



Oficina Ejecutiva de
Administración

RESOLUCION ADMINISTRATIVA

N° 015 -2026-OEA-HVLH/MINSA

Magdalena del Mar, 19 de marzo del 2026

VISTO:

El Expediente N° 2600001174, que contiene el recurso de apelación de fecha 23.02.2026 presentada por el Sindicato Frente Unificado de Trabajadores Asistenciales y Administrativos Víctor Larco Herrera - FENUTSAA (en adelante, el Sindicato FENUTSAA), la Nota Informativa N° 126-2026-OP-HVLH/MINSA y el Informe Técnico N° 014-2026-ABG-OP-HVLH/MINSA de la Oficina de Personal de la Oficina Ejecutiva de Administración, y el Informe N° 060-2026-OAJ-HVLH/MINSA de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Víctor Larco, y;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 120.1 del Artículo 120° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO LPAG), aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y sus modificatorias, en concordancia con el numeral 217.1 del Artículo 217° del mismo dispositivo legal, establece que, 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 la Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos. Asimismo, el numeral 218.1 del Artículo 218° del citada Ley, señala que los recursos administrativos son: a) Recurso de reconsideración y b) Recurso de apelación. Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión, así también en el numeral 218.2 del mismo cuerpo normativo, señala que, el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días;

Que, en ese sentido, de la revisión del expediente administrativo se verifica que la Carta N° 021-2026-DG-034-OP-HVLH/MINSA de fecha 05.02.2026 fue notificada a el Sindicato FENUTSAA el 16.02.2026, por lo que, habiendo el Sindicato FENUTSAA interpuesto su recurso de apelación el 23.02.2025, se encuentra dentro del plazo de quince (15) días hábiles fijado por ley. El recurso de apelación se interpone con la finalidad de que el órgano jerárquicamente superior, como emisor de la decisión impugnada, revise la decisión del subalterno, y se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho conforme lo prevé el Artículo 220° de la mencionada Ley;

Que, se debe considerar que, los recursos administrativos se encuentran estrechamente vinculados al hecho que el administrado posee derechos y garantías a lo largo de un procedimiento. Una de esas garantías es la facultad de contradicción, que se encuentra reconocida en el Artículo 120° de la citada Ley, la misma que señala que procede la contradicción frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo. En esa línea, una de las formas mediante las cuales opera la facultad de contradicción es la interposición de recursos administrativos. Estando a lo precedentemente indicado, se procede con analizar el recurso de apelación contra la Carta N° 021-2026-DG-034-OP-HVLH/MINSA, suscrita por la Jefa de la Oficina de Personal de la Oficina Ejecutiva de Administración del Hospital Víctor Larco Herrera, a través de la cual declaró improcedente la solicitud de el Sindicato FENUTSAA;



Que, de acuerdo con el **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025**¹, aprobado mediante **Resolución Directoral N° 241-2025-DG-HVLH/MINSA**² de fecha 05.11.2025, el programa de soporte nutricional se clasifica técnicamente como una **condición de trabajo**, teniendo el **Programa de Alimentación Saludable**³ la finalidad generar condiciones alimenticias saludables que permitan a los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera prevenir y corregir los daños a la salud y mejorar la condición de trabajo. Asimismo, el objetivo general del mencionado plan es **mejorar las condiciones de nutrición diaria de los trabajadores**, promoviendo una cultura de prevención en seguridad y salud ocupacional, estableciendo normas que regulen la entrega de complemento nutricional como soporte nutricional enmarcado en la alimentación saludable, como un **beneficio no dinerario**, denominado "**Apoyo Alimentario para servidores del Hospital Víctor Larco Herrera**";

