

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 00473-2026-MPHCO/GM.

Huánuco, 26 de agosto de 2026

VISTO:

El Informe Legal N° 551-2026-MPHCO-OGAJ, de fecha 11 de agosto de 2026, el Informe N° 597-2026-MPHCO-OGRH de fecha 24 de julio de 2026, el Expediente N° 202629745 de fecha 17 de julio de 2026, la Resolución Jefatural N° 0351-2026-MPHCO-OGRH de fecha 30 de junio de 2026, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Estado, modificada por las Leyes de Reforma Constitucional N° 27680, N° 28607 y N° 30305, establece que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; asimismo, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los órganos de gobierno locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, el numeral 6.1 y 6.2 del artículo 6 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo establecen lo siguiente:

Artículo 6. Derechos del teletrabajador

6.1 El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.

6.2 A recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV. (...).

Que, el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, establece lo siguiente:

Artículo 9. Aplicación del teletrabajo

9.1 Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad. (...).

Que, el numeral 4.1 y 4.2 del artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2023-TR, establece lo siguiente:

Artículo 4.- Modalidades del teletrabajo

4.1 De acuerdo con el artículo 3 de la Ley, el teletrabajo puede ser de manera total o parcial: a) Teletrabajo total: Es aquel en el que se acuerda la prestación de labores no presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad en que el/la teletrabajador/a lo estime necesario o en que lo requiera el/la empleador/a público y/o privado. b) Teletrabajo parcial: Es aquel en el que se acuerda la prestación de actividades presenciales y actividades no presenciales. La distribución de la jornada debe ser especificada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores.

4.2 Asimismo, conforme señala el artículo 3 de la Ley, el teletrabajo puede ser permanente o temporal, según el plazo acordado entre las partes. Ante la inexistencia del plazo, se entiende que el teletrabajo es de naturaleza permanente. El carácter permanente del teletrabajo no impide que dicha modalidad pueda ser modificada conforme lo establece el presente reglamento.



Que, el artículo 8 del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2023-TR, establece lo siguiente:

Artículo 8.- Derecho a la igualdad y no discriminación

El/la teletrabajador/a tiene los mismos derechos individuales y colectivos, que los regulados para los/as trabajadores/as y/o servidor/a civil que prestan servicios de manera presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación bajo dicha modalidad.

Que, el numeral 1.1 del artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, establece:

El numeral 1.1 del artículo 1°, expresa que: **"Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta".**

Que, el numeral 109.1 del artículo 109 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, establece:

Frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos

Que, el numeral 207.1 del artículo 207 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, señala cuales son los recursos administrativos de impugnación que pueden interponer los administrados para cuestionar o contradecir un acto administrativo que le causa agravio, considerando entre ellos al Recurso de Apelación; en el numeral 207.2 indica que el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios; en ese orden de ideas, el artículo 209° preceptúa que 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".

Que, de la revisión de los actuados se advierte que las administradas Lucía del Carmen Sánchez Arratea y Andrea Iliana Aliaga Granza, interponen recurso impugnativo de apelación contra la Resolución Jefatural N° 0351-2026-MPHCO-GRH de fecha 30 de junio de 2026, con la formalidad establecida en el artículo 113° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, concordante con lo establecido por su artículo 211°; asimismo, el recurso ha sido interpuesto dentro del plazo establecido por el numeral 207.2) del artículo 207 de la precitada norma; es decir, **la Resolución Jefatural N° 351-2026-MPHCO-GRH de fecha 30 de junio de 2026, ha sido notificado el 01 de julio de 2026 e impugnada con fecha 17 de julio del año en curso, a través del Expediente N° 202629745; esto es, dentro del plazo legal.**

Que, en principio cabe mencionar que, el Recurso de Apelación tiene por finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la resolución apelada revise y modifique de ser el caso la resolución materia de apelación; por lo que, al tratarse de una revisión integral del procedimiento con relación a los mismos hechos y evidencias, no requiere nueva prueba por sustentarse en una diferente interpretación de las pruebas producidas o una revisión desde una perspectiva de puro derecho; es decir, uno de los requisitos del referido recurso es su procedencia sólo cuando se evalúa la prueba resaltando una errónea evaluación de la misma o cuando se destaca una interpretación equivocada de la ley o la inaplicación de la misma.

