INFORME TÉCNICO Nº 1059-2015-SERVIR/GPGSC

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 29 OCT 2015 HORA 2:40
RECIBIDO
Firma.....

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Régimen aplicable a la negociación colectiva de los obreros municipales

Referencias : a) Sentencia del Tribunal Constitucional referida a los expedientes N°s 0003-2013, 0004-2013 y 0023-2013-PI/TC, de fecha 3 de setiembre de 2015.
b) Oficio N° 0241-2015-PCM/ONDS, del 5 de mayo de 2015, que traslada Memorial enviado por la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú (FENAOMP).
c) Oficio N° 2678-2015-PCM/SG, del 29 de abril de 2015, que traslada Memorial enviado por FENAOMP.
d) Oficio N° 483-2015-MTPE/2, del 23 de abril de 2015, que solicita opinión de SERVIR respecto a las consultas formuladas por diversos sindicatos.

Fecha : Lima, 28 de octubre de 2015

I. Objeto del Informe

1.1 El presente informe tiene carácter vinculante al haber sido aprobado por el Consejo Directivo de SERVIR en Sesión N° 34 con fecha 21 de setiembre de 2015. Las opiniones vinculantes del presente informe, relativo al régimen aplicable a la negociación colectiva de los obreros municipales, están referidas a los siguientes asuntos:

a) A los obreros municipales sujetos al régimen privado del Decreto Legislativo N° 728, les resulta aplicable las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, sobre Derechos Colectivos, lo cual incluye la negociación colectiva.
b) A los convenios colectivos celebrados bajo el ámbito de la regulación establecida por la Ley del Servicio Civil, les es aplicable lo dispuesto en el numeral 4.16 del presente Informe referido a la vigencia de los mismos.
c) Con respecto a la determinación de los plazos del procedimiento de negociación colectiva, es aplicable lo dispuesto en los numerales 4.17, 4.18, 4.19 y 4.20 del presente Informe.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
V°B° C.BU
GPGSC

1.2 El objeto del Informe es determinar el régimen aplicable a la negociación colectiva de los obreros municipales, en respuesta a las solicitudes formuladas por diversas organizaciones sindicales y a las consultas realizadas por los ciudadanos.

II. Competencia de SERVIR

2.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como un Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH).

2.2 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del servicio civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al servicio civil, entre otras, emita de manera progresiva.

III. Base legal[1]

3.1 El artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

3.2 La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, establece que el régimen laboral previsto en dicha Ley no resulta aplicable a los obreros de los gobiernos regionales y municipales, sin perjuicio de lo previsto en el Decreto Legislativo 1023, así como en otras normas de aplicación de la Ley del Servicio Civil.

Dicha norma también establece que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar (referido a los principios de la Ley del Servicio Civil), el Título II (referido a la Organización del Servicio Civil) y el Título V (referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador) de la Ley del Servicio Civil.

---

[1] El artículo 28° de la Constitución Política del Perú señala que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Y en su artículo 42° precisa que los servidores públicos tienen derechos de sindicación (organización de sindicatos) y huelga (medidas de fuerza). El Tribunal Constitucional al interpretar ambos artículos ha señalado que "El reconocimiento a todos los trabajadores de los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva que realiza el artículo 28 de la Ley fundamental también comprende a los trabajadores públicos". (Fundamento jurídico 46, Sentencia de los expedientes N°s 0003-2013, 0004-2013 y 0023-2013-PI/TC).

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C.SU

3.3 La Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil establece que, a partir del día siguiente de su publicación, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728 las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.

3.4 La Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que a los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no les resulta aplicable las disposiciones contenidas en el Libro II del Reglamento. Sin embargo, precisa que sí se encuentran sujetos al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 1023.

3.5 El Decreto Legislativo N° 1023 desarrolla los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

IV. Análisis

El carácter de servidores públicos de los obreros municipales

4.1 El artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los obreros municipales ***son servidores públicos***. Sin embargo, establece para ellos un régimen especial, específicamente, el régimen laboral de la actividad privada.

