



Universidad Iberoamericana (UNIBE)

Escuela de Psicología

Proyecto Final de Grado para optar por el título de Licenciado(a) en Psicología
Organizacional.

**Nivel de conocimiento del trabajador sobre sus derechos fundamentales como empleado
de una empresa privada en la República Dominicana**

Sustentantes:

Myrna Restituyo 15-0450
Anabella Del Giudice Mordan 20-0678

Asesora:

Larissa Hernández de Mejía

Santo Domingo, DN
República Dominicana

(Nivel de conocimiento del trabajador sobre sus derechos fundamentales como empleado de una empresa privada en la República Dominicana.)

ÍNDICE

Capítulo I Aspectos Generales de la Investigación.....	4
1.1 Introducción.....	4
1.2 Objetivo General.....	4
1.3. Objetivos Específicos.....	5
1.4 Delimitación y Alcance.....	5
Capítulo II Marco Teórico de la investigación.....	5
2.1 Antecedentes del derecho laboral.....	5
2.2 Generalidades.....	6
2.2.1 Concepto de Trabajador.....	6
2.2.2 Concepto de Conocimiento.....	7
2.2.3 Derecho Laboral.....	7
2.2.4 Los derechos fundamentales del trabajo.....	8
2.2.5 Derechos fundamentales del trabajador en la República Dominicana.....	17
2.2.6 Derecho a la capacitación y entrenamiento.....	18
2.2.7 Regulación del derecho del trabajador privado.....	19
Capítulo III Metodología	
3.1 Tipo de estudio.....	19
3.2 Población y muestra.....	20
3.3 Método de recolección de datos.....	20
3.4 Variables.....	21
3.5 Materiales y utensilios.....	21
Capítulo IV Presentación de los Resultados	

4.1 Resultados del Cuestionario aplicado al Personal de la empresa SERVICORP	
SRL.....	22
4.1.1 Características del Personal.....	22
4.2 Discusión.....	28
<i>Referencias</i>	30
<i>Anexos</i>	32

1.1 Introducción

Toda persona tiene derecho al trabajo, por esta razón es importante recalcar que cada empleado debe conocer cuáles son sus derechos fundamentales. Estos derechos rigen la manera en que las personas viven en la sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con la empresa y las obligaciones de la empresa hacia ellos.

El trabajo es una de las actividades humanas más importantes para el desarrollo personal, además de garantizar que las necesidades materiales de los empleados y sus familias sean satisfechas, por lo que es muy importante que cada empleado sepa cuáles son sus derechos básicos en la empresa de trabajo.

Reynoso (2006) señala que el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permitan regular las relaciones laborales.

De acuerdo al Código Laboral Dominicano todos los empleados se benefician, entre otros, de los siguientes derechos básicos: libertad sindical, disfrute de un salario justo, capacitación profesional, vacaciones y respeto a la integridad física, a la intimidad y a su dignidad personal.

Partiendo de esta idea, la presente investigación se encuentra apoyada en el objetivo de poder identificar qué tanto conocen los empleados sus derechos fundamentales como trabajador de una empresa privada en la República Dominicana, y ver como la misma influye en la vida de los colaboradores en el ámbito laboral y personal.

1.2 Objetivo general

Identificar el nivel de conocimiento de los derechos fundamentales del trabajador privado en la República Dominicana.

1.3 Objetivos específicos

Identificar el conocimiento de los derechos de los empleados con relación a las leyes laborales en la República Dominicana.

Conocer las regulaciones laborales de las empresas privadas.

1.4 Delimitación y Alcance

Las recomendaciones y alternativas presentadas en este trabajo serán aplicadas para la empresa privada SERVICORP, SRL en Santo Domingo D.N. Este trabajo se enfocará directamente en el nivel de conocimiento de los derechos fundamentales de los colaboradores de dicha empresa privada.

Capítulo II: Marco Teórico de la investigación

2.1 Antecedentes

El derecho laboral es la ciencia jurídica que rige las relaciones laborales. Esta rama del derecho dicta las normas que se aplican en la relación al empleado y todo lo relacionado con este: términos de los contratos, horas de trabajo, salarios, permisos, indemnizaciones, entre otros aspectos.

Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), el período de transición de una fábrica a otra; Es decir, de trabajador a trabajador, por la aparición de la máquina. Por razones obvias, la siniestralidad laboral va en aumento y ante la producción en masa, el maltrato a los empleados se manifiesta en el aumento de la jornada laboral sin las condiciones adecuadas de salud y seguridad, lo que lleva a la explotación por parte de los empleadores y por ende provoca protestas de los trabajadores, Por ello el legislador vio la necesidad de establecer normas para la protección laboral y por ende para que los trabajadores trabajen en el desempeño de su profesión o trabajo. (Reyes, 2012)

Primera Guerra Mundial, 1919, se funda la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la cual se reconocen los derechos laborales en beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base de la paz mundial. (Reyes, 2012)

Segunda Guerra Mundial, 1945 Se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU), organismo subsidiario que reconoció la necesidad de promover mejores niveles de vida, trabajo permanente, condiciones para el progreso y el desarrollo económico y social. (Reyes, 2012)

Luigi Ferrajoli (1999) sostiene que los derechos fundamentales son "todos los derechos del sujeto que corresponden a 'todos' los seres humanos que tienen la condición de personas, ciudadanos o personas con capacidad de representación. Por lo tanto, el escritor argumenta que el derecho básico es el privilegio que se expresa en un sistema legal actual (una constitución política), que permite a las personas satisfacer el derecho al estado, y se dice que el derecho básico está en los humanos.

Marco teórico

2.2.1 Concepto de trabajador

Un empleado es una persona que presta servicios pagados por otra persona de la que él es el empleado, y esta persona puede ser una persona, empresa u organización específica.

2.2.2 Conocimiento

El estudio del conocimiento humano es fundamental para desarrollar las habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y creatividad. Hoy en día, es habitual escuchar la idea de que orientar la educación hacia la adquisición de conocimientos ya no es importante, porque todo está a nuestro alcance. (Alavi y Leidner, 2003) define el conocimiento como la

información que un individuo tiene en su mente, personal y subjetiva, sobre hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y factores que pueden o no ser útiles, tangibles o estructurales. La información se convierte en conocimiento una vez que ha sido procesada en la mente de un individuo, y luego vuelve a ser información cuando se presenta claramente o se comunica a otros a través de comunicación escrita, electrónica coordinada, oral o escrita, entre otros. Por otro lado, tenemos otro autor de la antigüedad que admite que la realidad cambia, donde el verdadero conocimiento es saber reconocer la esencia de todo, un acto de comprensión. Según Aristóteles, existen tres formas básicas de conocer según el fin que se persigue en cada una: el conocimiento teórico, que busca el conocimiento por sí mismo; Un productor que aspira a aprender a hacer un producto útil o bonito. y el conocimiento práctico que busca dirigir la acción humana.

2.2.3 Derecho Laboral

Fernando Floresgomes y Gustavo Carvajal (2013) definen el derecho del trabajo como el conjunto de normas que rigen la relación entre dos grupos sociales, empleador y trabajador, en los niveles individual y colectivo. Es posible lograr un equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo. Para regularizar, por normas legales, se establecen relaciones de trabajo. Este Código debe velar por el cumplimiento de las obligaciones de las partes en la relación laboral.

En el ordenamiento jurídico dominicano el derecho laboral se encuentra regulado por el Código de Trabajo y leyes complementarias (ley 16-92, del 29 de mayo de 1992).

2.2.4 Los derechos fundamentales del trabajo

Un requisito indispensable para que exista Trabajo es el respeto a lo que se conoce como los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Éstos son los siguientes:

1. La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva

2. La abolición del trabajo forzoso
3. La erradicación del trabajo infantil
4. La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.

Legislación Laboral

De acuerdo con la legislación laboral de la República Dominicana, la jornada laboral estándar es de 44 horas a la semana, con un turno típico de 8 horas. Cualquier empleado que trabaje más de seis horas consecutivas debe tener derecho a un descanso para comer de una hora, mientras que todos los empleados a tiempo completo tienen derecho a un descanso semanal de al menos 36 horas consecutivas.

Territorialidad de la Legislación Laboral

El código del trabajo establece que la legislación laboral dominicana es de carácter territorial: todo extranjero en la República Dominicana, sea jefe o empleado, tiene derechos y está sujeto a las obligaciones establecidas en la legislación laboral.

El Contrato de Trabajo

Cualquier relación por la cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta, a cambio de una remuneración, se considera un contrato de trabajo.

Jornada de Trabajo

La duración normal de la jornada de trabajo no puede ser mayor de 8 horas por día ni de 44 horas por semana. Sin embargo, los empleados que desempeñan puestos de dirección o de inspección en la empresa pueden permanecer en sus trabajos por más tiempo. Las horas trabajadas en exceso de 44 horas semanales deberán ser pagadas con un aumento de un 35 %

de la hora normal. Las horas trabajadas en exceso de 68 horas serán pagadas con un 100% de aumento.

Las horas de trabajo son desde las 7:00 a. m. y las 9 p.m. jornada diurna y la jornada nocturna desde las 9:00 p. m. hasta la 7:00 a. m.

Cuota Mínima de Trabajadores Dominicanos

El código de trabajo establece que al menos el 80% de los empleados de cualquier empresa deben ser dominicanos. Asimismo, los salarios percibidos por los empleados de empresas dominicanas no deben ser inferiores al 80% del valor total de la nómina. Para empresas con 10 o menos empleados, se debe proporcionar un número específico de empleados dominicanos. Estas reglas no se aplican al titular de la empresa, ni a los técnicos en ausencia de un sustituto dominicano calificado, ni a los extranjeros con hijos, cónyuges o cónyuges dominicanos si cumplen con ciertos requisitos de residencia.

Menores

La edad de la mayoría de trabajo es de 16 años. Sin embargo, un menor de 14 a 16 años puede trabajar con el permiso de los padres, siempre y cuando la jornada laboral no exceda las 6 horas. Los menores no están permitidos en las tiendas minoristas de alcohol.

Salario

El salario se negocia libremente entre el empleador y el empleado, pero no puede ser inferior al salario mínimo legalmente establecido. Las propinas no se consideran parte del salario.

Salario Mínimo

La Comisión Nacional de Salarios, adscrita al Ministerio del Trabajo, fija periódicamente el salario mínimo según el tipo de empresa y el valor de sus instalaciones o inventario. Actualmente se aplica el siguiente precio:

Tamaño o tipo de la empresa	Salario mínimo en pesos dominicanos
Empresas grandes	RD\$21,000.00
Empresas medianas	RD\$19,250.00
Empresas pequeñas	RD\$12,900.00
Empresas en zonas francas	RD\$13,915.00
Empresas turísticas	RD\$14,000
Trabajadores de campo	RD\$400/Hora

Pago

Los salarios se pagan por licitación legítima y por un período no superior a un mes. El impago del salario por parte del empleador es un delito sancionado con pena de prisión.

Salario de Navidad

Además del salario ordinario, cada empleador deberá pagar al trabajador, a más tardar el 20 de diciembre de cada año, el salario de Navidad, consistente en la doceava parte del salario que perciba el trabajador en el año positivo. Para este salario, solo se cuentan los salarios regulares, excluyendo propinas, horas extras, bonos, etc. Aunque la ley laboral limita este salario a cinco veces el salario mínimo, la mayoría de los empleadores en la práctica pagan el salario de un mes completo a los empleados que trabajaron todo el año. Los salarios de Navidad están exentos del impuesto sobre la renta.

Participación en los Beneficios

Toda empresa deberá designar anualmente a sus trabajadores una parte de la utilidad o beneficio neto obtenido en el último ejercicio, si los hubiere, equivalente al 10% de dicho beneficio. Sin embargo, esta participación no deberá exceder el equivalente a 45 días de salario para los trabajadores que hayan prestado servicios por menos de tres años y 60 días de salario para los mayores de tres años. Los pagos a los empleados por este concepto deberán efectuarse entre 90 y 120 días después del cierre del ejercicio económico de la empresa.

Licencias y Vacaciones

Situación	Período de licencia
-----------	---------------------

Matrimonio	5 días
Muerte de un familiar cercano	3 días
Alumbramiento de esposa o compañera	2 días
Estado de embarazo	14 semanas

Asimismo, los empleadores están obligados a conceder a todos los trabajadores vacaciones anuales pagadas de 14 días hábiles. Después de cinco años de antigüedad, el plazo se amplía a 18 días hábiles por año.

Terminación del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo puede terminar sin ninguna responsabilidad o con responsabilidad por cuatro causas:

- Desahucio.
- Despido.
- Dimisión.
- Incapacidad o muerte del trabajador.

Tanto el empleado como el empleador tienen derecho a poner término al contrato de trabajo sin necesidad de alegar causa alguna.

Tiempo del empleado en la empresa	Preaviso
3 a 6 meses	7 días
6 meses a 12 meses	14 días
12 meses o más	28 días

El empleado que haga un desahucio debe pagar al empleado una cesantía conforme al siguiente cuadro:

Tiempo del empleado en la empresa	Auxilio de cesantía
De 0 a menos de 3 meses	Ninguno
3 a 6 meses	6 días de salario
6 meses a 1 año	13 días de salario
1 año a 5 años	21 días de salario por año
5 años o más	23 días de salario por año

Despido

Un despido consiste en la terminación del contrato de trabajo por la voluntad del empleado por una causa justa. El despido justificado debe ser justificado por una causa enumerada en el código de trabajo.

El empleador que ejerce el despido debe comunicarlo al Departamento de Trabajo y al empleado dentro de las 48 horas, con indicación de la causa con la que pretende justificarlo.

Dimisión

La terminación incluye la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador basada en una causa justificada. El motivo de terminación del empleo es cuando el trabajador acredite la presencia de alguna de las causas previstas en el Código del Trabajo; En caso contrario, la renuncia está justificada. El empleado que solicite una licencia deberá notificarlo al Ministerio del Trabajo dentro de las 48 horas, indicando el motivo alegado.

En caso contrario, la renuncia se considera sin causa válida y por tanto infundada. En caso de renuncia justificada, el trabajador tiene derecho a la indemnización prevista en caso de despido improcedente; En caso de renuncia justificada; El empleado debe pagar al empleador el monto del preaviso.

Incapacidad o Muerte del Trabajador

En caso de incapacidad o muerte del empleado, el empleador deberá pagar a éste o a sus herederos una asistencia económica según la tabla siguiente:

Tiempo del empleado en la empresa	Asistencia económica
3 a 6 meses	5 días de salario
6 meses a 12 meses	10 días de salario
12 meses o más	15 días de salario por año

Protección a la Maternidad

El Código de Trabajo establece una protección especial para las empleadas embarazadas o que han dado a luz. En este sentido, el empleador no podrá poner fin al contrato de trabajo por desahucio durante el período de gestación de la empleada y hasta tres meses después de la fecha del parto. Además, la mujer embarazada tiene derecho a una licencia por maternidad de 14 semanas y, una vez de regreso a sus labores, a tres descansos remunerados durante su jornada.

Suspensión del Contrato de Trabajo

El Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo puede ser suspendido por acuerdo del empleador y el empleado o por las causas enumeradas en el Código de Trabajo. La suspensión exime a ambas partes del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato laboral, especialmente de la obligación del trabajador de prestar el servicio convenido y la del empleador de pagar el salario.

Sindicatos

El Código de Trabajo dominicano reconoce el derecho de los empleados de una empresa a asociarse en sindicatos para defender sus intereses. Los sindicatos deben tener un

mínimo de 20 miembros. Sus directivos se benefician de una protección especial contra el desahucio.

Huelgas

El Código de Trabajo reconoce también el derecho a la huelga, que debe ejercerse siempre de manera pacífica y limitarse al solo hecho de la suspensión del trabajo. No se permiten las huelgas en servicios esenciales como los servicios públicos, las comunicaciones y los hospitales.

Antes de empezar la huelga, el sindicato debe notificar al Ministerio de Trabajo, con no menos de 10 días de anticipación, un escrito en el que conste:

- La huelga tiene por objeto la solución de un conflicto económico o de derecho que afecta el interés colectivo de los trabajadores de la empresa.
- El conflicto ha sido sometido infructuosamente a la conciliación.
- La huelga ha sido aprobada por más del 51 % de los trabajadores de la empresa.
- La huelga no afectará servicios esenciales.

Retenciones al Salario de los Trabajadores

El Código de Trabajo establece que los empleadores deben retener de los salarios de sus empleados y desembolsar en manos de las autoridades correspondientes lo siguiente:

- Impuesto sobre la renta. Las retenciones y desembolsos deben hacerse de acuerdo con la escala del ISR para las personas físicas. Los sueldos de hasta 34,106.75 pesos mensuales están exentos.
- Seguridad social. La Ley 87-01 sobre el Sistema de Seguridad Social obliga a los empleadores y a sus empleados a contribuir al sistema, que prevé tres tipos de asistencia:
- Seguro de salud.

- Fondo de pensiones.
- Seguro contra riesgos laborales.

La contribución se hace sobre la base del salario del empleado en la siguiente proporción:

Beneficio	Contribución del empleador	Contribución del empleado	Contribución total
Seguro de salud	7.09 %	3.04 %	10.13 %
Seguro contra riesgos laborales	1.25 % + 0.6 % (variable)	0%	1.25 % + 0.6 % (variable)
Fondo de pensiones	7.10 %	2.87 %	9.97 %

2.2.5 Derechos fundamentales del trabajador en la República Dominicana

Código de trabajo establece estos principios:

- **Principio VII.** Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.

- **Principio XII.** Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.

2.2.5 Derecho a la capacitación y entrenamiento.

Las capacitaciones constituyen un tema muy fundamental para destacar el esfuerzo que está realizando la alta gerencia con el fin de instaurar una cultura de cumplimiento en sus empresas, además de entrenar a los empleados acerca del procedimiento para que puedan ser capaces de abarcar el desarrollo que le corresponda de acuerdo con los temas que realmente son relevantes para ellos. El código del trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a recibir de sus empresas la capacitación necesaria para realizar mejor su trabajo y así elevar su nivel de vida.

Los temas que deben ser incluidos como un mínimo para obtener un adecuado programa de capacitaciones, se conocen como los siguientes:

- Generalidades y Conceptualizaciones. Fases del Ciclo de Lavado de Activos. Tipologías de casos en sus respectivos sectores.
- Implementación procesos de control interno. Congelamiento Preventivo.
- Oficial de Cumplimiento y Comité de Cumplimiento. Atribuciones y Responsabilidades.
- Debida Diligencia e Identificación de Clientes. Identificación de Terceros Beneficiarios. Suplidores.
- Reporte de transacciones en efectivo y sospechosas. (Su importancia)
- Conservación de documentos.
- Estándares para Contratación de Personal. Expedientes Empleados.
- Medición y Control. Herramientas de Monitoreo. Factores de Riesgo.

- Revisión de Políticas y Atención a Requerimientos de Autoridades.
- Autoridades Competentes y Organismos Autorreguladores. Unidad Análisis Financiero (UAF). Sanciones.

2.2.7 Regulación del derecho del trabajador privado

Para las empresas privadas tenemos el ministerio de trabajo.

- Código De Trabajo De La República Dominicana.

El presente Código tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.

Capítulo III Metodología

3.1 Tipo de estudio

Esta investigación académica posee un diseño de estudio no experimental, ya que las variables utilizadas no fueron manipuladas ni alteradas. El tipo de estudio que realizaremos es transversal descriptivo, dado que se analizará la situación en un único momento, es decir, durante el último cuatrimestre del 2022.

El estudio transversal se define como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población-muestra predefinida. Este tipo de estudio también se conoce como estudio de corte transversal y estudio de prevalencia. Mientras que el estudio transversal descriptivo sirve para evaluar la distribución y la frecuencia de un tema determinado de estudio, o sobre un grupo demográfico determinado.

3.2 Población y muestra

La población de estudio se encuentra conformada por colaboradores de la empresa privada SERVICORP, SRL de Santo Domingo, República Dominicana ubicada en el Distrito Nacional. Para esta investigación se utilizaron como muestras 30 colaboradores. Se utilizará una selección aleatoria y voluntaria de colaboradores pertenecientes a la empresa. El muestreo a utilizar sería el no probabilístico de tipo intencional donde vamos a escoger como muestra las personas más representativas para llevar a cabo nuestra investigación.

3.3 Método de recolección de datos

Instrumento (CUESTIONARIO)

Como método de recolección de datos implementamos un cuestionario, con el fin de obtener información precisa para poder medir el nivel de conocimiento del trabajador sobre sus derechos fundamentales como empleado privado en la República Dominicana.

Los cuestionarios proporcionan respuestas rápidas, pero hay que tener el debido cuidado a la hora de elaborarlos, para asegurarse de que no se influye en la respuesta que se recibe. El diseño del cuestionario debe reflejar los objetivos de la investigación y el mismo llevará consigo el consentimiento informado.

3.4 Variables

Variable	Definición teórica	Dimensión	Escala	Instrumento
Nivel de conocimiento	Los niveles del conocimiento están basados en metodologías científicas y también filosóficas, por ser el conjunto de saberes. Dichos niveles pueden ser descritos en función de la abstracción y la profundidad que alcanza el conocimiento todo esto en una bien pronunciada relación entre objeto y sujeto.	Entendimiento Juicio Pensamiento Intuición Comunicación	Intervalo	Recopilación de datos mediante cuestionario

3.5 Materiales y utensilios

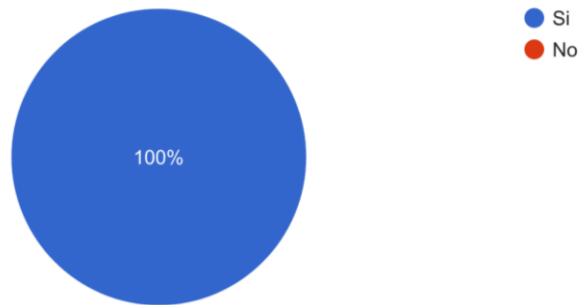
Para la realización de esta investigación se implementó el uso de un cuestionario digital a través de la plataforma de Google Forms.

Capítulo IV Presentación de los Resultados

4.1 Resultados del Cuestionario aplicado al Personal de la empresa SERVICORP SRL

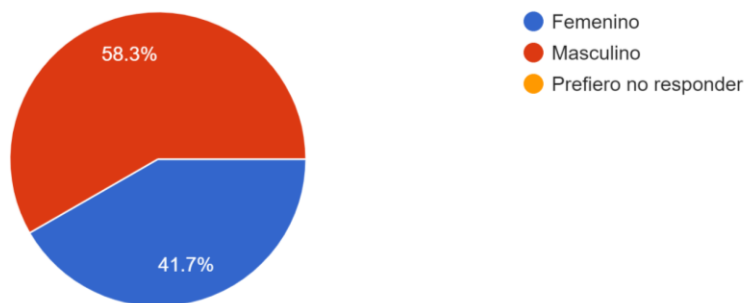
4.1.1 Características del Personal

Gráfica 1 . ¿Está de acuerdo con realizar este cuestionario?



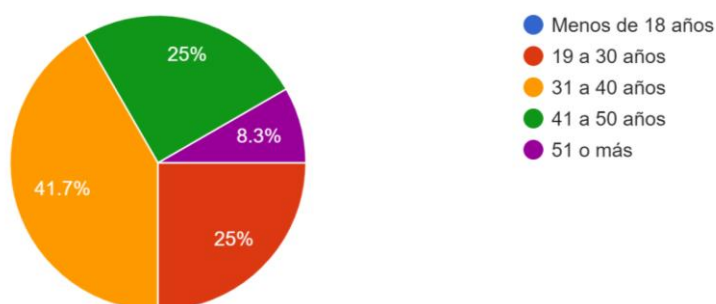
En la gráfica 1 el 100% de los encuestados estaban de acuerdo con llenar el cuestionario.

