Firmado digitalmente por CERNA GARCIA DE ORSOS Maria Eugenia Del Carmen FAU 20477906461 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/08/27 19:12:10-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 27 de agosto de 2021

INFORME TECNICO N° 001747-2021-SERVIR-GPGSC

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en el marco del Estado de Emergencia Nacional.

Referencia : Carta N° 268-2021-SGGRH-GA-MDJLBYR.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero consulta lo siguiente:

a) ¿Puede la Municipalidad, en el año 2021, entregar el bono de alimentos correspondiente a los años 2019 y 2020 (pactado mediante negociación colectiva), el mismo que no se otorgó oportunamente por falta de disponibilidad presupuestaria?

b) ¿Existe algún mecanismo especial adicional para la entrega de este beneficio que se encuentra fuera de plazo o bastaría con la ejecución del plan alimentario programado?

II. Análisis

Firmado digitalmente por AMPUERO ROBLES Eduardo Enrique FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/27 18:58:09-0500

Competencias de SERVIR

2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.

2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la respuesta a la presente consulta

2.4 De la revisión del documento de la referencia, se advierte que a través de la consulta formulada se pretende que SERVIR emita opinión respecto a la posibilidad de continuar con el proceso de compra de los bienes faltantes del uniforme institucional del año 2019 para todos los servidores del Decreto

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **INBIE47**

Legislativo N° 276 del Ministerio de Salud, indistintamente de la modalidad de trabajo a la que se encuentren sujetos (presencial, remoto o mixta) así como para aquellos que se encuentran bajo licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior.

2.5 Siendo ello así, es de reiterar que no corresponde a SERVIR emitir opinión respecto a casos particulares, motivo por el cual no resulta posible pronunciarse respecto a la consulta en los términos planteados. Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico se abordará de forma general la materia referida a las condiciones de trabajo y su otorgamiento en el marco del Estado de Emergencia Nacional.

Delimitación de la respuesta a la presente consulta

2.6 De la revisión del documento de la referencia, se advierte que la consulta formulada tiene por objeto que SERVIR emita opinión respecto a la posibilidad de que la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero otorgue, en el año 2021, un bono de alimentos proveniente de negociación colectiva que no fue pagado oportunamente en los años 2019 y 2020 producto de no contar con disponibilidad presupuestaria.

2.7 Siendo ello así, es de reiterar que no corresponde a SERVIR emitir opinión respecto a casos particulares, motivo por el cual no resulta posible pronunciarse respecto a la consulta en los términos planteados. Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico se abordará de forma general la materia referida a las condiciones de trabajo pactadas a través de un convenio colectivo y su otorgamiento en el marco de la aplicación del trabajo como consecuencia del Estado de Emergencia Nacional.

Firmado digitalmente por AMPUERO ROBLES Eduardo Enrique FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/27 18:58:09-0500

Sobre la naturaleza de las condiciones de trabajo

2.8 Sobre el particular, debemos señalar que según Jorge Toyama Miyagusuku, *"las condiciones de trabajo -tal como están concebidas en nuestro ordenamiento- son todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones, bienes y servicios, que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con su prestación ingresan dentro de esta categoría de condiciones de trabajo".*

2.9 Por su parte, Javier Neves expresa que *"La puesta a disposición de los servicios del trabajador importa que el empleador debe brindar todas y cada una de las condiciones de trabajo que se requieran para la cabal prestación de servicios del trabajador. Son, por ello, necesarias para que el trabajo se ejecute y se entregan en razón de estar el trabajador al servicio de la empresa, de otro modo existiría el riesgo de incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios".*

2.10 Como se advierte, las condiciones de trabajo se otorgan al servidor para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, por ejemplo, alimentación, movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario o uniforme y, en general, todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya un beneficio o ventaja patrimonial para el servidor, dado que no tienen carácter remunerativo.