El carácter general y unificador del nuevo régimen del Servicio Civil y del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

4.2 El nuevo servicio civil ha sido creado para establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Esto con la finalidad de promover mayores niveles de eficacia y eficiencia en las entidades del Estado.

4.3 El nuevo régimen del Servicio Civil es aplicable –de manera general– a todas las entidades y servidores del Sector Público, de acuerdo con lo previsto en los artículos 1°, 4° y 5° de la Ley del Servicio Civil y en el Decreto Legislativo N° 1023.

4.4 Dichas normas, en conjunto con la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley N° 29158, configuran las bases normativas del Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° G.SU GPGSC

El Decreto Legislativo N° 1023 establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por ***todas las entidades del sector público*** en la gestión de los recursos humanos. Este sistema es aplicable a todas las entidades de la administración pública.

4.5 De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende:

a) La planificación de políticas de recursos humanos.
b) La organización del trabajo y su distribución.
c) La gestión del empleo.
d) La gestión del rendimiento.
e) La gestión de la compensación.
f) La gestión del desarrollo y la capacitación.
g) La gestión de las relaciones humanas.
h) La resolución de controversias.

4.6 En dichas normas (de la Ley del Servicio Civil y del Decreto Legislativo N° 1023), se establece que SERVIR es la entidad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

El ente rector es la autoridad técnico-normativa a nivel nacional. En dicha condición, dicta reglas para hacer efectivo el funcionamiento del citado sistema administrativo, establece los procedimientos relacionados con su ámbito y coordina su operación técnica. Todo ello de conformidad y de acuerdo con el marco legal establecido para el sistema administrativo citado.

4.7 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como un Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), atribuyéndole, entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de dicho Sistema. Es pertinente señalar que el Decreto Legislativo N° 1023 estableció una serie de funciones para SERVIR como contenido de su rol rector. El Decreto Legislativo dotó a SERVIR de atribuciones normativa, supervisora, sancionadora, interventora y de solución de controversias.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

El alcance de la exclusión prevista en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil

4.8 La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil excluye a los obreros municipales de los alcances del régimen del servidor de carrera. Para ellos, la Ley Orgánica de Municipalidades les ha asignado un régimen especial: el régimen laboral de la actividad privada (sujeto al Decreto Legislativo N° 728).

4.9 Sin embargo, ello no los excluye del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ni de la rectoría de SERVIR. Es por ello que dicha disposición hace referencia a la Ley del Servicio Civil y al Decreto Legislativo N° 1023. En ese contexto, los obreros municipales están sujetos –de manera general– a las disposiciones del nuevo régimen del servicio civil, particularmente, el Decreto Legislativo N° 1023, la Ley del Servicio Civil así como a sus disposiciones reglamentarias y complementarias.

Lo mismo ocurre con las municipalidades. Dado que las municipalidades son entidades del Estado y forman parte del Sector Público, les resultan aplicables –de manera general– las disposiciones del nuevo régimen del servicio civil (el Decreto Legislativo N° 1023, la Ley del Servicio Civil y sus disposiciones reglamentarias y complementarias).

La aplicación del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil a todas las entidades y regímenes de servidores civiles, establecida en su Segunda Disposición Complementaria Final, constituye un ejemplo específico del alcance general de las normas del nuevo régimen del servicio civil.

4.10 Sin embargo, la aplicación general no excluye la existencia de reglas especiales para determinados ámbitos de los regímenes específicos. Una manifestación de ello se aprecia también en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Esta disposición ha establecido que a los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no les resultan directamente aplicables las disposiciones contenidas en el Libro II del Reglamento. Esto porque en dicha sección está ubicada la regulación específica de los servidores civiles del régimen del Servicio Civil establecido en la Ley 30057.

Regulación de los derechos colectivos de los obreros municipales

4.11 Es una norma de rango legal (nivel primario) la que establece el contenido y alcance de la negociación colectiva de los servidores del Estado.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° GPGSC

En el Perú, se ha regulado la negociación colectiva en diferentes momentos, con carácter diferenciado y modalidades distintas[2]. Inclusive, han existido normas diferentes, para grupos diferentes de trabajadores.

