

DIRECTIVA REGIONAL N° 003 2023-GORE-ICA/GRAF

LINEAMIENTOS QUE REGULAN EL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LA MOVILIDAD, COMO CONDICIÓN DE TRABAJO A LOS SERVIDORES CIVILES COMPRENDIDOS BAJO EL RÉGIMEN DEL D.L. N° 276 DE LA U.E. 00813 – SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA, EN CUMPLIMIENTO A LOS CONVENIOS COLECTIVOS FORMALIZADOS

Formulado por : Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos

I. OBJETIVO

La presente Directiva tiene por objeto establece los lineamientos y procedimientos para el pago de la movilidad como condición de trabajo a los servidores comprendidos bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 – “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” de la Unidad Ejecutora 000813 – Sede Central del Gobierno Regional de Ica.

II. FINALIDAD

- Asegurar la eficiente y transparente ejecución de los recursos asignados para otorgar la movilidad mensual a los servidores comprendidos bajo el Decreto Legislativo N° 276 como condición de trabajo.
- Asegurar que la asignación, se realice en función a la eficiencia y eficacia laboral que redunde en beneficio de la Unidad Ejecutora 000813 – Sede Central del Gobierno Regional de Ica.
- Incentivar y estimular la participación de los trabajadores en el logro de las metas y los objetivos institucionales, así como el de mejorar su calidad de vida.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
- Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
- Decreto Supremo N° 110-2001-EF, Precisa que los incentivos y/o entregas, programas o actividades de bienestar aprobados en el marco de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM no tiene naturaleza remunerativa
- Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal
- Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR
- Resolución Ejecutiva Regional N° 0383-2019-GORE-ICA/GR, que formaliza el Convenio Colectivo del Pliego Petitorio presentado por el SINTRA GORE ICA, correspondiente al periodo 2019-2020, el cual ha sido solucionado en forma total y definitiva.
- Ordenanza Regional N° 0013-2019-GORE-ICA, aprueba Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ica



#### IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación y cumplimiento obligatorio para todos los servidores de la Unidad Ejecutora 000813 – Sede Central del Gobierno Regional de Ica, comprendidos bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 – “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, exclusivamente aquellos beneficiarios del otorgamiento de la movilidad como condición de trabajo.

#### V. RESPONSABILIDAD

- 5.1. El estricto cumplimiento de la presente Directiva estará a cargo del Área Usuaria (Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos y/o la Gerencia Regional de Administración y Finanzas) o los que hagan sus veces, quienes serán responsables; además de aquellas que intervienen en el proceso del otorgamiento: Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Subgerencia de Presupuesto, Subgerencia de Contabilidad, Control previo y Subgerencia de Tesorería.
- 5.2. Los funcionarios, servidores y personal involucrado en el procedimiento de otorgamiento de la movilidad, como condición de trabajo a los servidores civiles comprendidos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que incumplan las disposiciones contenidas en la presente Directiva serán sujetos a las acciones disciplinarias de sanción administrativa, civil y/o penal, contenidas en la Ley y su Reglamento; así como las disposiciones aplicables del TUO de la Ley N° 27444, por la Entidad competente según la falta cometida.

#### VI. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1. La movilidad, son recursos que por Convenio Colectivo formalizado mediante acto resolutivo, se asigna a los servidores comprendidos bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 – “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (nombrados y/o contratados), exclusivamente aquellos beneficiarios del otorgamiento de la movilidad como condición de trabajo.
- 6.2. Dicha prestación pecuniaria es la suma de dinero que se entrega al trabajador, con la finalidad que este monto sea destinado a cubrir el costo del transporte del domicilio del trabajador al centro de labores y para el retorno del trabajador al mismo, contribuyendo al desarrollo humano del servidor, y de su familia, procurando la atención prioritaria de sus necesidades básicas, concordante con lo dispuesto por el artículo 142° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- 6.3. El monto de la movilidad debe velar el principio de razonabilidad, en ningún caso, éste debe ser mayor a lo establecido al importe convenido en los Convenios Colectivos formalizados vigentes y cuyo otorgamiento sea de forma mensual. Las posteriores variaciones en el costo de vida deben ser evaluadas y de ser el caso aprobadas con Convenio Colectivo (formalizado mediante acto resolutivo).
- 6.4. Procede el reembolso por concepto de movilidad a los servidores civiles que prestan sus servicios a la Unidad Ejecutora 000813 – Sede Central del Gobierno Regional de Ica y tienen vínculo laboral bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 276, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:



- Laboren la jornada de trabajo diaria y completa fijada por el reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Ica en forma efectiva, debiendo además demostrar eficiencia, responsabilidad y capacidad, respeto y honestidad en el ejercicio de sus funciones, cumpliendo diligentemente las disposiciones emitidas por sus superiores, relacionadas a sus labores.