Que, de igual forma, mediante **Resolución Directoral N° 287-2025-DG-HVLH/MINSA**⁴ de fecha 16.12.2025, se aprobó el Documento Normativo "**Directiva Administrativa N° 005- 2025-OP-HVLH/MINSA Programa de alimentación saludable para los/las servidores/as civiles del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057**"⁵, la misma que tiene por objetivo establecer disposiciones, requisitos, mecanismos y condiciones para la implementación y funcionamiento del "Programa de Alimentación Saludable", en el Hospital Víctor Larco Herrera para los/las servidores/as de carrera del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 CAS, como condición de trabajo. En el numeral 3.1 se establece que le corresponde el apoyo alimentario a:

- Servidores nombrados y contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y D.L. N° 1057 CAS. Servidores que se encuentren laborando en el Hospital Víctor Larco Herrera, en la condición de destacados.
- Servidores del Decreto Legislativo que cesarán por límite de edad; de forma proporcional al periodo de la entrega de la tarjeta de alimentos.
- Servidores que se encuentran haciendo uso de su licencia por vacaciones, licencia sin goce menor a 30 días calendario.

Que, por otro lado, en el numeral 3.2 se señala que no le corresponde el apoyo alimentario a:

- Servidores del Hospital Víctor Larco Herrera, que laboren en otras instituciones en calidad de comisionados, destacados y/o designados.
- Los periodos de licencia sin goce de haberes, no será considerado para la asignación del apoyo alimentario.
- Los periodos de sanciones disciplinarias de suspensión o cese temporal no son considerados para otorgar el apoyo complementario.
- Servidores/as destituidos.
- Servidores/as con licencia por año sabático.
- Servidores/as con licencia sin goce de haber por más de 30 días calendario.
- Servidores/as que presentan inasistencias injustificadas mayor a 30 días calendario
- Servidores/as con licencias en condición de subsidiados por EsSalud.
- Servidores/as cesantes, cuando el cese se produzca antes de la entrega de la tarjeta electrónica.
- Servidores comprendidos en la Ley N° 30453, Ley del Sistema Nacional de Residentado Médico, con sede en el Hospital Víctor Larco Herrera, en la condición de plaza libre cautiva.
- Personal que se encuentre designado como CAS funcionario del D.L. N 1057 en cargo de confianza.

Que, adicionalmente, cabe mencionar que el "Programa de Alimentación Saludable" busca promover que los/las servidores/as civiles del Hospital Víctor Larco Herrera cuenten con una **alimentación saludable para el cumplimiento de su jornada laboral**, que permita mejorar y garantizar su estado de vida saludable, reduciendo de esta forma los niveles de hipertensión

1 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8974559/7384803-plan-anual-sst-2025.pdf?v=1762815416>

2 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8974558/7384803-r-d-241-25-dg.pdf?v=1762815415>

3 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8974561/7384803-programa-de-alimentacion-saludable.pdf?v=1762815417>

4 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/9165259/7520608-287-25-dg.pdf?v=1766012855>

5 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/9165260/7520608-directiva-005-op.pdf?v=1766012855>



arterial, hiperglicemia (diabetes), dislipidemias, sobrepeso - obesidad, anemia, en el marco de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, precisando en el numeral VI que los requisitos para que un/a servidor/a de la entidad, participe del "Programa de Alimentación Saludable" son:

- Ser servidor/a en actividad cumpliendo **jornada laboral efectiva (presencial)**.
- Cumplir con la asistencia efectiva de labores. **Se considera como día de asistencia efectiva, cuando el/la servidor/a cumple con la jornada laboral en el horario establecido por la entidad para el desarrollo de sus funciones.**
- La Oficina de Personal del Hospital Víctor Larco Herrera, a través la Unidad Funcional de Presupuesto y Control de Asistencia, elaborará el listado en que consten los servidores/as que cumplan **asistencia laboral efectiva**.

Que, mediante **Informe Técnico N° 000161-2024-SERVIR-GPGSC⁶**, se señala las condiciones de trabajo únicamente se otorgan para la **efectiva ejecución de sus prestaciones**, en función de las actividades laborales del puesto o cargo que desempeñan. Asimismo, con **Informe Técnico N° 000802-2025-SERVIR-GPGSC⁷**, se precisa lo siguiente:

"Por lo tanto, las condiciones de trabajo otorgadas por liberalidad del empleador o en el marco de un convenio colectivo deben cumplir con las características concurrentes antes citadas, entre las cuales se tiene que deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, **debiendo estar supeditadas a la prestación efectiva de labores**. Caso contrario, el otorgamiento de las condiciones de trabajo en contravención de las características antes citadas, implicaría un incremento remunerativo.

