



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Tarapoto, 28 de Febrero del 2024

VISTO:

La Opinión Legal N° 040-2024-OGESS ESPECIALIZADA/OAL de fecha 20 de febrero del 2024;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Solicitud S/N presentada el 12 de febrero del 2024 dirigida a la OGESS ESPECIALIZADA U.E. Hospital II-2 Tarapoto, la señora, **TRINITARIA DARIA AMADO CHAVEZ** identificada con DNI N° 00952488 en calidad de servidora solicita el reconocimiento y pago total de la asignación de Racionamiento y Movilidad, desde diciembre del 2001 hasta diciembre del 2022, liquidación de devengados y el pago de intereses legales.

Que, el artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, señala que los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo.

Que, la alimentación se encuentra referida a lo que el servidor requiera durante la jornada legal de; es decir, se equipara la alimentación a una condición de trabajo, dado que, es lo que el servidor de carrera necesita durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios, estos son: a) Movilidad que permita el traslado diario del servidor de su domicilio a la entidad y viceversa. b) Salud, medicinas y asistencia social, al interior de la entidad y extensiva a su familia. c) Vivienda, mediante la promoción para la adquisición, construcción o alquiler. d) Promoción y conducción de cunas y centros educativos para los hijos de los servidores; así como el otorgamiento de subsidio por escolaridad. e) Acceso a vestuario apropiado, cuando esté destinado a proporcionar seguridad al servidor. f) Promoción artístico-cultural, deportiva y turística, extensiva a la familia del servidor. g) Promoción recreacional y por vacaciones útiles. h) Concesión de préstamos administrativos de carácter social y en condiciones favorables al servidor. i) Subsidios por fallecimiento del servidor y sus familiares directos, así como por gastos de sepelio o servicio funerario completo. j) Otros que se fijen por normas o acuerdos. En este sentido, se regula de manera taxativa la alimentación como programa de bienestar social previsto en el Reglamento de la Carrera Administrativa.

Que, con respecto a la movilidad, el Decreto Supremo N° 109-90-PCM dispuso una compensación por movilidad que se fijó en I/. 4'000,000.00 a partir del 01 de agosto de 1990, para los funcionarios, servidores nombrados y pensionistas; el Decreto Supremo N° 264-90-EF, publicado el 25 de setiembre de 1990, que dicta medidas complementarias que regulen transitoriamente la liquidación de planillas, el pago de movilidad, así como otras acciones de personal de los organismos de Gobierno Central y otras entidades, estableció en su artículo 1° el monto total por movilidad, que corresponde percibir al trabajador público, se fijara en I/. 5'000,000.00, incluyendo dicho monto a lo dispuesto por los Decretos Supremo N° 204-90-EF, 109-90-PCM y el Decreto Supremo N° 264-90-EF. Los mencionados decretos supremos establecieron un incremento por movilidad abonado de manera mensual. Ante ello dichas asignaciones sufrieron devaluaciones por cambio de moneda, no obstante el monto vigente de esta asignación y que actualmente asciende a Cinco y 00/100 Soles mensuales (S/. 5.00).

Al respecto, señalar que el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC sobre otorgamiento de pago de racionamiento y movilidad, en su numeral 2.8 detalló las características para que se configure una condición de trabajo: Enfatizamos que toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características: "No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a 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), Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero de destinan al cumplimiento de la prestación de servicios, No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor, y, No son de libre disposición del servidor."

Que, de lo precisado en el párrafo anterior, se desprende que las condiciones de trabajo son (por su naturaleza) indispensables para el cumplimiento de las labores; por lo que deberán guardar las características señaladas en el





## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Tarapoto, 28 de Febrero del 2024

punto 2.8 del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC, caso contrario, de ser entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes.