4.12 La Ley del Servicio Civil, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, pretende unificar y estandarizar el contenido y alcance de la negociación colectiva aplicable a los servidores del Estado.

Por ello, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil establece, que a partir del día siguiente de su publicación, ***son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728***; su Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.

En dicho capítulo, se regulan –de manera general– los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga de los servidores del Estado.

4.13 Siendo los obreros municipales, servidores sujetos –de manera especial–al régimen privado (del Decreto Legislativo 728), les resulta aplicable las disposiciones de la Ley del Servicio Civil sobre Derechos Colectivos, lo cual incluye la negociación colectiva.

4.14 En ese mismo sentido, la Ley del Servicio Civil ha establecido la aplicación supletoria del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en lo que no se oponga a lo establecido por las normas propias del Servicio Civil (Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y disposiciones complementarias que pudieran ser dictadas por SERVIR). Ello porque la finalidad del nuevo régimen es el establecimiento de una única regulación en el procedimiento de negociación colectiva en el Sector Público.

Vigencia de los convenios colectivos celebrados bajo el ámbito de la regulación establecida por la Ley del Servicio Civil

4.15 El numeral d) del artículo 44° de La Ley del Servicio Civil establece que los convenios tienen un plazo de vigencia no menor de 2 años y surten efectos obligatoriamente a partir del 1 enero del ejercicio siguiente.

4.16 Al respecto, debe entenderse que el artículo 73° del Reglamento General[3], establece que las condiciones para que los efectos del convenio celebrado se desplieguen al año siguiente de haber sido pactado son:

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° G. SU GPGSC

[2] Ello explica momentos en los que la negociación colectiva ha sido regulada, mediante la remisión a normas del sector privado.

[3] ***Artículo 73°.- Vigencia del convenio***

a) Si los acuerdos aprobados generan en su implementación efectos presupuestales y la entidad no cuenta con crédito presupuestario disponible en la partida correspondiente al momento de la celebración del convenio, el convenio colectivo sería eficaz a partir del año fiscal siguiente.
b) Si los acuerdos implementados generan efectos presupuestales y la entidad cuenta con disponibilidad presupuestaria hasta por el monto aprobado en su presupuesto institucional al momento de la celebración del convenio sin que se afecte el cumplimiento de las metas institucionales, el convenio colectivo podría ser eficaz a partir de su celebración.
c) Si los acuerdos aprobados no generan efectos presupuestales, el convenio colectivo podría ser eficaz a partir de su celebración.
d) Si el efecto presupuestal que genere el acuerdo aprobado no pudiera ser asumido por la entidad en atención a su presupuesto institucional aprobado y si el acuerdo se produjese luego del 15 de junio, el convenio surtirá efectos para el año subsiguiente.

En todos los supuestos, debe entenderse que la entrada en vigencia del convenio colectivo o de las cláusulas del convenio colectivo estaría sujeta a la condición suspensiva de que la entidad cuente con los créditos presupuestarios necesarios para su implementación.

Sobre el procedimiento de negociación colectiva

4.17 A efectos de precisar la aplicación de las normas sobre derechos colectivos contenida en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General y que no se afecte las negociaciones colectivas que se vienen llevando a cabo entre las organizaciones sindicales y las entidades públicas en el presente año, resulta importante precisar algunos aspectos del procedimiento de negociación colectiva.

4.18 Sobre los plazos del procedimiento de negociación colectiva: siguiendo el criterio establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General - LPAG, Ley 27444, los plazos procedimentales son ordenadores del procedimiento, mas no plazos de prescripción o caducidad, salvo que la propia disposición lo determine expresamente (como ocurre con el tratamiento del plazo de prescripción

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° GSU GPGSC

Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo subsiguiente.

establecido en el artículo 233 de la LPAG). Los plazos procedimentales constituyen una configuración normativa del derecho al debido procedimiento y permiten controlar y canalizar el poder de la Administración Pública. De esta manera, se le impulsa a resolver los pedidos del administrado y a hacerlo en plazos razonables.