Caso contrario, no se les otorgará la referida movilidad como condición de trabajo.

6.5. Excepcionalmente corresponde el pago de la movilidad cuando el trabajador se encuentre en suspensión imperfecta de labores, el cual es la obligación de la Unidad Ejecutora 000813 – Sede Central del Gobierno Regional de Ica de abonar la remuneración e incentivos laborales sin contraprestación efectiva de labores por el servidor público. Son causas de suspensión imperfecta los siguientes:

- a) El descanso vacacional.
- b) Los descansos médicos por enfermedad y accidente comprobados, debidamente certificados, durante los 20 primeros días.
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal.
- d) Permiso de lactancia, según la Ley N° 27240.
- e) Licencia por paternidad, según la Ley N° 29409.
- f) Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, según la Ley N° 30012.
- g) Ausencia por comisión de servicios.
- h) Licencia para formación laboral o profesional según Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.
- i) Permiso por cumpleaños y onomástico.
- j) Docencia y estudios universitarios, con cargo a compensar el tiempo utilizado en dichas actividades.
- k) Permiso y licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- l) Otros que establezca la Ley.

6.6. No corresponde el pago de la movilidad cuando el trabajador se encuentre en suspensión perfecta de labores; se produce cuando cesan las obligaciones formales de ambas partes, el trabajador deja de prestar servicios y el empleador deja de pagar su remuneración. Son causas de suspensión perfecta los siguientes:

- a) Falta injustificadas durante el mes tres (3) días consecutivos y cinco (5) días no consecutivos
- b) 5 tardanzas durante el mes (solo correspondería el 50%).
- c) Licencias sin goce de haber.
- d) Permisos sin goce durante el mes (superen siete (07) horas de permiso personal)
- e) Sanción disciplinaria.
- f) Para postular a cargo político (a solicitud del servidor que postule como candidato a los cargos de Congresista, Presidente y Consejero Regional, Alcaldes y/o Regidores)
- g) Por el ejercicio de cargos de confianza y/o designación (cargos directivos, funcionarios y/o CAS de confianza).
- h) Otras establecidas por Ley

Para los casos de las paralizaciones temporales internas, el pago de la movilidad se restituirá previo acuerdo entre el Titular del Pliego y el Sindicato de Trabajadores.



- 6.7. La prestación pecuniaria otorgada no será apacible de rendición; toda vez que dicho otorgamiento está sujeto a la asistencia y permanencia del personal, lo que conllevará a su otorgamiento y/o descuento correspondiente.

## VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- 7.1. Para el pago de la movilidad se tendrá en consideración el indicador de gestión en la administración del personal "Puntualidad y Permanencia" el mismo que debe ser proporcionado por el personal encargado de la asistencia del personal mensualmente.
- 7.2. Cuando se implemente el Plan de Acción del Modelo de Gestión del Rendimiento para la Unidad Ejecutora 000813 – Sede Central del Gobierno Regional de Ica, conforme a las Directivas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, dicho indicador podrá ser asimiladas a dicho Plan o dejarse sin efecto.

- 7.3. El control del indicador de puntualidad y permanencia se rige conforme a la jornada y horario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de los Servidores Civiles vigente del Gobierno Regional de Ica.

- 7.4. La asignación de la movilidad estará sujeto al descuento proporcional o total, conforme al siguiente detalle:

### Faltas injustificada:

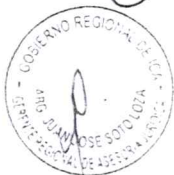
- Sin previa autorización y sin justificación correspondiente
- Omisión de registro de asistencia al ingreso o salida del centro de trabajo
- Abandonar el local y puesto de trabajo antes de la hora de salida sin justificación y cuando se verifique que las papeletas de salida carezcan de los requisitos de validez contemplados en el Reglamento.
- Inasistencia por más de tres (03) días consecutivos y cinco (5) días no consecutivos, no será objeto de subsanación procediéndose al descuento respectivo en la remuneración y a la determinación de la responsabilidad administrativa y aplicación de la sanción cuando corresponda, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 276, reglamento y modificatorias, salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente sustentado.

### Tardanza

- Dentro del lapso de tolerancia, a partir de un (01) minuto, será acumuladas (05 tardanzas máximo en el mes) para determinar los descuentos en la remuneración y en la determinación del goce vacacional.