Que, en tal sentido, las administradas Lucía del Carmen Sánchez Arratea y Andrea Iliana Aliaga Granza, interponen Recurso Administrativo de Apelación contra la Resolución Jefatural N° 0351-2026-MPHCO-GRH de fecha 30 de junio de 2026; argumentando entre otras alegaciones lo siguiente:

La resolución impugnada vulnera el deber de motivación previsto en el numeral 4) del artículo 3° y el numeral 6.1 del artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, así como el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú, toda vez que la autoridad administrativa se limita a transcribir diversos Informes



Técnicos de SERVIR y disposiciones reglamentarias, sin desarrollar un análisis concreto sobre el contenido del convenio colectivo vigente que reconoce el beneficio reclamado, omitiendo establecer si dicho instrumento convencional contiene alguna cláusula que condicione expresamente el pago de la bonificación por refrigerio y movilidad a la prestación presencial del servicio o que autorice su suspensión por el cambio de modalidad laboral. La ausencia de dicho análisis constituye un defecto sustancial de motivación, pues la Administración no puede sustituir el contenido expreso del convenio colectivo mediante interpretaciones unilaterales que modifiquen el alcance de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Que, revisado el íntegro del expediente administrativo es de verse que, en su solicitud primigenia, las administradas solicitan reintegro y continuación del pago de la bonificación por refrigerio y movilidad, beneficio reconocido mediante convenio colectivo vigente, cuyo pago fue suspendido a raíz del cambio de modalidad de prestación de servicios a teletrabajo; añaden que la bonificación por refrigerio y movilidad constituye un beneficio laboral reconocido a favor de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en virtud del convenio colectivo celebrado entre la entidad y el Sindicato de Trabajadores Unitarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco - SUTRAMUN (año 2025) y asimismo, el Sindicato de Trabajadores con Contrato Administrativo - SITRACAS, ha obtenido un nuevo aumento por Refrigerio para el año 2026, el cual tiene naturaleza obligatoria y fuerza vinculante para las partes. La administradas amparan su pretensión en el artículo 8° de la Constitución Política del Perú y en las Sentencias del Tribunal Constitucional, recaídas en los Expedientes Nros. 008-2005-PI7TC y 0206-2005-PA/TC. En consecuencia, consideran que, la suspensión del pago de un beneficio previamente reconocido constituye una afectación del principio de intangibilidad de los derechos laborales.

Que, al respecto debemos mencionar que la autoridad administrativa en materia de Recursos Humanos, en su Informe Técnico N° 000217-2022-SERVIR-GPGSC, sobre el otorgamiento de alimentos como condición de trabajo, señala: 2.4 En principio, es menester señalar que SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse previamente respecto a los elementos que deben concurrir para que una determinada prestación se configure válidamente como una condición de trabajo. Así pues, por ejemplo, a través del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en la página web de SERVIR) se indicó expresamente lo siguiente: "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. 2.5 Así pues, las condiciones de trabajo se erigen como aquellas prestaciones otorgadas por el 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 patrimonial. 2.6 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, en ese orden de ideas, tenemos que según Resolución Gerencial N° 501-2024-MPHCO-GM de fecha 26 de diciembre de 2024, se Resuelve: Artículo Primero.- APROBAR, el Acta Final de Convenio Colectivo en el nivel descentralizado por cada entidad, suscrito entre los representantes de la Municipalidad Provincial de Huánuco y el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Huánuco y el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Huánuco (SUTRAMUN-HUÁNUCO) de fecha 26 de junio de 2024; la misma que entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2025, la cual es parte integrante de la presente resolución, conforme a los fundamentos fácticos y jurídicos expuestos en la presente resolución. Dicho acto administrativo en su quinceavo considerando expresa: "Que, con fecha 28 de junio de 2024, se suscribe el Acta Final de la Negociación Colectiva Descentralizada para el año 2025, que contiene el Colectivo suscrito entre los representantes de la Municipalidad Provincial de Huánuco y los representantes del Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Huánuco (SUTRAMUN-HUÁNUCO), aprobando lo siguiente:



ACUERDOS		
ÍTEM		DETALLE
PRETENSIONES LABORALES O CONDICIONES DE TRABAJO	Bonificación por Refrigerio y Movilidad	Las partes convienen por mayoría de votos, otorgar la percepción de S/ 106.00 (Ciento seis con 00/100 nuevos soles), a favor de 157 agremiados del Decreto Legislativo N° 1057-CAS, que a la fecha no vienen percibiendo dicha bonificación; el mismo que se hará efectivo a partir del mes de enero de 2025 hasta diciembre de 2025, por una temporalidad de dos años, en aplicación al Art. 18° del D.U. N° 006-2024.
	Uniforme	(...)

Que, contrariamente a lo alegado tenemos que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en sendos informes determinó que los conceptos aprobados bajo la denominación de "condiciones de trabajo" solo se mantienen si se cumple el fin operativo para el cual fueron creados; bajo el sustento técnico y legal siguiente:

- **Desnaturalización del Concepto:** Si se paga movilidad o refrigerio a un teletrabajador que labora desde su domicilio, el concepto pierde su naturaleza de "condición de trabajo" (gasto necesario para prestar el servicio). Jurídicamente, se convierte de forma automática en un **incremento remunerativo indirecto**, lo cual está estrictamente prohibido por las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público.
- **Ausencia de Desplazamiento:** La movilidad está destinada a cubrir el traslado diario del servidor hacia la entidad. Al estar en teletrabajo completo, el gasto no se genera; por ende, otorgarla constituiría un cobro indebido de fondos públicos.
- **El Silencio del Convenio Colectivo:** Conforme a los Informes Técnicos de SERVIR (como el N° 000217-2022-SERVIR-GPGSC), cuando el convenio colectivo no estipula reglas de pago para modalidades no presenciales, la entidad municipal está obligada a **suspender la entrega** de estos conceptos mientras dure el teletrabajo.

Que, mediante Informe Legal N° 551-2026-MPHCO-OGAJ, de fecha 11 de agosto de 2026, el jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica recomienda: "Declarar infundado el Recurso Administrativo de Apelación, contra los alcances de la Resolución Jefatural N° 0351-2026-MPHCO-OGRH de fecha 30 de junio de 2026, interpuesto por las administradas Lucía del Carmen Sánchez Arratea y Andrea Iliana Aliaga Granza (...)"

Que, bajo estos considerandos, se tiene que no corresponde reintegrar y ordenar la continuidad de pago por concepto de movilidad ni refrigerio solicitado por las administradas Lucía del Carmen Sánchez Arratea y Andrea Iliana Aliaga Granza, servidoras que de acuerdo al Informe escalafonario (Informe N° 0487-2026-MPHCO-OGRH-OGESRH/ARE) realizan teletrabajo, para el caso de la primera servidora, desde el 28 de marzo de 2025 y en la caso de la segunda de las nombradas a partir del 03 de febrero de 2025. Para ello se tiene en consideración que el convenio colectivo y la normativa que invocan no habilitan a la entidad edil a efectuar pago respecto a dicha condición de trabajo en los casos en los que los servidores estén realizando teletrabajo, por lo que, lo argumentado por las administradas carecen de fundamento, pues la Oficina General de Recursos Humanos resolvió correctamente teniendo en cuenta argumentos irrefutables que se rigen por parámetros legales; en consecuencia, el presente recurso debe ser declarado infundado.

Que, por las consideraciones expuestas, y de conformidad al Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, la Ley N° 27972- Ley Orgánicas de Municipalidades y la delegación de facultades con Resolución de Alcaldía N° 406-2024-MPHCO/A, de fecha 25 de junio de 2024, modificada mediante, Resolución Alcaldía N° 581-2024-MPHCO/A de fecha 09 de setiembre de 2024;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR INFUNDADO, el Recurso Administrativo de Apelación contra los alcances de la Resolución Jefatural N° 0351-2026-MPHCO-OGRH de fecha 30 de junio de 2026, interpuesto por las administradas Lucía del Carmen Sánchez Arratea y Andrea Iliana Aliaga Granza, conforme a los considerandos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DAR POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA, de conformidad a lo establecido en el artículo 218 del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 006-2026-JUS y la delegación de facultades dada con Resolución de Alcaldía N° 406-2024-MPHCO/A, de fecha 25 de junio de 2024, modificada mediante, Resolución Alcaldía N° 581-2024-MPHCO/A de fecha 09 de setiembre de 2024.

ARTÍCULO TERCERO. - REMITIR los actuados a la Oficina General de Recursos Humanos a fin de que, de acuerdo a su competencia, adopte las acciones correspondientes. Se adjuntan 82 folios en original.

ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFICAR, la presente resolución a las administradas Lucía del Carmen Sánchez Arratea, en Jr. Los Angles N° 232, Huánuco y Andrea Iliana Aliaga Granza, en Jr. Circunvalación N° 201; para conocimiento y fines de ley.

ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER, a la Oficina de Comunicaciones y Gobierno Digital la publicación de la presente resolución en el portal web de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO
CPC. Jorge Antonio Tello Romero
GERENTE MUNICIPAL (e)

C.c.
Archivo
CPC. JATR/GM(e)