Estos obedecen, además, a la importancia de salvaguardar el ejercicio del derecho fundamental de petición. Si todos y cada uno de los plazos procedimentales fuesen taxativos o de caducidad, el Estado se vería impedido de dotar de eficacia a dicho derecho, porque una vez vencidos, carecería de competencia para atenderlos.

4.19 En este mismo sentido, los plazos del procedimiento que canalizan el ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva establecidos en los artículos 72 y 73 del Reglamento General, son plazos ordenadores y no de prescripción o caducidad. En este caso, el efecto ordenador se encuentra directamente relacionado con el principio de provisión presupuestaria.

4.20 Por lo expuesto, debe interpretarse que el no cumplimiento de los plazos procedimentales establecidos en los artículos 72 y 73 del Reglamento General, no constituye un vicio de validez de la negociación colectiva.

Así, si la conciliación no fue llevada a cabo en el mes de marzo como dispone la norma[4], las partes igual podrían conciliar. Solo tendrán que considerar lo establecido en el numeral 4.16 de este informe para efectos de la entrada en vigencia y efectos del convenio colectivo. Ocurre lo mismo si las partes llegaran a un acuerdo (convenio colectivo) en plazos o fechas posteriores o diferentes.

Negociación en materia de remuneraciones

4.21 La Ley del Servicio Civil, Ley 30057, ha dispuesto que en las negociaciones colectivas:

- Los servidores públicos tienen derecho a solicitar mejora en sus compensaciones no económicas, incluyendo cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen (artículo 42).
- No se permite alterar la valorización de los puestos por negociación colectiva (Artículo 41).

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° GPSC

[4] Es importante indicar que los plazos establecidos para la negociación colectiva en la Ley del Servicio y su Reglamento General tienen como finalidad que los acuerdos celebrados sean contemplados en el presupuesto de las entidades, y logre hacerse efectivo su cumplimiento.

- La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho (inciso b del Artículo 44).
- Los derechos colectivos de quienes prestan servicios al Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 se interpretan de conformidad con las disposiciones del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo y consideran las Leyes de Presupuesto (Tercera Disposición Complementaria Final).

4.22 Por lo tanto, a efectos de determinar las materias previstas como susceptibles de ser negociadas colectivamente, se debe tener en consideración lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil y considerando las restricciones de orden fiscal establecidas en las leyes anuales de presupuesto.

Sobre los efectos de la Sentencia del Tribunal Constitucional

4.23 El artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013; señalaba lo siguiente:

> "Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y **beneficios de toda índole**, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, **mecanismo** y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole 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".

4.24 En la sentencia referida a los Expedientes N°s 0003-2013, 0004-2013 y 0023-2013-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional las frases "beneficios de toda índole" y "mecanismo" del Artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.

Esto, debido a que dichas frases involucrarían la prohibición absoluta de negociación colectiva para incrementos salariales. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que tales prohibiciones no pueden ser absolutas.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° SU GPGSC

Es pertinente señalar que dicha declaración de inconstitucional no solamente es específica para la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, sino por conexión –por mantener la misma situación –a las leyes de presupuesto de los años 2014 y 2015.

4.25 Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha exhortado al Congreso de la República a que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el sector público, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto de la inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales en el sector público.

4.26 En consecuencia, aún se mantienen válidas y vigentes, las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos salariales.

Sobre los alcances de la negociación colectiva en el Sector Público

4.27 El Tribunal Constitucional considera que la negociación colectiva es un derecho constitucional de los servidores del Sector Público (fundamentos 45, 46, 47 y 53).

Así, se señala que este derecho consiste en la posibilidad de discutir el incremento de remuneraciones a través del mecanismo de la negociación colectiva, con respeto del principio de equilibrio y legalidad presupuestales (fundamento 90).

El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho es a negociar, a discutir, y no a obtener un aumento.

4.28 A continuación, el Tribunal Constitucional establece que el derecho a la negociación colectiva está sujeta a la configuración legal. Esto es, que se requiere una ley de desarrollo que precise sus alcances, formas y mecanismos (fundamentos 57, 72, 73 y 74).

Sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha señalado textualmente lo siguiente:

"En efecto, en la medida que se trata de un derecho de configuración legal, la Constitución ha dejado al legislador un margen de ***discrecionalidad*** para delimitar o configurar su contenido, al mismo tiempo que establecer las condiciones de su ejercicio y las restricciones o limitaciones a las que este puede encontrarse sometido, las que en todos los casos han de ser idóneos, necesarios y proporcionales" (Énfasis nuestro).

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° SU GPGSC

4.29 Asimismo, el Tribunal Constitucional precisa que el legislador puede establecer un régimen jurídico diferenciado para la negociación colectiva en el Sector Público (fundamento 63).

En ese contexto se señala que la negociación colectiva está sujeta a las reglas del derecho constitucional presupuestario (fundamentos 67, 76, 77, 78, 79, 80).

4.30 Como consecuencia de lo señalado por el Tribunal Constitucional, hasta que no se establezcan los alcances de la negociación colectiva en el Sector Público, mediante norma con rango de ley; este derecho deberá ejercerse en el marco de las normas actualmente vigentes.

V. Opinión vinculante del Consejo Directivo

5.1 El Consejo Directivo de SERVIR, en Sesión Nº 005-2013, con fecha 31 de enero del 2013, acordó emitir opiniones vinculantes cuando se presente algunos de los siguientes supuestos:

i. Cuando se advierta que los operadores administrativos aplican con diferentes criterios o interpretan de manera errónea la normativa del Sistema, produciendo efectos distintos para supuestos de hecho que observan las mismas características.
ii. Cuando se evidencie la necesidad de interpretar o dotar de contenido a conceptos jurídicos no determinados del Sistema.
iii. Cuando se evidencie la existencia de un vacío legal que, de continuar sin regulación, generaría una distorsión de las normas que conforman el Sistema.
iv. Cuando se evidencie la necesidad de cambiar una opinión/opinión vinculante.
v. Cuando el Consejo Directivo considere necesaria la emisión de una opinión vinculante.

5.2 Los fundamentos del presente informe se relacionan directamente con una de las situaciones previstas para la emisión de opiniones de carácter vinculante, específicamente, sobre el punto v) es decir, cuando se considere necesaria la emisión de una opinión vinculante.

VI. Conclusiones

6.1 Los obreros municipales son servidores públicos, y de conformidad a la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, se establece para ellos un régimen especial, específicamente el régimen laboral de la actividad privada.

6.2 La Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, es la norma de nivel primario (rango legal) que desarrolla el contenido y alcance de la negociación colectiva de los servidores del Estado. Asimismo, esta norma establece expresamente que se aplica a los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

6.3 La Ley del Servicio Civil establece la aplicación supletoria del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en lo que no se oponga a lo establecido por las normas propias del Servicio Civil (Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y disposiciones complementarias que pudieran ser dictadas por SERVIR).

6.4 Las materias previstas como susceptibles de ser negociadas colectivamente se determinan en consideración de lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil y teniendo en cuenta las medidas de orden fiscal establecidas las Leyes anuales de presupuesto.

6.5 El procedimiento de negociación colectiva de la Ley N° 30057 tiene reglas similares al previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Este aspecto no ha sido materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional, en su sentencia referida a los expedientes N°s 0003-2013, 0004-2013 y 0023-2013-PI/TC, sino solo los alcances del contenido del derecho de la negociación colectiva en el sector público.

6.6 En consecuencia, se mantienen las siguientes conclusiones referidas a la negociación colectiva de los obreros municipales:

a) A los obreros municipales sujetos al régimen privado del Decreto Legislativo N° 728, les resulta aplicable las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, sobre Derechos Colectivos, lo cual incluye la negociación colectiva.

b) A los convenios colectivos celebrados bajo el ámbito de la regulación establecida por la Ley del Servicio Civil, les es aplicable lo dispuesto en el numeral 4.16 del presente Informe referido a la vigencia de los mismos.

c) Con respecto a la determinación de los plazos del procedimiento de negociación colectiva, es aplicable lo dispuesto en los numerales 4.17, 4.18, 4.19 y 4.20 del presente Informe.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL