

ANEXO N° 1

POLÍTICA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE LA SUNAT

1. Objetivo

Establecer la política de implementación de la estructura remunerativa de los trabajadores de la SUNAT, aprobado con el Decreto Supremo N.° 093-2012/EF.

2. Alcance

Es de aplicación a los trabajadores que se encuentran en el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N.° 728 y a los que optaron por mantenerse dentro de los alcances del régimen laboral correspondiente al sector público, regulado por el Decreto Legislativo N.° 276, siempre que cuenten con cargo en el Cuadro para la Asignación de Personal Provisional (CAPP) y plaza en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la SUNAT.

3. Disposiciones Generales

- 3.1. Para efectos remunerativos, los trabajadores de dirección, confianza y ejecutivos serán ubicados en el rango de la estructura remunerativa que corresponda de acuerdo con la clasificación señalada en el Anexo N° 2. Para el caso de los trabajadores de carrera que en virtud del ejercicio de responsabilidad directiva o ejecutiva les corresponda percibir un bono por dicho concepto, les será de aplicación la Política de Bonificación al Cargo por Responsabilidad Directiva, aprobada con Resolución de Superintendencia N.° 172-2011/SUNAT y modificatoria.
- 3.2. Los trabajadores de los Grupos Ocupacionales Especialista y de Apoyo serán asignados a las categorías remunerativas que les corresponda según su respectivo grupo ocupacional.
- 3.3. La movilidad dentro de los rangos remunerativos se podrá efectuar en función al desempeño sostenido de los trabajadores o tomando en cuenta las brechas existentes entre las remuneraciones de la SUNAT y las de otras entidades públicas, para lo cual no se aplicarán las restricciones que se establezcan en las normas presupuestales en materia de ingreso de personal en los ejercicios presupuestales correspondientes, ni lo establecido en el artículo 2° del Decreto de Urgencia N.° 038-2006.
- 3.4. La existencia de topes máximos en cada banda no constituirá limitación para que el trabajador perciba ingresos dinerarios o no dinerarios que la SUNAT implemente, en virtud de disposiciones aprobadas por norma expresa.
- 3.5. El valor del puesto directivo, confianza y ejecutivo será determinado en base a cinco factores comunes identificables:

Factor 1: Conocimientos

Factor 2: Experiencia

Factor 3: Habilidad Gerencial

Factor 4: Personal a Cargo

Factor 5: Competencia Territorial

4. Disposiciones Específicas

- 4.1. Respecto a los trabajadores de confianza / servidor público - directivo superior / servidor público - ejecutivo, a los que les corresponden las categorías remunerativas Intendente Tipo A, Intendente Tipo B / Gerente Tipo A, así como a los cargos de Asesor IV (Intendente Tipo A), Asesor III (Intendente Tipo B / Gerente Tipo A), Asesor II (Intendente Tipo C / Gerente Tipo B), Asesor I (Intendente Tipo D / Jefe Tipo A), Intendente Tipo C / Gerente Tipo B, Intendente Tipo D / Jefe Tipo A, Jefe Tipo B, Director de Programa (Intendente Tipo B / Gerente Tipo A) y Jefe de Proyecto (Intendente Tipo C / Gerente Tipo B) el monto remunerativo correspondiente se asignará en función a la evaluación de cada perfil que determine la Intendencia Nacional de Recursos Humanos, considerando los siguientes factores:

Factor 1: Conocimientos

Factor 2: Experiencia

Factor 3: Habilidad Gerencial

Factor 4: Personal a Cargo

Factor 5: Competencia Territorial

Tratándose de Asesores se considerarán los factores 1, 2 y 3. La distribución por cuartiles se detalla en los Anexos N° 3 y 4.

- 4.2. En el caso de los trabajadores de carrera que a la fecha se les viene aplicando la Política de Bonificación al Cargo por Responsabilidad Directiva, se mantendrá el monto correspondiente a dicha bonificación que venían percibiendo.

Las remuneraciones producto de las valorizaciones asignadas a los directivos, ejecutivos y asesores que a la fecha se encuentren ocupando un cargo, se mantendrán vigentes mientras sigan ocupando dicho cargo.

- 4.3. A los trabajadores de los grupos ocupacionales Especialista y de Apoyo que se incorporen a la institución, sean promovidos y/o se les asigne una categoría remunerativa superior, el monto de su remuneración será el equivalente al rango correspondiente a la categoría remunerativa asignada, de acuerdo con la última movilidad de rangos aprobada, detallada en el Anexo N° 5.