



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de
trabajadores en la Dirección Regional de Transportes
Comunicaciones Amazonas 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Castro Lozano, Jessica Pilar (ORCID: 0000-0001-6999-9885)

ASESOR:

Dr. Cabeza Molina Luis Felipe (ORCID: 0000-0002-5800-0199)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

MOYOBAMBA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos Victoria y Alexander

A mis padres.

Agradecimiento

A Dios y mis padres por estar conmigo desde el primer día que decidí formarme como profesional.

Índice

Caratula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de datos	14
3.9. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	24
VII. REFERENCIAS	25

ANEXOS

ANEXO 01: Declaración de autenticidad.

ANEXO 02: Declaratoria de autenticidad del asesor.

ANEXO 03: Acta de Sustentación del Trabajo de Tesis

ANEXO 04: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

ANEXO 05: Matriz de Operacionalización de Variables

ANEXO 06: Matriz de Consistencia

ANEXO 07: Matriz de Categorización Apriorística

ANEXO 08: Informe de Opinión sobre Instrumento de Investigación Científica

ANEXO 09: Guía de entrevista

ANEXO 10: Solicitud de autorización.

ANEXO 11: Autorización para realizar investigación de tesis.

ANEXO 12: Pantallazo de Turnitin

ANEXO 13: Vista Fotográfica

Índice de tablas

Tabla 1	15
Tabla 2	17
Tabla 3	18

Índice de abreviaturas

CC: Código civil.

CSJ: Corte Superior de Justicia.

AFP – Administradora de Fondo de Pensiones

CTS – Compensación por tiempo de servicios

LPCL – Ley de Productividad y Competitividad Laboral

TUO – Texto Único Ordenado

Resumen

El Perú, sufre grandes problemas en relación a la aplicación del derecho del trabajo individual y colectivo, siendo ello así podemos concluir que existen principios que permiten la extensión de la norma y los criterios para encontrar un nuevo camino a la solución para la indicada aplicación de la norma, por lo que es necesario invocar la norma en los diversos conflictos que puedan surgir en el ámbito laboral a nivel individual y colectivo. Asimismo refiere que consideramos algunos principios dentro de los cuales se encuentran la irrenunciabilidad de derechos, así como de otra naturaleza relacionado a la remuneración de los trabajadores, siendo ellos así entendemos que en caso de duda debe aplicarse la norma más favorable al trabajador así como también normas más favorable a los derechos de los trabajadores porque tiene una fuerte relación con el tema que nos ocupa, que se relaciona más con la capacidad de negociación y la importancia de la remuneración del trabajador.

A pesar que la legislación y jurisprudencia brinda el reconocimiento del principio de igualdad en oportunidad, derecho a la carrera laboral, remuneración y demás derechos que son facultativos en función del derecho laboral como base de bien jurídico tutelado protegida y de prioridad del estado peruano, la mencionadas condiciones de ley tienen condiciones ineficaces en las circunstancias que se necesita estrategias resolutorias por las que se transgrede los derechos de los trabajadores lo cual viene afectado los principios y derechos de los trabajadores aplicados a la negociación colectiva.

Palabras Clave: Remuneración, Negociación Colectiva y Derecho del Trabajo Colectivo.

Abstract

Peru suffers from great problems in relation to the application of individual and collective labor law, this being the case, we can conclude that there are principles that allow the extension of the norm and the criteria to find a new way to the solution for the indicated application of the norm, so it is necessary to invoke the norm in the various conflicts that may arise in the workplace at the individual and collective level. It also refers that we consider some principles within which are the inalienable rights, as well as of another nature related to the remuneration of workers, being they thus understand that in case of doubt the most favorable rule to the worker must be applied as well as rules more favorable to workers' rights because it has a strong relationship with the issue at hand, which is more related to the ability to negotiate and the importance of worker compensation.

Although the legislation and jurisprudence provide recognition of the principle of equality in opportunity, right to a working career, remuneration and other rights that are optional based on labor law as the basis of protected legal property and priority of the Peruvian state, the The aforementioned conditions of law have ineffective conditions in the circumstances that require resolution strategies by which the rights of workers are violated, which affects the principles and rights of workers applied to collective bargaining.

Keywords: Remuneration, Collective Bargaining and Collective Labor Law.

I. INTRODUCCIÓN

Osorio y Sierra (2015) sobre trabajos a nivel internacional: "Los juristas tienen debilidades, como la falta de preparación para nuevos abogados con experiencia en áreas como: Derecho Colectivo de trabajo, la oralidad, capacidad de síntesis, argumentación de teorías, improvisaciones, dado que permitiría a los abogados sustentar los argumentos fundamentales dentro de la normatividad nacional regional y local". (Páginas 188-189).

Gamarra (2015) el cual indico que cuando los ciudadanos relacionados a actividades laborales cuando ven afectados, sus derechos laborales serán llevados ante el poder judicial a través de los procedimientos correspondientes para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva para el cese de problemas laborales. Cuando el juez verifique el caso, aprobará una resolución que crea que tiene motivos suficientes para transformar su decisión, poniendo fin al conflicto laboral. (Página 27-29)

De lo anterior se puede concluir que estos principios antes indicados permiten la extensión de la norma y los criterios para encontrar un nuevo camino a la solución y la indicada aplicación de la norma, por lo que es necesario invocar la norma en los diversos conflictos que puedan surgir en el ámbito civil, penal o laboral. Asimismo, refiere que consideramos algunos principios dentro de los cuales se encuentran la irrenunciabilidad de derechos, en caso de duda la norma más favorable al trabajador y de norma más favorable de los derechos laborales porque no tienen nada que ver con el tema que nos ocupa, que se relaciona más con la importancia del derecho laboral.

A pesar que la legislación y jurisprudencia brinda el reconocimiento del principio de igualdad con oportunidad, normas sobre la carrera laboral y demás derechos que son facultativos en función del derecho laboral como base de bien jurídico tutelado protegida y de prioridad del estado peruano, la mencionadas condiciones de ley tienen condiciones ineficaces en las circunstancias que se necesita estrategias resolutive por las que se transgrede los derechos de los trabajadores lo cual viene afectado los principios y derechos de los mismos.

En contexto local se tiene que el personal de la DRTC - Amazonas, están inmersos en estos reclamos, viviendo los mismos problemas como a nivel del país como en el extranjero sobre el bajo salario de su sueldo básico, cuál sería la razón que hace que la canasta familiar padezca escases , y así junto a ella el bajo desempeño y rendimiento del trabajador; motivo que origina la necesidad de negociar con el empleador y buscar acuerdos sobre la mejora del sueldo básico; lo que se pretende con una negociación colectiva, planteando sobre la mesa la exigencia de un sueldo digno y mejor calidad de vida para su carga familiar. Es por esa razón que los empleados DRTC - Amazonas durante el año 2018 reclaman sus derechos para así subir su bajo rendimiento y desempeño debido a la causa de la baja solvencia económica; la cual hace que la Dirección y el personal no se desempeñen como se espera o los administrados esperan de los servidores públicos.

Por lo cual se propone las siguientes interrogantes, Problema general: ¿Cuáles son los criterios aplicables para Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de empleados en la DRTC – Amazonas 2018?, deviniendo con dos problemas específicos, ¿cuáles son los elementos Negociación colectiva para los trabajadores en la DRTC - Amazonas 2018? y ¿cuál es el contenido del sueldo básico de trabajadores en la DRTC – Amazonas 2018?

De lo analizado se evidencia como justificación práctica dado que en el desarrollo de la investigación se ayuda a plantear estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo con criterios aplicables en la Negociación colectiva y su cómo se conectan sueldo básico de empleados en la DRTC - Amazonas. En tanto, como justificación teórica, gira en torno al análisis de teorías para ser aplicadas en la negociación colectiva y para que sirvan de insumo en futuros trabajos. Asimismo, respecto a la conveniencia, el producto del trabajo respecto a la Negociación colectiva para conocer las implicancias con el sueldo básico de trabajadores. Asimismo, la metodología, se tiene como objetivo apoyar sustancialmente con futuros trabajos, estando posible seguir lo realizado en esta investigación como instrumentos, procedimientos, análisis.

Teniendo como objetivo general: Determinar los criterios para establecer Negociación colectiva y su correspondencia frente al sueldo básico de trabajadores en la DRTC - Amazonas 2018, y como objetivos específicos, Determinar los elementos objetivos de Negociación colectiva para los trabajadores en la DRTC - Amazonas 2018 y Evaluar sueldo básico de trabajadores en la DRTC - Amazonas 2018.

Por ello se planteó como Hipótesis General: Si existen criterios para establecer Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la DRTC - Amazonas 2018, y como hipótesis específicas, No existe aplicación de los elementos objetivos de Negociación colectiva para los trabajadores en la DRTC - Amazonas 2018 y si existe la posibilidad de evaluar el sueldo básico de trabajadores en la DRTC - Amazonas 2018.

.

II. MARCO TEÓRICO

González Candía, Julio César, & Portugal Campillay, Miguel (2018). Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar? Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales, concluyo que, en el inicio del proyecto, se consideraron dos objetivos principales, a saber, ampliar y mejorar la calidad de la negociación colectiva y fortalecer la participación sindical. Tras el debate parlamentario, el Tribunal Constitucional declaró que la parte central del proyecto de reforma era inadmisibles e inconstitucional, lo que llamamos "propiedad sindical". En su discurso sobre la promulgación de las leyes del presidente, señaló: No es todo lo que promueve el Poder Ejecutivo y la forma en que el Congreso aprobó por abrumadora mayoría ... Deseamos más porque creemos que el persistente desequilibrio en las relaciones laborales debe ser Corregido, porque la forma de hacerlo es fortalecer la organización sindical.

Gutiérrez Crocco, Francisca, & Chamorro Ríos, Catalina, & Abarzúa, Eduardo (2018). Relaciones laborales en el Estado más allá de la regulación. Hallazgos derivados del caso chileno. Revista del CLAD Reforma y Democracia, concluyo que, en comparación con las empresas del sector privado, los procedimientos de negociación colectiva de la administración central son más frecuentes y cubren una gama más amplia de temas. La Asociación de Servicio Civil pasa la mayor parte del año en negociaciones con las autoridades, discutiendo temas que van desde beneficios específicos para los trabajadores hasta planes de servicio futuros. No solo participan en la determinación de los términos y condiciones de los trabajadores, sino también en la gestión de las instituciones públicas.

Rodríguez Silva, Fernando, & Caetano Nardi, Henrique (2011). A construção social e política pela não-discriminação por orientação sexual. Physis - Revista de Saúde Coletiva, concluyo que La discriminación por sexo es una realidad que se presenta, manifestándose de diferentes formas, en espacios micro y macro políticos. Es el resultado de un juego de valores, poderes y conocimientos que lo producen y mantienen. El ejemplo de esto vemos, en el ámbito político gubernamental, la resistencia que muchas propuestas para combatir la

discriminación, resistencia emprendida por parlamentarios involucrado con instituciones religiosas como los católicos fundamentalistas y evangélicos fundamentalistas que reiteran una visión prejuiciosa de la diversidad sexual.

Ganga Contreras, Francisco, & Améstica Rivas, Luis, & Bobadilla Vargas, Marlene (2019). Aproximación teórica a elementos asociados a las remuneraciones académicas en las universidades estatales chilenas, concluyo que, el salario de diez años de docencia dependerá de la calificación académica de los docentes, su productividad científica y su trayectoria académica dentro de la institución (esto se verá reflejado en las calificaciones académicas de estos últimos, evaluaciones de desempeño u otros incentivos). No están necesariamente relacionados con el desempeño académico o el desempeño de la institución, cabe señalar que, en términos de compensación docente, esto no permitirá definiciones precisas de otros factores, como la calidad de la enseñanza para estudiantes universitarios, porque no existe un factor objetivo para lograr o determinar esta relación, sobre todo si se considera que los datos personales de los profesores universitarios ya no se utilizan exclusivamente para el trabajo en el aula.

Blanco, Humberto (2020). Treinta años de la empresa estatal en Cuba: recuento y reflexiones sobre su transformación. Economía y Desarrollo, concluyo que, Como participante económico básico de la economía cubana, el objetivo de lograr una alta competitividad de las empresas estatales depende no solo de la modificación de su estructura organizativa y forma de agrupación, sino también del proceso de mejora de su estrategia y desempeño operativo, que debe también será gestionado por la empresa. Bajo la distorsión provocada por la dualidad monetaria, además de la alta concentración y discrecionalidad de la distribución y gestión de los recursos en moneda extranjera, además de la rigidez del actual método de planificación, también se estipula el método único de gestión de la empresa y la diversidad de tipos de cambio, lo que constituye autonomía con “Frenos”.

Pedraza, Esperanza, & Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de

Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales concluyo que El desempeño laboral es el elemento básico de la operación de cualquier organización, por lo que se debe prestar especial atención en el proceso de gestión de recursos humanos. La evaluación del desempeño anterior debería traer beneficios a la organización y a los empleados al mejorar la satisfacción de los empleados, a fin de asegurar la realización de los objetivos de la organización.

Chávez Arana, Karina (2019). Las mujeres al cuidado de la ciudad. Andamios, concluyo que se concluye señalando temas pendientes sobre la formulación de políticas públicas que apunten a ciudades inclusivas, reformular las organizaciones sociales mediante la redistribución del tiempo y el trabajo para promover políticas de desarrollo sostenible e igualdad de género, y aborda el surgimiento de políticas interdepartamentales basadas en la búsqueda de un nuevo paradigma de desarrollo, promoviendo así la autonomía económica de las mujeres para asumir la responsabilidad del cuidado nacional.

Merino Tejedor, Enrique, & Elvira Zorzo, María N. (2011). Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, concluyo que especialmente al considerar las direcciones de investigación futuras, es la necesidad de planificar y prepararse para la jubilación. En este sentido, algunos autores (Taylor y Doverspike, 2003) han hecho sugerencias interesantes al incorporar metas y expectativas en aspectos conocidos de salud o ingresos. Un plan de jubilación adecuado puede traducirse en una mejor actitud ante esta etapa y una mayor tranquilidad personal. En este tipo de planificación personal, otros autores (Sterns y Kaplan, 2003) sugirieron combinar el control perceptivo, las normas perceptivas y la integración de identidades pasadas y futuras. Además de estas dimensiones personales, existen otras dimensiones del ámbito laboral, como la relación con los compañeros o el equilibrio entre las necesidades laborales y familiares.

Sandoval Moreno, Adriana (2013). Hernán Salas Quintanal, Ma. Leticia Rivermar Pérez y Paola Velasco Santos (editores) Nuevas ruralidades. Expresiones de la

transformación social en México UNAM y Juan Pablos Editores, concluyo que, Frente a la realidad, como la globalización, la inmigración y los estilos de vida occidentales, ¿sigue siendo el sistema de organización social tradicional un espacio de consenso colectivo? ¿Se puede decir que las instituciones locales se han erosionado y ya no funcionan, y viceversa, es factible y adaptable? ¿Cuál es el futuro del proceso determinado en el proceso llamado nueva actividad? Estos son los muchos problemas sin resolver que enfrentamos como sociedad, así como la complejidad de los procesos sociales y las transiciones entre áreas rurales.