2.11 Cabe precisar que las condiciones de trabajo se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor por lo que son aplicables a aquellos sin hacer distinción por el régimen laboral al que pertenezcan.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **INBIE47**

Sobre la forma de entrega de condición de trabajo

2.12 La entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario. Así, por ejemplo, cuando el servidor asume directamente el costo de la condición de trabajo, la entidad reembolsa a este el gasto incurrido (costo de la movilidad para acudir a una reunión realizada fuera del centro de trabajo).

2.13 No obstante, en los casos en que la entidad entregue una suma dineraria como condición de trabajo, el servidor debe rendir cuenta del uso de dicho dinero, de lo contrario, dicho monto seria de su libre disponibilidad y, en consecuencia, constituiría una ventaja patrimonial, perdiendo su naturaleza de condición de trabajo.

2.14 De lo mencionado hasta el momento, se advierte que las condiciones de trabajo tienen las siguientes características:

i) No forman 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 (son necesarias e indispensables o facilitan la prestación);
ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan para cumplir el servicio;
iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
iv) No son de libre disposición del servidor.

Firmado digitalmente por AMPUERO ROBLES Eduardo Enrique FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/27 18:58:09-0500

2.15 En ese sentido, siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral anterior, la movilidad, los viáticos, los gastos de representación, el uniforme o vestuario, la alimentación, entre otros bienes, servicios o prestaciones, podrán constituir condiciones de trabajo, sin que pueda enumerarse o establecerse una lista taxativa, dado que corresponderá determinar, en cada caso específico, si el empleador está obligado a entregar al personal lo que se necesite para que pueda cumplir con sus obligaciones de forma debida.

2.16 En esa línea, respecto al otorgamiento de uniformes por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que ésta sea proporcionada a los servidores, por ser indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios.

Si no fuera así, no podría ser considerado condición de trabajo debido a que no resultará indispensable o necesario para el cabal cumplimiento de las labores del servidor ni facilitará la prestación de servicios; en consecuencia, formaría parte de su remuneración o ingreso (carácter remunerativo), constituyendo una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor. En estos casos, tal otorgamiento implicaría un incremento de su remuneración, lo que se encuentra prohibido actualmente en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, según lo establecido por el artículo 6° del Decreto de Urgencia N° 014-2019, Norma que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020.

2.17 En tal sentido, es responsabilidad de cada entidad evaluar las razones y circunstancias que demuestren objetivamente el otorgamiento de una condición de trabajo; asimismo deberán emitir e implementar los documentos normativos (directivas, lineamientos, entre otros) que contemplen

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **INBIE47**

el procedimiento y los mecanismos que se emplearán para la entrega de las condiciones de trabajo, su supervisión y fiscalización.

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo como beneficio pactado por convenio colectivo en el contexto de Estado de Emergencia Nacional

2.18 Al respecto, en primer lugar, es de señalar que mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM se declaró Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, cuyo periodo fue prorrogado temporalmente mediante los Decretos Supremos Nº 201-2020-PCM, Nº 008-2021-PCM, Nº 036-2021-PCM, Nº 058-2021-PCM, Nº 076-2021-PCM, Nº 105-2021-PCM, Nº 123-2021-PCM, Nº 131-2021-PCM y N° 149-2021-PCM.

2.19 Siendo así, como parte de las normas que se han venido emitiendo en el marco del Estado de Emergencia Nacional, se emitió el Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por COVID-19. Así, uno de los objetos que tiene el Decreto Legislativo N° 1505 es garantizar el respeto de los derechos laborales[1], por parte del Estado, en el marco de las medidas temporales excepcionales que regule en relación al retorno gradual de los servidores públicos a prestar servicios en sus centros de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional (en adelante, EEN).

2.20 Siendo así, cuando dicha disposición legal hace referencia al "*respeto de los derechos laborales*", ello debe entenderse o interpretarse en su dimensión amplia, esto es, al respeto de los derechos laborales individuales y derechos laborales colectivos de los servidores públicos.

Firmado digitalmente por AMPUERO ROBLES Eduardo Enrique FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/27 18:58:09-0500

2.21 En efecto, en relación al respeto de los derechos colectivos de los servidores públicos, debe señalarse, en principio, que estos se encuentran regulados en los artículos 28°[2] y 42°[3] de la Constitución Política del Perú (disposiciones que para tal efecto deben ser aplicadas de manera sistemática, según el Tribunal Constitucional[4]).

2.22 De este modo, garantizar el respeto de los derechos laborales colectivos de los servidores públicos en el marco de lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1505, implica la plena observancia de sus derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, durante el EEN, en cuanto pudiera corresponder.

2.23 En ese sentido, en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar -entre otros- el

---

[1] El artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1505 , ha establecido que dicha norma tiene por objeto "[…] *establecer el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica*".

[2] Constitución Política del Perú
Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:
1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

[3] Constitución Política del Perú
Artículo 42.- Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

[4] Fundamento 141 de la Sentencia del Tribunal Constitucional contenido en los Expedientes N° 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC, sobre "Caso Ley del Servicio Civil".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **INBIE47**

cumplimiento de los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral en materia de derechos colectivos; sin embargo no debe dejar de observarse que dicho cumplimiento debe realizarse según lo permita la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y atendiendo al cumplimiento de los requisitos y condiciones previstas para su otorgamiento en el propio convenio.

2.24 Así, por ejemplo, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el desarrollo de labores bajo trabajo remoto en el marco del presente EEN, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el EEN. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo como beneficios pactados por convenio colectivo, durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría.

2.25 Asimismo, resulta menester señalar que las referidas condiciones de trabajo, una vez acreditada su finalidad, deberán ser otorgadas en los mismos términos pactados en el referido convenio o laudo arbitral. Así, por ejemplo, si se acordó otorgar uniformes como bien en especie, ello no podría ser sustituido por una suma dineraria, y viceversa; caso contrario, se desnaturalizaría el acuerdo pactado en dichos productos de negociación.

2.26 Por tanto, todo beneficio pactado por convenio colectivo o laudo arbitral, cuya naturaleza, finalidad o condición para su otorgamiento, no se vea afectada por el EEN; podrá continuar siendo otorgado a los servidores públicos de la entidad, según corresponda, solo en los términos pactados en dicho convenio o laudo arbitral, según sea el caso.

Firmado digitalmente por AMPUERO ROBLES Eduardo Enrique FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/27 18:58:09-0500

2.27 Sin perjuicio de lo anterior, teniendo en cuenta el contexto de las consultas a) y b) formuladas, es de señalar que pueden ocurrir casos en que la entidad no hubiera cumplido con entregar oportunamente las condiciones de trabajo a las que se encontraba obligada por convenio colectivo en el año en que correspondía, ya sea por razones de índole presupuestal o de otra naturaleza, cumpliendo con el otorgamiento de dichas condiciones en vía de regularización en forma posterior.

2.28 Dicha circunstancia, aunada a la declaración del Estado de Emergencia Nacional como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, puede haber generado situaciones como la del siguiente supuesto:

> Una entidad pública se encontraba obligada por convenio colectivo al otorgamiento de una condición de trabajo consistente en la entrega de bono de alimentos a sus servidores del régimen laboral del D.L. N° 276 para el año 2019, sin embargo, la entidad no pudo cumplir con su otorgamiento en dicho por no contar con disponibilidad presupuestaria, manteniéndose incumplida dicha obligación hasta el presente año en el marco del Estado de Emergencia Nacional declarado por el Gobierno y en virtud del cual se viene aplicando la modalidad de trabajo remoto o al otorgamiento de licencia con goce de remuneración sujeta a compensación posterior.

2.29 Frente a ello, si bien conforme a lo señalado en el numeral 2.10 del presente informe, el otorgamiento de algunas condiciones de trabajo en el marco del Estado de Emergencia Nacional para servidores sujetos a trabajo remoto podría no cumplir su finalidad precisamente por que dada

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **INBIE47**

la naturaleza del trabajo remoto algunas de las condiciones de trabajo regularmente otorgadas (como los alimentos, por ejemplo) no resultarían necesarias para el desarrollo de las labores bajo dicha modalidad, debe tenerse presente que en el supuesto descrito en el numeral precedente, el otorgamiento de la condición de trabajo consistente en el bono de alimentos respondería al cumplimiento de una obligación correspondiente a un período previo al Estado de Emergencia Nacional y la aplicación del trabajo remoto o las licencias con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, es decir, un período en que el otorgamiento de dichas condiciones sí cumplía con la finalidad perseguida por estas.