Que, conforme al artículo 140° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, la Administración Pública, a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas. En concordancia con lo regulado en el artículo 43° del Decreto Legislativo N° 276, Ley del Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y el artículo 8° del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, los incentivos y/o entregas, programas o actividades de bienestar aprobados en el marco de lo dispuesto en el Reglamento de la Carrera Administrativa no tienen naturaleza remunerativa.

Que, en el ámbito doctrinario laboral, las condiciones de trabajo son todo aquello que el empleador otorga al trabajador para que cumpla las labores o servicios contratados, ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan la prestación de servicios en forma adecuada. En este sentido, las condiciones de trabajo son aquellos bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de servicios; caso contrario, por no contar con los medios que, razonablemente, puedan ser considerados como indispensables, necesarios o facilitadores, el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios. Sin embargo, si no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurando un incremento remunerativo que se encuentra prohibido por disposiciones presupuestales.

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que la Novena Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, señala que: “Los Incentivos Laborales que se otorgan [...] se sujetan a lo siguiente: b. 1) Los incentivos Laborales son la única prestación que se otorga a través [...] con cargo a fondos públicos, b. 2) No tienen carácter remunerativo pensionable, ni compensatorio. 3) Son beneficiarios de los Incentivos Laborales los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 que tienen vínculo laboral vigente con el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales y que no perciben ningún tipo de asignación Especial por la labor efectuada, Bono de productividad u otras asignaciones de similar naturaleza, con excepción de los Convenios por Administración por Resultados [...]”. “Las asignaciones por movilidad y racionamiento no tienen carácter remunerativo, sino que se consideran como condiciones de trabajo, por lo que no forman parte de la remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales”.

Que, finalmente, es pertinente acotar que desde el año 2006 a la actualidad, las leyes de presupuesto anuales han venido estableciendo prohibiciones respecto al incremento de remuneraciones; salvo que, por norma legal expresa, se autorice el reajuste, nivelación o incremento y/o beneficio remunerativo o económico de toda índole. Así, el numeral 4.2 del artículo 4° de la Ley N° 31953 – Ley que aprueba el presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, prescribe que: “Todo acto administrativo, acto de administración o las resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario correspondiente en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios, bajo exclusiva responsabilidad del titular de la entidad, así como del Jefe de la Oficina de Presupuesto y del Jefe de la Oficina de Administración, o los que hagan sus veces, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público”. Y, el artículo 6° del citado dispositivo legal, prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente.





## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Tarapoto, 28 de Febrero del 2024

Que, de acuerdo a las atribuciones conferidas mediante Ordenanza Regional N° 019–2022– GRSM/CR, que en su artículo 1° deroga en parte la Ordenanza Regional N° 023-2018-GRSM/CR de fecha 10 de setiembre del 2018; y en su artículo 2° aprueba la modificación parcial del Reglamento de Organización y Funciones - ROF del Gobierno Regional San Martín, que es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la estructura orgánica del Gobierno Regional San Martín; y en uso de las atribuciones conferidas mediante Resolución Directoral Regional N° 006-2024-GRSM-DIRESA/DG con fecha 10 de enero del 2024; mediante el cual se encarga al titular de la entidad como Director de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada de Alcance Regional – Hospital II-2-Tarapoto de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de San Martín;

Que, con las visaciones de Dirección de Planificación, Gestión Financiera y Administración, de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos y Docencia y de la Oficina de Asesoría Legal de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializado de Alcance Regional - Hospital II-2 Tarapoto;

SE RESUELVE:

Artículo1°.- **Declarar Improcedente** lo solicitado por la servidora señora **TRINITARIA DARIA AMADO CHAVEZ**, sobre el reconocimiento y pago total de la asignación de Racionamiento y Movilidad, desde diciembre del 2001 hasta diciembre del 2022, liquidación de devengados y el pago de intereses legales, esto sin perjuicio de que la recurrente pueda ejercer su derecho, consagrado en el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, en las instancias respectivas.

Artículo2°.- Transcribese, la presente Resolución a los interesados y legajos personal.

Regístrese y Comuníquese,