Rivera - Romero, Federico, & Rojas - Martínez, Isabel (2014). Fortalecimiento al trabajo comunal universitario (TCU) mediante la integración de sus competencias profesionales con las necesidades de las microempresas en Turrialba y Jiménez. Costa Rica. Inter Sedes: Revista de las Sedes Regionales, concluyo que eliminar las cadenas de exclusión que limitan el acceso de las mujeres a los recursos de producción y capacitación, y tomar medidas para promover la igualdad de derechos y la equidad social entre hombres y mujeres, tales como: igualdad de derechos, acciones sabias y descentralizadas; revertir la persistente asimetría de las mujeres en el país. En términos de oportunidades de crecimiento, siempre considere la diversidad cultural regional, la estructura familiar, la discapacidad y la falta de educación, y brinde oportunidades de crecimiento justas para todos.

Sendoya Álvarez, Sofy Yoliana (2000). Nivel de satisfacción de la médica egresada de la Universidad del Valle, Cali, Colombia. Colombia Médica, concluyo que la encuesta reveló la dicotomía de la vida "pública" y "privada", debido a la injusta distribución de las actividades familiares, el campo laboral y el campo familiar son irreconciliables para las mujeres, lo que puede causar dolor y tensión a las egresadas. Para dos o más niños menores de edad este dolor se debe a que tienen que hacer dos turnos, uno es profesional y el otro es ama de casa.

Medina-Vicent, María (2015). Cristina Carrasco (2014). Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política. Madrid: La Oveja Roja;

concluyo que si al final, crea un "asesino" que amenaza las condiciones de vida y la dignidad de las personas, porque transfiere la responsabilidad de la crisis a los ciudadanos y al mismo tiempo hace del pago de las deudas nacionales el objetivo central. Ambos procesos ayudan a reprivatizar la atención, obligando principalmente a las mujeres a regresar a sus hogares. (Gálvez, 2014, p. 211).

Eliosoff Ferrero, María Julia, & Leiva, Ana, & Marcelo, Josefina, & Ramos Armella, Lourdes (2016). Las mujeres en la Economía. Una mirada crítica, feminista y periférica. Cuadernos de Economía Crítica, concluyo que En cuanto a la propuesta de la economía feminista como perspectiva teórica crítica, se discutieron diversas actividades enfocadas en la economía de la enfermería, el trabajo reproductivo, los roles de género, el aborto y el capitalismo, la economía popular, las políticas públicas y la epistemología feminista.

Cerdas Sandí, Daniel (2018). Derechos laborales colectivos y democracia. Una discusión a partir del concepto voz horizontal de Guillermo O'Donnell. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, concluyo que los derechos laborales colectivos, como un sistema que da forma a las relaciones laborales y la representación política fuera de los partidos políticos, y permite (o restringe) la organización de una amplia gama de personas, se ha convertido en un recurso importante para establecer ciudadanos, exigiendo y promoviendo democracia. Los derechos laborales colectivos se han convertido con éxito en un mecanismo para dar voz a la mayoría (horizontal y vertical).

Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael, & Niño Chavarro, Leidy Ángela (2013). Las cláusulas Self - Executing de los convenios de la organización internacional del trabajo en materia de derecho laboral colectivo (CONVENIOS 87 Y 98). Prolegómenos. Derechos y Valores, concluyo que los tratados sobre el mundo del trabajo formulados por la Organización Internacional del Trabajo son tratados relacionados con los derechos humanos. Por tanto, no se les puede aplicar el principio de cláusulas de no auto exigencia, pues en cualquier acuerdo en materia de derechos humanos, la aplicabilidad de sus operadores judiciales directos se basa en la buena voluntad del Estado. El cumplimiento de las convenciones internacionales de derechos humanos, especialmente las

convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, porque la irregularidad de los términos del acuerdo significa que la no auto aplicabilidad no puede ser un argumento de inaplicabilidad.

Jardón Hernández, Ana Elizabeth, & Ronzón Hernández, Zoraida (2020). The art of coming home. Experiencias de reinserción laboral de migrantes deportados de Estados Unidos. Estudios Fronterizos, concluyo que Este artículo se enfoca en los factores laborales a partir de la historia del informante, pero desde un punto de vista holístico para reconocer sus aspectos sociales y culturales, así como su relevancia para la política institucional y otros. Esto significa reconocer el perfil heterogéneo de las poblaciones inmigrantes, la experiencia de vivir en Estados Unidos y la complejidad que surge de las condiciones, tiempos y contextos en los que se da el retroceso.

Cialti, Pierre-Henri (2016). Los mecanismos autónomos de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el caso español y apuntes sobre la legislación colombiana. Revista de Derecho, concluyo que las prácticas y los efectos de los procedimientos de autonomía para la resolución no estatutaria de los conflictos colectivos de trabajo en España pueden explicarse en ocasiones a la doble actuación de la ley en el momento inoportuno. Uno mismo, en cualquier caso, nadie duda de que forman parte del actual entorno de negociación colectiva y una expresión más del derecho a la negociación colectiva ampliamente aceptado por la Constitución española. Por otro lado, la institucionalización de estos procedimientos es para evitar decisiones de huelga y conflictos. En resumen, promueve la paz social, se beneficia de esta promesa, aumenta indirectamente la productividad de las empresas y la maquinaria de producción nacional, su existencia es principalmente responsabilidad de los propios interlocutores sociales.

Castro Méndez, Mauricio (2016). Derechos colectivos en el empleo público. Construcción de relatos en la justicia constitucional costarricense. 1990-2015. Diálogos Revista Electrónica de Historia, sostengo que el Tribunal Constitucional no enuncia ni discute otros principios del empleo público en la Asamblea Constituyente, no justifica reformas y no se implementa en los artículos 191, 192

de la Constitución de 1949. Saque una conclusión. Régimen legal del empleo público.

Salazar Carreño, Paola Andrea (2010). Reseña de "Los sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. Un siglo de historia laboral" de María Mercedes Cuéllar, concluye que los sindicatos afrontan su difícil situación y, en general, postula una teoría central que son responsables de las condiciones laborales de los trabajadores se deterioraron. Esta declaración culpa al sindicalismo por los efectos de los acontecimientos y el desarrollo de los sindicatos sin considerar los aspectos políticos, económicos y sociales que influyen en la dinámica sindical. Distribución de ingresos y salarios del empleo.

Ippolit -O'Donnell, Gabriela, & Luque Brazán, José Carlos (2018). Derecho y ciencia política en el pensamiento de Guillermo O'Donnell. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, Daniel Cerdas Sandy concluye que la mayoría de empresas (empleados) están investigando leyes laborales con disposiciones institucionales que permiten o restringen el acceso a "voces dispares". Usaremos estimaciones comparativas para estudiar dos casos en América Latina (Argentina y México). Esto nos permite comprender la relación entre los derechos colectivos de los trabajadores, las "voces disidentes" y la democracia.

Segrera Ayala, Yira, & Torres Marengo, Verónica (2005). Alcances del Derecho de Asociación en Colombia a partir de los fallos de la Corte Constitucional colombiana. Revista de Derecho, A través de este estudio, se concluye que la decisión del Tribunal Constitucional del Sindicato Gyeolsa Kwon y la reorganización que se aprecia en la legislación laboral de la corporación se debe a la existencia de un acuerdo internacional de análisis económico de todos los proyectos de ley. Los principios consagrados en la Constitución de 1991, especialmente en el contexto nacional, son el derecho fundamental de otros documentos a considerar circunstancias y marcos creados sobre la base de valores numéricos de bloques constitucionales, mostrando perfección, obligaciones de determinados documentos internacionales sobre análisis por determinar.

Domínguez morales, Ana (2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. Revista Latinoamericana de Derecho Social, Concluyo que la digitalización de la economía está cambiando el mundo del trabajo. Estamos cambiando el mundo del trabajo hasta el punto en que nos preguntamos si los sistemas de relaciones laborales que existen hoy pueden ayudar a resolver los problemas que surgen. Utilizamos su espíritu audaz para identificar medidas de adaptación que deben ser acordadas entre las partes interesadas como parte de un diálogo social integral sobre comportamientos antiguos y nuevos en el contexto de una nueva demanda de trabajo.

Páez patrón, Joanna Berenice, & Soria esparza, Karen Yazmín (2010). González Nicolás, Inés (coord.) Auge y perspectivas de los contratos de protección. Revista Latinoamericana de Derecho Social, finalmente, Graciela Bensunsán Areous, en su colaboración "Perspectivas de los contratos de protección y desafíos sindicales ante la reforma laboral", considera las cuestiones inherentemente políticas que algunos académicos relacionan con las causas de los contratos de seguros. Concluyo que estoy de acuerdo. Sin embargo, cree que este es un asunto muy complejo y tiene fuertes elementos institucionales, ya que la legislación laboral crea fuertes incentivos para utilizar este tipo de contratos. Otro país donde este fenómeno es común es China.

Calderón Chacón, Adrián (2015). Derechos fundamentales y relaciones de empleo. Revista Espiga, mi conclusión es que, aplicando garantías específicas y no especificadas establecidas en la constitución política a los contratos de trabajo individuales, se puede lograr una respuesta a situaciones de violencia, discriminación de trato y abuso sin justificación. Poderes otorgados por ley a los empleadores Como se refleja en la dignidad de los trabajadores, los mecanismos de gobernanza y gobernanza y los derechos restantes de los empleadores tienen nuevos límites insuperables.

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación:

Según la Ley 28303, Por ciencia, el sistema de búsqueda se lleva a cabo con análisis (forma, cortesía, tecnología) por ciencia. El desarrollo depende de la existencia de datos existentes y los datos se consideran debido a la confianza de los demás. Interpretado por la interpretación de los principios y su deseo. La configuración del código es "Desarrollo Editar datos reales" y se aplica a otras áreas (Hernández, Fernández, Bautista 2014, página 472).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística:

Categorías: El propósito del proceso de investigación es proporcionar una estructura de sistema. Por ello, el proyecto cuenta con Categoría 1: Negociación Colectiva y Categoría 2: Salario Básico.

Subcategorías:

Las subcategorías tienen las siguientes dimensiones y propiedades: Codificación (abierto, opcional, eje). Como se adopta la codificación de ejes para categorías y subcategorías, la categoría 1 se divide en tres aspectos del trabajo de investigación. por ello, en el trabajo de investigación la categoría 1 se subdivide en tres aspectos:

- Definición de Negociación Colectiva
- Características de la Negociación Colectiva
- Políticas Públicas sobre la Negociación Colectiva

Seguidamente, la categoría 2 se subdivide en tres aspectos, conforme a lo siguiente:

- Definición de el Sueldo Básico
- Elementos constitutivos el Sueldo Básico
- Relación sueldo básico - remuneración.

Matriz de Categorización Apriorística:

La Matriz de Categorización Apriorística sobre Negociación Colectiva y la Relación con el Sueldo Básico de la DRTC - Amazonas, se encuentra conforme al anexo 07 adjunto a la presente investigación.

3.3. Escenario de estudio:

Se seleccionó una institución nacional (DRTC-Amazonas) como el entorno de investigación y los profesionales que trabajan en la institución.

3.4. Participantes:

Los participantes considerados, El Director Regional, el jefe de Administración, jefe oficina de personal y personal nombrado que pertenecen a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Técnicas:

Para Alberto y Ariel, la tecnología de recopilación de información se considera el proceso de generar información eficaz y confiable y actuar como datos científicos. A partir de ahí, la lógica cualitativa ayuda a formar información y crear modelos conceptuales. (2014, pág.29). La técnica utilizada para desarrollar este trabajo son las entrevistas.

Instrumentos:

“En investigación, la investigación se refiere a un proceso de referencia que proporciona información directamente al investigador (Alberto y Ariel et al., 2014). “Los instrumentos deben contar con tres características: confiabilidad, validez y objetividad” (Tenorio, 2020, p.03).

Las entrevistas se consideran un medio de recopilación de datos porque recopilan información directamente de los sujetos que realizan los pasos anteriores para lograr los objetivos establecidos.

3.6. Procedimiento:

Se desarrolló un cuestionario que consta de diez preguntas idénticas respondidas por los participantes a fin de recopilar información que ayuda a responder las preguntas planteadas en este proyecto de investigación.

3.7. Rigor científico:

La información obtenida para el desarrollo es científicamente rigurosa por tratarse de una revista indexada y respaldada o avalada.

3.8. Método de análisis de datos:

En esta etapa de la investigación, se han publicado diversas evaluaciones que muestran la información obtenida del proceso de recolección de datos. Los datos se ordenan y tabulan por propósito. Cada variable tiene un parámetro que se utiliza para evaluar los datos obtenidos a través de la negociación colectiva y los procedimientos establecidos para el salario básico de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones Amazonas.

3.9. Aspectos éticos:

La información recopilada a través de los avances en la tecnología de recopilación de datos se ha utilizado como medio. En este caso, la entrevista se realiza con pleno consentimiento que respeta los derechos, valores, costumbres, principios y salud del entrevistado. En medio de esta pandemia, la que estamos viviendo. Esto también se hace respetando los derechos de autor de la información utilizada en los estándares nacionales e internacionales. Este proyecto también se ha desarrollado a criterio del investigador para producir resultados alcanzables y fiables, por lo que son los responsables de todo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Sobre los resultados y discusión de lo presentado en los antecedentes y marco teórico podemos encontrar que, al director regional, jefe oficina de personal y personal nombrado que pertenecen a la DRTC - Amazonas para conocer sus puntos de vista respecto del tema de investigación, obteniéndose los siguientes resultados:

Objetivo General: Determinar los criterios para establecer Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la DRTC – Amazonas 2018.

Tabla 1.

Criterios para establecer la Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores

Entrevistados	1	2	3
P.1	La Negociación Colectiva es, perse, ya se encuentra establecido en la Ley n° 31188, y como tal, tiene naturaleza especial	Si, tiene una naturaleza especial pues en ella concurren estipulaciones legales que instringen y determinan el ámbito sobre el cual es posible concretar un convenio colectivo.	Considero que si tiene una naturaleza especial, ya que para su implementación, se debe tener en cuenta el cumplimiento de algunos elementos.
P.2	En efecto, esas 03 instituciones forman el pilar fundamental de la defensa de derechos laborales	Si, el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura triangular	Considero en todo sistema en relaciones de trabajo, a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga como una estructura fundamental.
P.3	Si, pues uno (convenio) es consecuencia del otro (negociación)	Sí, hay una relación de procedimiento - producto	Así es, ya que, mediante una negociación, se logra cuando hay acuerdo, un convenio colectivo (producto).

Fuente: Entrevista a director regional, jefe oficina de personal y personal nombrado.

Interpretación: Una vez que los entrevistados han implementado herramientas relacionadas con la negociación colectiva en el sector público,

se indica que se debe cumplir con la normativa presupuestaria y otras normas especiales, pues la propia negociación colectiva ha sido establecida en la ley N ° 31188, por lo que es especial y especial Porque contiene disposiciones legales que limitan y determinan el alcance de un convenio colectivo que puede concretarse, y por su implementación, cumple con algunos elementos relevantes.

De igual forma, respecto a si la "Ley Colectiva del Trabajo" tiene una estructura triangular basada en tres instituciones (libertad sindical, negociación colectiva y La Huelga), dijeron que de hecho, estas 03 instituciones constituyen los pilares básicos de la defensa de los derechos laborales , considerando todo El sistema de relaciones laborales, como estructura básica; muestra además que existe una relación procedimiento-producto entre negociación y convenio colectivo, porque (convenio) es el resultado de la otra parte (negociación) establezca una relación procedimiento-producto, que Ha sido el caso desde la negociación. Cuando hay un convenio, se realiza un convenio colectivo (producto).

Objetivo Específico 1: “Determinar los elementos objetivos de Negociación colectiva para los trabajadores en la DRTC – Amazonas 2018”.

Tabla 2

Elementos objetivos de Negociación colectiva para los trabajadores

Entrevistados	1	2	3
P.4	La negociación colectiva debe tener, obligatoriamente, una relación con un grupo de trabajadores.	Las negociaciones deben de realizarse por una organización sindical.	Los trabajadores de acuerdo a ley de negociación colectiva, deben organizarse a través de un sindicato, para negociar sus condiciones laborales.
P.5	Si	Convenio colectivo es el acuerdo mediante el cual se establecen coordinaciones de trabajo tras la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores.	El convenio colectivo es un pacto firmado por los trabajadores y el empleador, mediante el cual se establecen las condiciones de trabajo y productividad.

P.6

Los detalles ya se encontrarían inmersos en la Ley N°31188 El déficit

Los trabajadores dependiendo de su formación laboral y capacitación en el tema, se encuentran con múltiples dificultades para hacer valer este derecho.

Fuente: Entrevista a director regional, jefe oficina de personal y personal nombrado.

Interpretación: Podemos deducir de lo esgrimido que los trabajadores pueden negociar cada uno por su lado o hacerlo conjuntamente, agrupándose, o representados por una organización sindical, dado que la negociación colectiva debe tener, obligatoriamente, una relación con un grupo de trabajadores también puede realizarse por una organización sindical o por los trabajadores de acuerdo a ley de negociación colectiva, deben organizarse a través de un sindicato, para negociar sus condiciones laborales. Asimismo, un convenio colectivo de trabajo es un convenio que tiene como objetivo regular la relación entre trabajadores y empleadores, como el salario, las condiciones laborales y la productividad, considerando que un convenio colectivo es un convenio para establecer la coordinación laboral. Con el empleador, se trata de un convenio firmado por el trabajador y el empleador mediante el cual se establecen las condiciones laborales y la productividad.

Igualmente, siendo la Convención Colectiva un derecho constitucionalmente declarado, los trabajadores sin embargo se encuentran con múltiples escollos para llegar al pleno ejercicio de este derecho, algunos de estos detalles ya se encontrarían inmersos en la Ley N°31188, además de encontrar el déficit de los trabajadores dependiendo de su formación laboral y capacitación en el tema, encontrándose con múltiples dificultades para hacer valer este derecho.

Objetivo Específico 2: Evaluar sueldo básico de trabajadores en la DRTC – Amazonas 2018.

Tabla 3

Evaluar sueldo básico de trabajadores en la DRTC – Amazonas

Entrevistados	1	2	3
P.7	En efecto, son disposiciones rectoras	Considero que si proveen una orientación de como ejercitar estos derechos	Así es, dichas normas fueron emitidas para garantizar su implementación
P.8	En efecto, todo derecho fundamental tiene límites frente a colisión	Así es, según el Tribunal Constitucional ningún derecho fundamental es ilimitado.	Sobre todo en aquellos acuerdos que impliquen consecuencias presupuestales para la entidad.
P.9	Se deben tramitar a la Ley del sistema laboral en el que se encuentran	Así es, el artículo 42° solo reconoce derecho de sindicalización y huelga.	Efectivamente en dicho artículo habla sobre la negociación colectiva, pero en las demás normas antes mencionados si se considera.
P.10	NO, es de aplicación obligatoria para todas las entidades públicas en el art. 2°	Si es una necesidad.	Considero que la diferencia de remuneración es fruto del desorden que existe en el aparato público, y que la negociación colectiva permite paliar dicha situación.

Fuente: Entrevista a director regional, jefe oficina de personal y personal nombrado.

Interpretación: Evaluado el instrumento a criterio de los entrevistados sobre el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones que las Normas Internacionales de Trabajo, como los Convenios OIT, las Recomendaciones, y las decisiones del Comité de Libertad Sindical, proveen una orientación a fin de garantizar el ejercicio de estos derechos en los Estados miembros de la OIT, dado que son disposiciones rectoras, considerando que si proveen una orientación de como ejercitar estos derechos porque fueron emitidas para garantizar su implementación. Por otro lado, nuestras normas básicas reconocen el derecho a la negociación colectiva. También es cierto que la propia Corte Constitucional siempre ha sido la encargada de estipular que ningún derecho fundamental es irrestricto, indicaron que, en efecto, todo derecho fundamental tiene límites frente a colisión según el Tribunal Constitucional ningún derecho fundamental es ilimitado, sobre todo en aquellos acuerdos que impliquen consecuencias presupuestales para la entidad.

Asimismo, para algunos servidores públicos aun cuando están por disposición de la ley comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada se deben tramitar a la Ley del sistema laboral en el que se encuentran, conforme al artículo 42° dado que solo reconoce derecho de sindicalización y huelga, indicando los entrevistados que efectivamente en dicho artículo habla sobre la negociación colectiva, pero en las demás normas antes mencionados si se considera. Finalmente indicaron respecto de la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector público, que las organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas “Gobiernos Regionales”, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas, es una necesidad por la diversa diferencia de remuneración, indicaron que no es de aplicación obligatoria para todos las entidades públicas en el art. 2° considerando que la diferencia de remuneración es fruto del desorden que existe en el aparato público, y que la negociación colectiva permite paliar dicha situación.

DISCUSIÓN

Las encuestas actuales, enmarcadas como investigación cualitativa, estudian la calidad de la actividad de una situación o fenómeno particular y recuerdan los objetivos desarrollados entendiéndolos y relacionándolos bien. El desarrollo, tuvo el efecto de permitir el enfrentamiento de fondo, además de los pasajes registrados anteriormente, González Gangdía, Julio Cesar y Camrei Miguel, Portugal (2018). ¿Reformas laborales chilenas, corporativismo de los regímenes laborales impuestos por la dictadura militar o avances concretos para una nueva continuidad? La sección de la Revista Pilquen - Ciencias Sociales concluye que El proyecto revisó dos objetivos principales desde el principio: aumentar y mejorar la calidad de la negociación colectiva y aumentar la participación sindical. Después de una discusión en la Asamblea Nacional, la Corte Constitucional declaró que la parte central del proyecto de reforma era inaceptable e inconstitucional. A esto se le llama "propiedad conjunta". Enfatizó en su discurso al presidente para promulgar la ley: Esto no es algo que promueva el comité ejecutivo y la mayoría apruebe. Debemos solucionar este problema porque creemos que todavía hay un desequilibrio en la relación laboral-patronal. Esto se hace para fortalecer la unión.

Gutiérrez Crocco, Francisca, & Chamorro Ríos, Catalina, & Abarzúa, Eduardo (2018). Relaciones laborales en el Estado más allá de la regulación. Hallazgos derivados del caso chileno. Revista del CLAD Reforma y Democracia, concluyo que este artículo muestra que el proceso de negociación colectiva para los servicios de gestión centralizada es más frecuente e inclusivo que el de las empresas del sector privado. La Asociación de Servicio Civil pasa la mayor parte del año negociando con el gobierno sobre una variedad de temas, desde beneficios específicos para trabajadores hasta planes de servicios futuros. No solo determinan la situación de los trabajadores, sino que también participan en la gestión de las instituciones públicas.

Cialti, Pierre-Henri (2016). Los mecanismos autónomos de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el caso español y apuntes

sobre la legislación colombiana. Revista de Derecho, En España, la práctica y eficacia de los procedimientos autónomos para la resolución de conflictos laborales colectivos súper jurídicos a veces puede interpretarse en el momento equivocado como el doble papel de la ley, pero lo más importante es la interpretación por parte de los propios interlocutores sociales. En cualquier caso, nadie duda de que forman parte del actual entorno laboral-empresarial y constituyen una expresión más del derecho a la negociación colectiva ampliamente reconocido en la Constitución española. Por otro lado, la institucionalización de estos procedimientos evitará huelgas y conflictos de justicia. En definitiva, apoya la paz social e indirectamente aumenta la productividad de las empresas nacionales y equipos de producción que se benefician de estos esfuerzos. Su existencia es principalmente responsabilidad de los propios interlocutores sociales.

V. CONCLUSIONES

- V.1. Como primera conclusión tenemos que la Negociación colectiva tiene una estructura triangular basada en 3 institutos (La Libertad Sindical La Negociación Colectiva y La Huelga), formando el pilar fundamental de la defensa de derechos laborales, considerando todo sistema de relaciones de trabajo, como una estructura fundamental; indicándose además que entre la Negociación y Convenio Colectivo hay, pues, una relación de procedimiento–producto esto debido a que el (convenio) es consecuencia del otro (negociación).
- V.2. Los trabajadores pueden negociar cada uno o hacerlo conjuntamente, agrupándose o por una organización sindical, dado que se debe tener, obligatoriamente, una relación con un grupo de trabajadores de acuerdo a ley de negociación colectiva, los mismos que deben organizarse a través de un sindicato, para negociar sus condiciones laborales a través de una Convención Colectiva del trabajo, siendo el acuerdo destinado a regularlas mediante el cual se establecen condiciones tras una negociación entre trabajadores y empleadores, siendo un pacto firmado mediante el cual se establecen las condiciones de trabajo y productividad.
- V.3. Para algunos servidores públicos aun cuando están por disposición de la ley comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada se deben tramitar a la Ley del sistema laboral en el que se encuentran, dado que solo reconoce derecho de sindicalización y huelga, indicando los entrevistados que efectivamente en dicho artículo habla sobre la negociación colectiva, pero en las demás normas antes mencionados si se considera. Finalmente indicaron respecto de la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector público, que las organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas “gobiernos regionales”, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas, es una necesidad por la diversa diferencia de remuneración, indicaron que no es de aplicación obligatoria para todas las entidades públicas, indicando que la diferencia de remuneración es fruto del

desorden que existe en el aparato público, y que la negociación colectiva permite paliar dicha situación.

VI. RECOMENDACIONES

- VI.1. La primera recomendación está relacionada a establecer criterios claros en los diversos niveles de gobierno dado la estructura basada en 3 institutos (La Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Huelga), con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales relacionados a derechos laborales, considerando el sistema de relaciones de trabajo, observándose una relación de procedimiento–producto esto debido a que el (convenio) es consecuencia del otro (negociación), debiendo las partes tener reglas claras para alcanzar los fines de la norma.
- VI.2. La entidad debe desarrollar actividades orientadoras relacionadas las potestades de los trabajadores para realizar una negociación colectiva los mismos que deben organizarse incluyéndose al sindicato, para negociar armoniosamente sus condiciones laborales a través de una Convención Colectiva del trabajo, siendo que se establecen condiciones tras una negociación entre trabajadores y empleadores, firmado mediante el cual se establecen las condiciones de trabajo y productividad.
- VI.3. Mejorar la comunicación con la organización y directivos de la DRTC, aclarando aspectos propios del procedimiento de negociación agrupándose o por una organización sindical, dado que se debe tener presente actualmente la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector público, dado que es una necesidad por la diversa diferencia de remuneración que existe ante niveles de gobierno similares y que con la negociación colectiva permitiría paliar dicha situación.

VII. REFERENCIAS

González Candia, Julio César, & Portugal Campillay, Miguel (2018). Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar?. Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales, 21(4),32-42.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 1666-0579. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347559680004>

Gutiérrez Crocco, Francisca, & Chamorro Ríos, Catalina, & Abarzúa, Eduardo (2018). Relaciones laborales en el Estado más allá de la regulación. Hallazgos derivados del caso chileno. Revista del CLAD Reforma y Democracia, (70),61-92.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 1315-2378. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357559200003>

Rodrigues Silva, Fernando, & Caetano Nardi, Henrique (2011). A construção social e política pela não-discriminação por orientação sexual. Physis - Revista de Saúde Coletiva, 21(1),251-265.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 0103-7331. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=400838231015>

Ganga Contreras, Francisco, & Améstica Rivas, Luis, & Bobadilla Vargas, Marlene (2019). Aproximación teórica a elementos asociados a las remuneraciones académicas en las universidades estatales chilenas. Revista Venezolana de Gerencia, 24(86),375-393.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356015>

Blanco, Humberto (2020). Treinta años de la empresa estatal en Cuba: recuento y reflexiones sobre su transformación. Economía y Desarrollo, 164(2), .[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 0252-8584. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425565064006>

Pedraza, Esperanza, & Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XVI(3),493-505.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Chavez Arana, Karina (2019). Las mujeres al cuidado de la ciudad. Andamios, 16(39),405-407.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 1870-0063. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62859685018>

Merino Tejedor, Enrique, & Elvira Zorzo, María N. (2011). APROXIMACIONES ACTUALES EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA JUBILACIÓN. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 4(1),85-90.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832331008>

Sandoval Moreno, Adriana (2013). Hernán Salas Quintanal, Ma. Leticia Rivermar Pérez y Paola Velasco Santos (editores) Nuevas ruralidades. Expresiones de la transformación social en México UNAM y Juan Pablos Editores, México D.F., 2011, 219 págs.. Iconos. Revista de Ciencias Sociales, (47),160-162.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 1390-1249. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50928911011>

Rivera - Romero, Federico, & Rojas - Martínez, Isabel (2014). Fortalecimiento al trabajo comunal universitario (TCU) mediante la integración de sus competencias profesionales con las necesidades de las microempresas en Turrialba y Jiménez. Costa Rica. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, XV(32),67-84.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 2215-2458. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66633023005>

Sendoya Alvarez, Sofy Yoliana (2000). Nivel de satisfacción de la médica egresada de la Universidad del Valle, Cali, Colombia . Colombia Médica, 31(3),118-121.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 0120-8322. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28331303>

Medina-Vicent, Maria (2015). Cristina Carrasco (2014). Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política. Madrid: La Oveja Roja. ISBN: 978-84-16227-01-3. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, 15(1),323-329.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 1578-8946. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53738690015>

Eliosoff Ferrero, Maria Julia, & Leiva, Ana, & Marcelo, Josefina, & Ramos Armella, Lourdes (2016). Las mujeres en la Economía. Una mirada crítica, feminista y periférica. Cuadernos de Economía Crítica, (5),173-181.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 2408-400X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=512354129008>

Cerdas Sandí, Daniel (2018). Derechos laborales colectivos y democracia. Una discusión a partir del concepto voz horizontal de Guillermo O'Donnell. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., 12(42),209-230.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293257825010>

Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael, & Niño Chavarro, Leidy Ángela (2013). LAS CLÁUSULAS SELF - EXECUTING DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DERECHO LABORAL COLECTIVO (CONVENIOS 87 Y 98). Prolegómenos. Derechos y Valores, XVI(32),123-134.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 0121-182X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87629921008>

Jardón Hernández, Ana Elizabeth, & Ronzón Hernández, Zoraida (2020). The art of coming home. Experiencias de reinserción laboral de migrantes deportados de Estados Unidos. Estudios Fronterizos, 21(),058.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 0187-6961. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53063011016>

Cialti, Pierre-Henri (2016). Los mecanismos autónomos de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el caso español y apuntes sobre la legislación colombiana. *Revista de Derecho*, (45),169-211.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 0121-8697. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85144617008>

Castro Méndez, Mauricio (2016). DERECHOS COLECTIVOS EN EL EMPLEO PÚBLICO. CONSTRUCCIÓN DE RELATOS EN LA JUSTICIA CONSTITUCIONAL COSTARRICENSE. 1990-2015. *Diálogos Revista Electrónica de Historia*, 17(),43-84.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43952198003>

Salazar Carreño, Paola Andrea (2010). Reseña de "Los sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. Un siglo de historia laboral" de María Mercedes Cuéllar. *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, 37(2),256-260.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 0120-2456. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127117211012>

Ippolit -O'Donnell, Gabriela, & Luque Brazán, José Carlos (2018). Derecho y ciencia política en el pensamiento de Guillermo O'Donnell. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 12(42),5-8.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293257825001>

Segrera Ayala, Yira, & Torres Marengo, Verónica (2005). Alcances del Derecho de Asociación en Colombia a partir de los fallos de la Corte Constitucional colombiana con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia. *Revista de Derecho*, (23),171-212.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 0121-8697. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102308>

DOMÍNGUEZ MORALES, Ana (2019). REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y NEGOCIACIÓN DE DERECHOS DE TRABAJADORES EN PLATAFORMAS. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (29),63-85.[fecha de Consulta 5 de

Junio de 2021]. ISSN: 1870-4670. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429662331003>

PÁEZ PATRÓN, Joana Verenice, & SORIA ESPARZA, Karen Yazmín (2010). González Nicolás, Inés (coord.) Auge y perspectivas de los contratos de protección. ¿Corrupción sindical o mal necesario? México, Friedrich Ebert Stiftung, 2006. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (10),467-477.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 1870-4670. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640265018>

Calderón Chacón, Adrián (2015). Derechos fundamentales y relaciones de empleo. Revista Espiga, (30),35-41.[fecha de Consulta 5 de Junio de 2021]. ISSN: 1409-4002. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467846263004>

ANEXOS 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad de Autores

Yo, Castro Lozano, Jessica Pilar, egresada de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela Profesional de Derecho del Programa académico de Titulación de la Universidad César Vallejo Sede Moyobamba, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: “Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018”, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor Castro Lozano, Jessica Pilar	
DNI: 42841256	
ORCID: ORCID:0000-0001-6999-9885	

ANEXOS 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

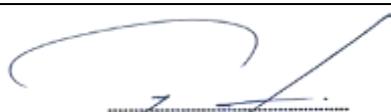
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Cabeza Molina, Luis Felipe**; docente de la Facultad / Escuela Profesional de Derecho y Humanidades y Programa académico de Titulación de la Universidad César Vallejo- Moyobamba, asesor de la Tesis titulada: “Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018” de la autora Castro Lozano, Jessica Pilar constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Asesor: Cabeza Molina, Luis Felipe	
DNI: 41536992	 Luis Felipe Cabeza Molina Docente de Investigación UCV - Moyobamba Firma
ORCID: 0000-0002-5800-0199	

ANEXOS 04



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, Castro Lozano, Jessica Pilar identificada con DNI N° 42841256, egresada de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela Profesional de Derecho del programa de Titulación de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis:

“Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018”

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

.....
.....

Moyobamba 27 de Mayo de 2021

Apellidos y Nombres del Autor Castro Lozano, Jessica Pilar	
DNI: 42841256	
ORCID: 0000-0003-4199-9802	
Firma	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Nombre del estudiante: Castro Lozano, Jessica Pilar

Facultad/escuela: Derecho y Humanidades / Escuela profesional de Derecho

La Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018							
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
La Negociación colectiva	La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.	En el trabajo de investigación adquiere la calidad de variable independiente, a razón que puede existir por sí sola.	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 	Categoría 1: Negociación colectiva	Subcategoría 1: Definición de Negociación Colectiva Subcategoría 2: Características de la Negociación Colectiva Subcategoría 3: Políticas Publicas sobre la Negociación Colectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Influye en algún aspecto de la Negociación colectiva - No Influye en algún aspecto de la Negociación colectiva - Influye parcialmente en algún aspecto de la Negociación colectiva 	La escala de medición en el presente trabajo de investigación es NOMINAL.
El sueldo básico de trabajadores	Se llamará sueldo básico a la remuneración fija que recibe de manera mensual un trabajador como contraprestación del servicio o labor profesional que presta a una compañía o a una entidad pública.	En el trabajo de investigación adquiere la calidad de variable dependiente, a razón que su existencia depende de la variable Negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 	Categoría 2: El sueldo básico de trabajadores	Subcategoría 1: Definición del Sueldo Básico Subcategoría 2: Elementos constitutivos el Sueldo Básico Subcategoría 3: Relación sueldo básico - remuneración.	<ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre Relación sueldo básico - remuneración - No Existe relación entre Relación sueldo básico - remuneración - Cumple parcialmente con el Existe relación entre Relación sueldo básico - remuneración 	

ANEXO 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nombre del estudiante: Castro Lozano, Jessica Pilar

Facultad/escuela: Derecho y Humanidades / Escuela profesional de Derecho

La Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General</p> <p>¿Cuáles son los criterios aplicables para Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018?, deviniendo con dos problemas específicos,</p> <p>.Problemas Específicos</p> <p>¿cuáles son los elementos Negociación colectiva para los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018? y ¿cuál es el contenido del sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los criterios para establecer Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar los elementos objetivos de Negociación colectiva para los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018; y</p> <p>Evaluar sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H_i: Si existen criterios para establecer Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018.</p> <p>H₀: No existen criterios para establecer Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Si existen criterios para establecer Negociación colectiva en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018</p> <p>H2: si existe la posibilidad de evaluar el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018</p>	<p>Técnica:</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de Entrevista</p>

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	ESCENARIO DE ESTUDIO - PARTICIPANTES	VARIABLES, DIMENSIONES					
<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño: Teoría Fundamentada</p> <p>Método: Análisis y de síntesis Descriptivo</p>	<p>Escenario de estudio:</p> <p>El escenario de estudio se circunscribió a los servidores y funcionarios de la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas.</p> <p>Participantes:</p> <p>A través del muestreo no probabilístico, se tomó como muestra El Director Regional, el jefe de administración, jefe oficina de personal y personal nombrado que pertenecen a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas.</p>	<table border="1" data-bbox="1149 193 1677 440"> <tr> <td data-bbox="1149 193 1395 347">La Negociación colectiva</td> <td data-bbox="1400 193 1677 347"> <ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1149 351 1395 440">El sueldo básico de trabajadores</td> <td data-bbox="1400 351 1677 440"> <ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social </td> </tr> </table>	La Negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 	El sueldo básico de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 	
La Negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 						
El sueldo básico de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 						

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

Nombre del estudiante: Castro Lozano, Jessica Pilar

Facultad/escuela: Derecho y Humanidades / Escuela profesional de Derecho

Ámbito temático	Problema General	Problemas Específicos	Objetivo general	Objetivos específicos	categoría	Sub categoría	Información de: sujetos
Derecho Laboral	¿Cuáles son los criterios aplicables para Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018?	PE1: ¿cuáles son los elementos Negociación colectiva para los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018? y	Determinar los criterios para establecer Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018.	OE1: Determinar los elementos objetivos de Negociación colectiva para los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018;	Categoría 1: La Negociación colectiva	Subcategoría 1: Definición de Negociación Colectiva Subcategoría 2: Características de la Negociación Colectiva Subcategoría 3: Políticas Publicas sobre la Negociación Colectiva	El Director Regional, el jefe de administración, jefe oficina de personal y personal nombrado que pertenecen a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas.
		PE2: ¿cuál es el contenido del sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018?		OE2: Evaluar sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018.		Categoría 2: sueldo básico de trabajadores	

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Cabeza Molina Luis Felipe
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Derecho Administrativo y Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre la Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018
 Autor (s) del instrumento (s) : Castro Lozano, Jessica Pilar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

Moyobamba 05 de Junio de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rubén Fernandez Bocanegra
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Derecho Administrativo y Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre la Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018
 Autor (s) del instrumento (s) : Castro Lozano, Jessica Pilar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba 05 de Junio de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : López Mendoza, Pedro
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Derecho Administrativo y Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre la Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018

Autor (s) del instrumento (s) : Castro Lozano, Jessica Pilar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba 05 de Junio de 2021



Guías de entrevistas desarrolladas.

7



ANEXO 5

GUÍA DE ENTREVISTA

Título de investigación: "Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018".

Nombre y apellidos del entrevistado Luis Alberto Cueva Ocampo

Institución que labora Dirección Regional de Transportes - Amazonas

Fecha de la entrevista 03/06/2021

Objetivo General "Determinar los criterios para establecer Negociación colectiva y su relación con el sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018"

- 1. Para comenzar ¿Cree usted que la negociación colectiva en el sector público tiene una naturaleza especial, pues solo debe observar rígidamente las normas imperativas de carácter laboral, el orden público y las buenas costumbres; además, debe observar las normas presupuestales y otras normas especiales acordes con la especial naturaleza de la negociación colectiva en el sector público.

Considero que si tiene una naturaleza especial, ya que para su implementación, se debe tener en cuenta el cumplimiento de algunos elementos.

- 2. ¿Cree usted que proceden todo sistema de relaciones de trabajo el Derecho Colectivo del Trabajo tiene una estructura triangular formada por 3 institutos fundamentales: la Libertad Sindical La Negociación Colectiva y La Huelga

Considero en todo sistema de relaciones de trabajo, a la libertad sindical, la Negociación Colectiva y la huelga, como una estructura fundamental

- 3. ¿Tratándose de Negociación y Convenio Colectivo hay, pues, una relación de procedimiento-producto?

Así es, ya que, mediante una negociación, se logra, cuando hay acuerdo, un convenio colectivo (producto)

Objetivos específicos: **Determinar los elementos objetivos de Negociación colectiva para los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas 2018**

4. ¿Procederán los trabajadores a negociar cada uno por su lado, pero pueden hacerlo conjuntamente, ya sea agrupándose específicamente para tal efecto, o representados por una organización sindical?

Los Trabajadores, de acuerdo a la Ley de Negociación Colectiva, deben organizarse a través de un sindicato, para negociar sus condiciones laborales

5. ¿Según nuestra norma vigente el D. S.-0003-TR nos dice que la Convención Colectiva del trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores (explicar convenio colectivo).

El convenio colectivo es un pacto, firmado por los Trabajadores y el empleador, mediante el cual se establecen las condiciones de trabajo y productividad

6. Bajo ese argumento, si bien este es un derecho constitucionalmente declarado, los trabajadores se encuentran con múltiples escollos para el pleno ejercicio de este derecho, es en ese contexto que frente al vacío, el déficit o la errónea interpretación

Los Trabajadores, dependiendo de su formación laboral y capacitación en el tema, se encuentran con múltiples dificultades para hacer valer este derecho

Objetivos específicos: **Evaluar sueldo básico de trabajadores en la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Amazonas. 2018**

7. ¿Cree usted que las Normas Internacionales de Trabajo, como los Convenios OIT, las Recomendaciones, y las decisiones del Comité de Libertad Sindical, proveen una orientación sobre cómo debe manejarse estas normas y principios a fin de garantizar el ejercicio de estos derechos en los Estados miembros de la OIT.

Así es, Dichas normas fueron emitidas para garantizar su implementación.

8. Si bien es cierto que nuestra Norma Fundamental reconoce el derecho de negociación colectiva, no es menos cierto que el propio Tribunal Constitucional se ha encargado de precisar que ningún derecho fundamental es ilimitado

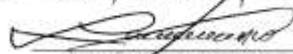
Sobre todo, en aquellos asuntos que impliquen consecuencias presupuestales para la Entidad

9. En este contexto, ¿Para Usted, Mientras que, para los servidores públicos (funcionarios y trabajadores) aun cuando están por disposición de la ley comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, el art. 42 de la Constitución sólo les reconoce los derechos de sindicación y huelga de negociación colectiva

Efectivamente, en dicho artículo no habla sobre la negociación colectiva, pero en las demás normas antes mencionadas sí se considera.

10. ¿Usted cree que la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector público organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades gubernamentales regionales, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas, es una necesidad por la diversa diferencia de remuneración entre estos gobiernos regionales?

Considero que la diferencia de remuneración es fruto del desorden que existe en el aparato público, y que la negociación colectiva permite paliar dicha situación.

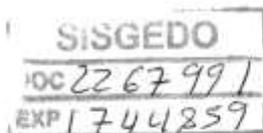


Firma del entrevistado

Luis Alberto Cueva Ocampo

Nombre y apellidos

ANEXO 10: Solicitud de autorización.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chachapoyas, 15 de abril de 2021.

SEÑOR:

ING.. JORGE TORREJON VILLEGAS

Director Regional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas

Ciudad.-

Jessica Pilar Castro Lozano, identificada con DNI N° 42841256, alumna del Taller de Titulación de la Carrera en Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Tarapoto, ante usted me presento saludándolo cordialmente y expongo lo siguiente:

La finalidad del presente documento es para solicitarle, me autorice realizar la investigación de tesis que lleva por título, "NEGOCIACION COLECTIVA Y LA RELACION CON EL SUELDO BÁSICO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES 2018", para obtener el el Título como Abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Tarapoto, la presente actividad es para realizar encuestas a los usuarios y trabajadores de vuestra institución pública, dicha acción investigativa es con fines netamente académicos, para cualquier respuesta en caso el trabajo sea remoto hacer llegar al siguiente correo:

Jescasloz@gmail.com

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propicia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente.


Jessica P. Castro Lozano
DNI N° 42841256

ANEXO 11: Autorización para realizar investigación de tesis.

 **GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**
Gerencia Regional de Infraestructura
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones

 BICENTENARIO
PERU 2021

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Chachapoyas, 27 de mayo del 2021

CARTA N° 277-2021-G.R.AMAZONAS/DRTC

Señorita:
JESSICA PILAR CASTRO LOZANO
Telf. 986442215
Correo – Jescslozi@gmail.com

CIUDAD. -

ASUNTO **AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN DE TESIS**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez hacer de su conocimiento que, este despacho **AUTORIZA**, realizar la **ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN DE TESIS** que lleva por título: "NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA RELACION CON EL SUELDO BASICO DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES 2018", para la obtención de su título Profesional como Abogado en la Universidad Cesar Vallejo – sede de Tarapoto.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