(...)

En tal sentido, no corresponde el otorgamiento de condiciones de trabajo durante el periodo de suspensión del vínculo laboral (sea perfecta o imperfecta), puesto que su entrega se encuentra supeditada a la prestación efectiva de labores.

Del mismo modo, no corresponde el otorgamiento de condiciones de trabajo durante el periodo vacacional, periodo en el cual los servidores descansan y no realizan una prestación efectiva de labores propias de sus cargos o puestos de trabajo que amerite su otorgamiento;

Que, de igual forma, SERVIR precisa en el **Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC⁸** que la alimentación como aspecto contemplado en los programas de bienestar social del régimen del Decreto Legislativo N° 276 se sujeta a una condición de trabajo, dado que se trata de la alimentación que el servidor de carrera necesita durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios. Asimismo, cabe mencionar que **Informe Técnico N° 001252-2024-SERVIR-GPGSC⁹**, el cual señala que la alimentación como condición de trabajo a través de un programa de bienestar social, **no podría ser otorgada a aquel servidor que se encuentra bajo cualquier situación de suspensión perfecta o imperfecta de labores**;

Que, además, con **Informe Técnico N° 477-2019-SERVIR/GPGSC¹⁰**, se precisa que la alimentación (como los vales de complemento nutricional) otorgada a través del programa de bienestar social previsto en el Reglamento de la Carrera Administrativa, es aquella **"referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo"**; es decir, se equipara la alimentación a una condición de trabajo, dado que es la que el servidor de carrera necesita durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios, no tratándose de la entrega de un monto dinerario de naturaleza remunerativa. Adicionalmente, SERVIR ha concluido que **no corresponde el otorgamiento de condiciones de trabajo a aquellos servidores públicos**

6 https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6150986/5430186-it_0161-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1712350382

7 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8178627/6842065-informe-tecnico-n-802-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1749224203>

8 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1367011/Informe%20T%C3%A9cnico%20150-2017-SERVIR-GPGSC.pdf?v=1602619428>

9 https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6944294/5991546-informe-tecnico-n-001252-2024-servir_gpgsc.pdf?v=1726506840

10 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5685812/5049349-informe-tecnico-477-2019-servir-gpgsc.pdf?v=1705356555>



que se encuentren inmersos en una causal de suspensión del vínculo laboral (como, por ejemplo, la licencia sindical), en vista de que la entrega de dichas condiciones de trabajo está supeditada a la prestación efectiva de labores (Informe Técnico N° 1520-2019-SERVIR/GPGSC¹¹);

Que, incluso mediante Informe Técnico N° 001984-2025-SERVIR-GPGSC¹², SERVIR contempla que el otorgamiento de alimentación como parte de un programa de bienestar social a favor de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 procede siempre que cumpla las características propias de una condición de trabajo, cuya entrega se da como condición necesaria para que el servidor cumpla cabalmente su labor (no teniendo naturaleza remunerativa), encontrándose supeditada a la efectiva de ejecución de sus servicios (funciones);

Que, mediante Nota Informativa N° 126-2026-OP-HVLH/MINSA de fecha 05.03.2026, la Oficina de Personal del Hospital Víctor Larco Herrera remite el Informe Técnico N° 014-2026-ABG-OP-HVLH/MINSA, mediante el cual se señala:

"La Directiva Administrativa N° 005-2025-OP-HVLH/MINSA, aprobada con Resolución Directoral N° 287-2025-DG-HVLH/MINSA titulada "Directiva Administrativa N°005-2025-OP-HVLH/MINSA Programa de alimentación saludable para los/las servidores/as civiles del régimen laboral Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°1057", regula el otorgamiento del soporte nutricional como condición de trabajo.