2.30 En consecuencia, única y exclusivamente en estos casos, aun cuando actualmente el otorgamiento de dichas condiciones no resultara indispensable para el desarrollo de las labores por parte del personal que se encontrara bajo trabajo remoto, su otorgamiento sí devendría en obligatorio para la entidad, inclusive respecto de aquellos que se encuentran bajo licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, razón por la cual la entidad deberá realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de dicha obligación.

2.31 Sin perjuicio de lo anterior, dado que la consulta formulada se refiere al otorgamiento de una condición de trabajo adeuda de los años 2019 y 2020, y dado que es precisamente en el año 2020 que se inició el estado de emergencia nacional y se implementó la figura del trabajo remoto y la suspensión con goce de remuneraciones, corresponderá a la entidad analizar la viabilidad del otorgamiento de la condición de trabajo impagada del año 2020 en virtud de las consideraciones vertidas en el numeral 2.24 del presente informe técnico.

III. Conclusiones

Firmado digitalmente por AMPUERO ROBLES Eduardo Enrique FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/27 18:58:09-0500

3.1 Respecto al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral en materia de derechos colectivos (productos de negociación); ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de los requisitos, condiciones y tipos de cláusulas del convenio, establecidos para su otorgamiento.

3.2 Si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el desarrollo de labores bajo trabajo remoto en el marco del presente EEN, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; mas no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el EEN.

En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo como beneficios pactados por convenio colectivo dada la incompatibilidad señalada que se configuraría.

3.3 Las condiciones de trabajo, una vez acreditada su finalidad, deberán ser otorgadas en los mismos términos pactados en el convenio o laudo arbitral. Así, por ejemplo, si se acordó otorgar uniformes como bien en especie, ello no podría ser sustituido por una suma dineraria, y viceversa; caso contrario, se desnaturalizaría el acuerdo pactado en dichos productos de negociación.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **INBIE47**

3.4 Todo beneficio pactado por convenio colectivo o laudo arbitral, cuya naturaleza, finalidad o condición para su otorgamiento, no se vea afectada por el desarrollo de trabajo remoto en el marco del EEN; podrá continuar siendo otorgado a los servidores públicos de la entidad, según corresponda, solo en los términos pactados en dicho convenio o laudo arbitral, según sea el caso.

3.5 Única y exclusivamente en los casos como el descrito en el numeral 2.28 del presente informe técnico, aun cuando actualmente el otorgamiento de dichas condiciones no resultara indispensable para el desarrollo de las labores por parte del personal que se encontrara bajo trabajo remoto, su otorgamiento sí devendría en obligatorio para la entidad, inclusive respecto de aquellos que se encuentran bajo licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, puesto que ello respondería al cumplimiento de una obligación correspondiente a un período previo al Estado de Emergencia Nacional y la aplicación del trabajo remoto o las licencias con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, es decir, un período en que el otorgamiento de dichas condiciones sí cumplía con la finalidad perseguida por estas.

3.6 Sin perjuicio de ello, dado que la consulta formulada se refiere al otorgamiento de una condición de trabajo adeuda de los años 2019 y 2020, y teniendo en cuenta que es precisamente en el año 2020 que se inició el estado de emergencia nacional y se implementó la figura del trabajo remoto y la suspensión con goce de remuneraciones, corresponderá a la entidad analizar la viabilidad del otorgamiento de la condición de trabajo impagada del año 2020 en virtud de las consideraciones vertidas en el numeral 2.24 del presente informe técnico.

Atentamente,

Firmado digitalmente por AMPUERO ROBLES Eduardo Enrique FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/27 18:58:09-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/meccg/ear
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **INBIE47**