



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 01 de setiembre de 2026.

VISTOS: El Recurso Administrativo de Apelación de fecha 03 de agosto de 2026, interpuesto por AURORA VILLENA RAMOS y catorce (14) servidores administrativos, contra la Resolución ficta que deniega su pedido primigenio, sobre pago de movilidad local de los meses de abril y mayo; el Informe Legal N° 172-2026-DIRESA-HRM/AL/01, de fecha 01 de setiembre de 2026, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0101-2011-GR/MOQ, del 15 de febrero del 2011, se resuelve crear la Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional de Moquegua, en el Pliego N° 455 Gobierno Regional del Departamento de Moquegua, para el logro de objetivos y la contribución de la mejora de la calidad y cobertura del servicio público de salud y que por la función relevante la administración de la misma requiere independencia para garantizar su operatividad, teniendo como representante legal a su director;

Que, el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2026-JUS y modificatorias, en su artículo 209 establece: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico", por lo que, es pertinente revisar todo lo actuado y determinar si la pretensión del recurrente se ajusta a la norma antes acotada;

Que, con Escrito S/N, recibido con registro N.º 5081, de fecha 11 de junio de 2026, la servidora AURORA VILLENA RAMOS, solicita el pago de la movilidad local, en merito atención a derechos adquiridos y que los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación.

Que, con Escrito S/N, recibido con registro N.º 6641, de fecha 03 de agosto de 2026, la servidora AURORA VILLENA RAMOS y catorce (14) servidores administrativos, formulan recurso de apelación en contra de la resolución administrativa, que desestima la petición primigenia, eso es pago de movilidad local de abril, mayo y los meses subsiguientes.

Que, mediante la Resolución Ejecutiva Directoral N.º 336-2026-DIRESA-HRM/DE, de fecha 07 de agosto de 2026, se resolvió declarar la nulidad de oficio de la Resolución Administrativa N.º 001-2025-DIRESA-HRM/ADM.

Que, mediante Informe N.º 616-2026-DIRESA-HRM/6, de fecha 28 de agosto de 2026, el jefe de la Oficina de Administración, concluye que el superior jerárquico resuelva el recurso de apelación conforme a los fundamentos del presente informe y la Resolución Ejecutiva Directoral N.º 336-2026-DIRESA-HRM/DE.

Sobre el otorgamiento de movilidad como de condiciones de trabajo

Que, SERVIR en diversos informes técnicos ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC, en cuyo numeral 2.8 se detalló las características para que se configure una condición de trabajo:

"2.8 Enfatizamos que toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características:

- i) **No tiene carácter remunerativo**, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación);
- ii) **Usualmente son en especie**, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;
- iii) **No generan una ventaja patrimonial** o enriquecimiento al servidor; y,
- iv) **No son de libre disposición del servidor."**



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 01 de setiembre de 2026.

Que, de lo expuesto, **las condiciones de trabajo se erigen como aquellas prestaciones otorgadas por empleador que, por su naturaleza, resultan indispensables, necesarias o que facilitan el cumplimiento de las labores por parte de los servidores, razón por la cual no tienen naturaleza contraprestativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial¹.**

Que, por consiguiente, en caso una determinada prestación fuera entregada por parte de la entidad bajo la figura de "condición de trabajo" pero no cumpliera con las características antes mencionadas y, por el contrario, hubiera sido entregada a los servidores para su libre disponibilidad, esta constituiría un incremento remunerativo.

Que, por otro lado, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 8193-2015 Lima, ha establecido que las condiciones de trabajo son aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión a de sus funciones. Es así, que los montos percibidos por condición de trabajo deben cumplir dos requisitos, primero: **estos deben ser razonables**, y segundo: **no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador**. Lo señalado es concordante con el fundamento 2.8 del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC.

Que, como puede verse, las características que configuran una condición de trabajo se vinculan con la naturaleza del beneficio concedido y con las labores efectivamente desempeñadas por el servidor, o bien con los medios que facilitan la prestación de sus servicios. Dichas condiciones, que pueden incluir conceptos como movilidad, viáticos, refrigerio, alimentos, vales de consumo, uniformes y el ambiente de trabajo, carecen de naturaleza contraprestativa y no generan una ventaja patrimonial para el servidor.

Que, por lo tanto, todo bien, servicio y/o prestación otorgada como condición de trabajo debe estar debidamente sustentada o justificada, autorizada y presupuestada, bajo responsabilidad de las autoridades de la entidad².

Que, a mayor abundamiento, y de manera referencial, es pertinente señalar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República también ha tenido la oportunidad de pronunciarse respecto a la naturaleza de las condiciones de trabajo, señalando en la Casación Laboral N° 8193-2015-LIMA que las condiciones de trabajo son aquellos conceptos que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus funciones, ya sea porque son necesarios e indispensables o porque facilitan la prestación de servicios. Por lo que su entrega está directamente vinculada a la efectiva prestación del servicio. Es decir, dependen de la presencia física o del desempeño laboral, de allí que resultan imprescindibles. Si el servidor no está desempeñando labores, entonces no corresponde el otorgamiento de tales condiciones.

Restricciones presupuestales

Que, sobre esto último, es oportuno señalar que el artículo 6° de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2026 (en adelante, LPSP 2026), así como las leyes de presupuesto de años anteriores, prohíbe el reajuste e incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento, estableciendo lo siguiente:

"Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier

¹ Informe Técnico N° 367-2022-SERVIR/GPGSC, fundamento 2.5.

² Informe Técnico N° 402-2017-SERVIR/GPGSC, fundamento 2.10



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 01 de setiembre de 2026.

naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas”.