### Licencias, permisos y suspensiones sin goce de haber y todo caso de suspensión perfecta de labores:

- Los permisos por motivos personales deben ser alternos y no frecuentes, no pueden exceder de tres (03) horas diarias. Los permisos acumulados mensualmente no deben exceder el equivalente de siete (07) horas o un día de trabajo, el cual se considerará un día de descuento.
- Licencias para postular a cargos políticos se considera según lo establezca la propia ley electoral y a solicitud del servidor que postule a los cargos de Congresista, Presidente y Consejero Regional, Alcaldes y/o Regidores.
- Licencia sin goce de haber,



- 7.5. Se considera que la asignación de movilidad estará sujeta al descuento proporcional o total según el numeral 6.6 de la presente Directiva.
- 7.6. La permanencia del personal en su puesto de labores estará bajo la supervisión de los Jefes Inmediatos y/o Gerentes de cada Unidad Orgánica, correspondiéndole al personal responsable de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos el control de la asistencia y permanencia de los servidores en su centro laboral para que puedan percibir la mencionada asignación, bajo responsabilidad funcional.
- 7.7. Dentro del procedimiento para el otorgamiento de la asignación de movilidad, se establece lo siguiente:
- El personal encargado de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos a los veinte (20) de cada mes, o el día hábil en caso de ser inhábil éste, elaborará y remitirá las planillas para el pago de la asignación de la movilidad, con el monto que corresponda a cada trabajador y con el globalizado a la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos para el trámite de la ejecución del gasto correspondiente de acuerdo a la normativa aplicable.
  - La Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos tramitará e impulsará la certificación presupuestal de manera anual, para que la transferencia y pago mensual se realice en la oportunidad que corresponda.

- 7.8. El pago de la movilidad, se realiza por única vez mensualmente, de acuerdo a la programación mensual del pago de planillas de remuneraciones, precisándose que no existe reintegro por concepto de movilidad como condición de trabajo.
- 7.9. La presente Directiva entrará en vigencia a partir del ejercicio fiscal de su aprobación y su publicación en el portal institucional de la Unidad Ejecutora 000813 – Sede Central del Gobierno Regional de Ica. Asimismo, la presente Directiva puede ser modificada y actualizada por efectos de la evaluación periódica de su aplicación en concordancia a las modificatorias y/o aprobación de nueva normativa.

#### VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 8.1. La Gerencia Regional de Administración y Finanzas y la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos evaluarán el estricto cumplimiento de lo precisado en la presente Directiva.
- 8.2. Los Jefes, Gerentes, Subgerentes de las Oficinas son los encargados del control de asistencia y permanencia del personal en coordinación con el personal encargado del control de asistencia de la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos, bajo responsabilidad.
- 8.3. La presente Directiva será difundida en todas las dependencias de la Unidad Ejecutora 000813 – Sede Central del Gobierno Regional de Ica, para conocimiento e implementación de los Jefes, Gerentes y/o Subgerentes, así como de los servidores en general.
- 8.4. Precisase que, la movilidad que se otorga al amparo de la presente Directiva, no tiene naturaleza remunerativa, pensionable, ni compensatorio, conforme el Decreto Supremo N° 110-2001-EF; ya que constituye una condición de trabajo y solo corresponde al personal de la Unidad Ejecutora 000813 – Sede Central del Gobierno Regional de Ica que tenga relación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.



- 8.5. En los casos especiales en las cuales se haya pactado a través de Convenio Colectivo, condiciones distintas a las establecidas en el numeral 6.2 de la presente Directiva, no será de aplicación el referido numeral, procediéndose de acuerdo a lo pactado en el Convenio Colectivo respectivo.
- 8.6. El beneficio otorgado en exceso o de manera irregular será nulo, por consiguiente, el servidor deberá devolver el íntegro de lo percibido.
- 8.7. Lo establecido en la presente Directiva solo es aplicable para los Servidores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público del Gobierno Regional de Ica.
- 8.8. Todo aspecto no contemplado en la presente Directiva serán dilucidadas, aclaradas y/o resueltas por la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia Regional de Administración y Finanzas y Gerencia Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional de Ica de acuerdo a la normativa vigente.



## GLOSARIO

### 9.1. Movilidad

Prestación pecuniaria correspondiente a la suma de dinero que se entrega al trabajador como condición de trabajo, con la finalidad que este monto sea destinado a cubrir el costo del transporte del domicilio del trabajador al centro de labores y para el retorno del trabajador al mismo.

### 9.2. Disponibilidad presupuestal

Se refiere a la capacidad presupuestaria de las entidades públicas para atender el pago de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, en el marco de la programación multianual presupuestaria.

### 9.3. Convenio Colectivo

Es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron; sus características se encuentran establecidas en el artículo 17 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

## GLOSARIO

## ANEXO N° 1: PROCEDIMIENTO DE PAGO PARA OTORGAMIENTO DE MOVILIDAD



ANEXO N° 1: PROCEDIMIENTO DE PAGO PARA OTORGAMIENTO DE MOVILIDAD

Personal responsable de la EG021 Subgerente de Gestión de los Recursos Humanos Control Interno SUCO Subgerente de Tasación SIFE