De acuerdo a lo establecido en la normativa y el Informe Técnico N° 1712-2019-SERVIR-GPGSC de la Autoridad Nacional de Servicio Civil, la alimentación otorgada a los servidores, y contemplada en los programas de bienestar, únicamente puede ser otorgada como condición de trabajo, que carece de carácter remunerativo" (SIC);

Que, finalmente, cabe mencionar que, si bien la normativa invocada por el Sindicato FENUTSAA considera ciertos periodos de inasistencia como 'servicio realizado', dicha calificación tiene una finalidad **previsional y remunerativa** (para el cálculo de gratificaciones, CTS o pensiones), mas no operativa. Las **condiciones de trabajo**, por su naturaleza técnica, se rigen por la necesidad fáctica de la presencia del servidor para la ejecución de sus labores. Asimismo, el otorgamiento del soporte nutricional a servidores que no realizan labores efectivas (suspensión perfecta o imperfecta) desnaturalizaría la esencia de la **condición de trabajo**, convirtiéndola erróneamente en un concepto de libre disponibilidad o ventaja patrimonial. De acuerdo con SERVIR, esto implicaría un **incremento remunerativo ilegal**, contraviniendo las leyes de presupuesto que prohíben aumentos o nuevos beneficios de naturaleza salarial;

Que, al respecto, la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Víctor Larco, mediante Informe N° 060-2026-OAJ-HVLH/MINSA de fecha 16.03.2026, considera que el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato FENUTSAA deviene en **INFUNDADO**, toda vez que la tarjeta de soporte nutricional es una **condición de trabajo supeditada**, por norma expresa (Directiva N° 005-2025-OP y PASST 2025) y por reiterada jurisprudencia de SERVIR, a la **prestación efectiva y presencial de labores**. Acceder a lo solicitado vulneraría el ordenamiento legal administrativo y desnaturalizaría los programas de bienestar social de la institución;

Que, el Artículo 220° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, dispone que el recurso de apelación deberá dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que se eleve al superior jerárquico. En mérito a lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Víctor Larco Herrera, aprobado por Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA, la Oficina de Personal es dependiente de la Oficina Ejecutiva de Administración, en consecuencia, corresponde a la Oficina Ejecutiva de Administración del Hospital Víctor Larco Herrera, en calidad de superior jerárquico

11 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5685019/5048502-informe-tecnico-1520-2019-servir-gpgsc.pdf?v=1705356267>

12 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8848076/7300974-informe-tecnico-n-001984-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1760735417>

administrativo de la Oficina de Personal, emitir pronunciamiento respecto al recurso interpuesto por el Sindicato FENUTSAA;

Con la visación del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Víctor Larco Herrera, y;

De conformidad con lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y sus modificatorias, la Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Víctor Larco Herrera, y la Resolución Directoral N° 005-2026-DG-HVLH/MINSA y su modificatoria.

SE RESUELVE:

Artículo primero .- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Frente Unificado de Trabajadores Asistenciales y Administrativos Víctor Larco Herrera - FENUTSAA, contra la Carta N° 021-2026-DG-034-OP-HVLH/MINSA, de conformidad a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo segundo .- DECLARAR que la presente Resolución Administrativa agota la vía administrativa, de conformidad con el literal b) del numeral 228.2 del Artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo segundo .- NOTIFICAR la presente Resolución al Sindicato Frente Unificado de Trabajadores Asistenciales y Administrativos Víctor Larco Herrera - FENUTSAA.

Artículo tercero .- ENCARGAR la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Hospital Víctor Larco Herrera www.larcoherrera.gob.pe.



Regístrese, Comuníquese y Publíquese.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL "VÍCTOR LARCO HERRERA"
OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN


.....
Mag. Eliza Janet Rivera Del Rio
DIRECTORA EJECUTIVA

EJRDR/DEV/misr

Distribución:

- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Comunicaciones
- Interesada
- Archivo