Que, de lo anterior se puede apreciar que la LPSP 2026 ha prohibido expresamente cualquier tipo de incremento remunerativo en las entidades del sector público, motivo por el cual, el otorgamiento de una “condición de trabajo” que no guardara las características propias de su naturaleza y que implicara una ventaja patrimonial para el servidor se encuentra proscrita, al configurarse precisamente como un incremento.

Opinión de Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos

Que, por otro lado, la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio Economía y Finanzas, a través de la Dirección de Gestión de Personal Activo – DGPA, ha emitido la siguiente opinión técnica: OPINIÓN N° 0075-2023-DGGFRH/DGPA, ante a consulta: **¿Es procedente otorgar como condición de trabajo el servicio de movilidad a los servidores civiles de una entidad pública para jornadas nocturnas de trabajo y para el horario regular?** Siendo la respuesta: **Para que el otorgamiento de movilidad sea considerada condición de trabajo debe cumplir con las características para dicha entrega, tal como lo ha señalado la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); caso contrario, sería una entrega económica prohibida, toda vez que para su autorización requiere un marco normativo habilitante.** En campo justificación señala:



“1. Condición de Trabajo: Es aquella que se otorga al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuarios y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituye beneficio o ventaja patrimonial.

2. Características de la Condición de Trabajo: Las características que debe tener la condición de trabajo cita el párrafo de numeral 28 Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (referenciado en el numeral 2.1)

En ese sentido, las entidades deben tener en cuenta las características señaladas a efectos de establecerse alguna entrega como condición de trabajo a sus trabajadores; de no ser así, constituiría en un incremento de ingresos, lo cual se encuentra prohibido”. [cursiva y negrita agregado]

Solos los supuestos derechos adquiridos

Que, el Tribunal Constitucional, en el EXP. N.º 03950-2012-PA/TC, en su fundamento 15 ha determinado:

15. En cuanto a que los actos procesales productos de un error no generan derechos, este Tribunal tiene establecido como doctrina constitucional que **“el goce de los derechos adquiridos presupone que estos hayan sido obtenidos conforme a ley, toda vez que el error no genera derecho; consecuentemente, cualquier otra opinión vertida con anterioridad por este Colegiado que haya estimado la prevalencia de la cosa decidida sobre el derecho legalmente adquirido, queda sustituida por los fundamentos precedentes”** (STC 1263-2003-AA/TC, FJ 5). En el mismo sentido, se ha señalado que **“no debe olvidarse que incluso la garantía de la inmutabilidad de la cosa juzgada puede ceder ante supuestos graves de error (...). Ello se funda en lo ya señalado por este Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, el goce de un derecho presupone que éste haya sido obtenido conforme a ley, pues el error no puede generar derechos”** (STC 3660-2010-AA/TC, FJ 7).

Sobre el caso concreto

Que, en consecuencia, la nulidad de oficio, es una facultad de la administración de revisar sus propios actos, en caso que estos agraven el interés público o lesionen derechos fundamentales, se debe declarar la nulidad.

Que, así en el presente caso, se venía otorgando la condición de trabajo de movilidad local, sin que este cumpla los presupuestos para una condición de trabajo, puesto que el importe percibido por cada servidor, representaba una ventaja patrimonial para él, situación que está prohibida de por las leyes de presupuesto. Entonces, existe una afectación al interés





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 01 de setiembre de 2026.

público; ya que un servidor no puede percibir beneficios económicos, por decisión unilateral de un empleador, este actuar atenta el principio de legalidad.

Que, asimismo, en el presente caso se habría configurado la sustracción de la materia, puesto la causa exigida, esto es, pago de la movilidad local, al haber sido declarado nulo de oficio dicha entrega, no existe motivo de pronunciamiento

Que, mediante Informe Legal N.º 172-2026-DIRESA-HRM-DE-AFAL/01, de fecha 01 de setiembre de 2026, se concluye: el recurso de apelación por denegatoria ficta, formulada por AURORA VILLENA RAMOS y catorce (14) servidores administrativos, deviene en INFUNDADO, por haberse configurado la sustracción de la materia, puesto la causa exigida, esto es, pago de la movilidad local, al haber sido declarado nulo de oficio dicha entrega, no existe motivo de pronunciamiento;

En atención a la Ley N.º 27783 Ley de Bases de la Descentralización y en uso de las atribuciones conferidas en el numeral 3 en cuanto a las atribuciones al cargo de la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Moquegua descritas en el Manual de Organización y Funciones (MOF);

SE RESUELVE:



Artículo 1º.- DECLARAR INFUNDADO el recurso administrativo de apelación, interpuesto por **AURORA VILLENA RAMOS y catorce (14) servidores administrativos**, en contra de la **Resolución ficta**, que deniega su pedido primigenio; por haberse configurado la sustracción de la materia, puesto que la causa exigida, esto es, pago de la movilidad local, ha desaparecido, al haber sido declarado nulo de oficio mediante la Resolución Ejecutiva Directoral N.º 336-2026-DIRESA-HMR/DE, así no existe motivo para emitir pronunciamiento.

Artículo 2º.- DAR POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA, de conformidad con lo establecido en el artículo 228º del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 3º.- NOTIFICAR la presente Resolución a la interesada conforme a ley, para su conocimiento y fines.

Artículo 4º.- REMÍTASE a la Unidad de Estadística e Informática, para su respectiva publicación en la página web Hospital Regional de Moquegua (www.hospitalmoquegua.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA
M.E. RONALD J. VARGAS PALACIOS
CMP. 21961 - RNE 11627
DIRECTOR EJECUTIVO (ej)

RJVP/DIRECCIÓN
LBSO/AFAL
(01) O. ADMINISTRACION
(01) O. PLANEAMIENTO
(01) INTERESADA
(01) ESTADÍSTICA
(01) A. LEGAL
(01) ARCHIVO
jermh