Gráfica 2. Género



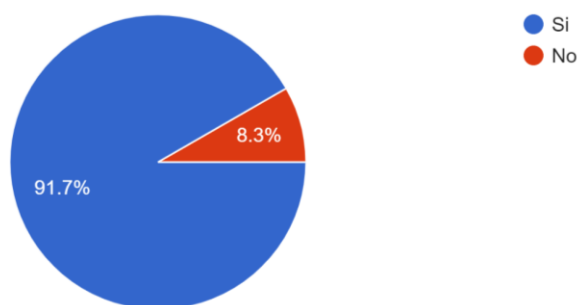
La gráfica 2 respecto al genero, indica que 58.3% de los encuestados son de sexo masculino y 41.7% de sexo femenino.

Gráfica 3. Edad



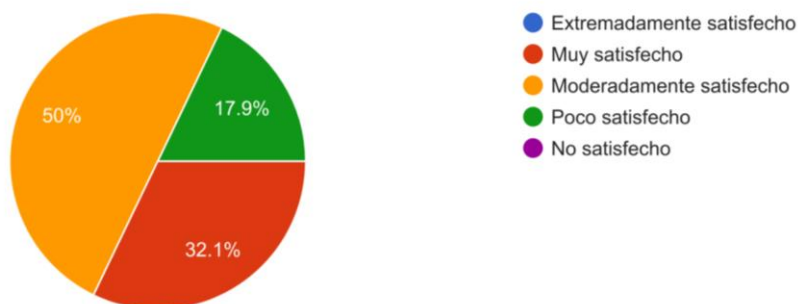
La gráfica 3 referente a la edad, muestra que un 41.7% de los encuestados dijeron tener de 31 a 40 años, mientras que 25% señalaron de 41 a 50 años, 25% dijeron de 19-30 años y 8.3% tienen 50 años o más.

Gráfica 4. ¿Cómo empleado conoces cuáles son tus derechos fundamentales?



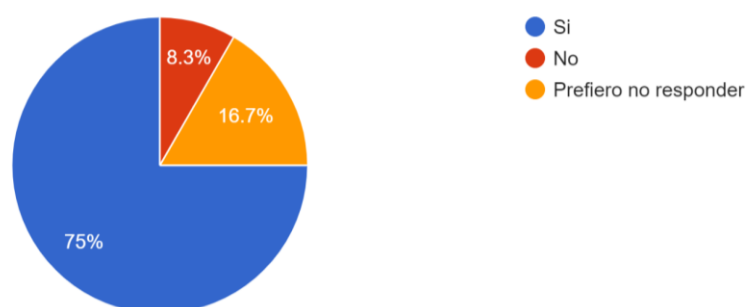
La gráfica 4 demuestra que un 91.7% si conoce cuales son sus derechos fundamentales, mientras que un 8.3% muestra que no.

Gráfica 5. Si tu respuesta anterior fue afirmativa, ¿qué tan satisfecho se encuentra por la valoración de sus derechos fundamentales como empleado?



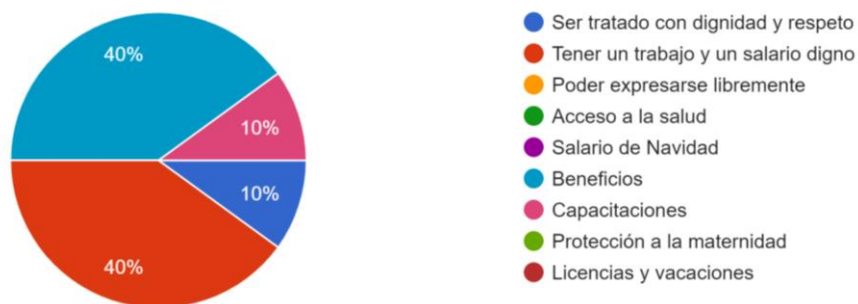
Según los resultados presentados en el gráfico 5, un 50% se siente moderadamente satisfecho con la valoración de sus derechos fundamentales, mientras que un 32.1% muy satisfecho y un 17.9% poco satisfecho.

Gráfica 6. En este sentido, ¿usted entiende que puede formalizar un contrato de trabajo de manera verbal o escrita, o ya sea de forma definida o indefinida?



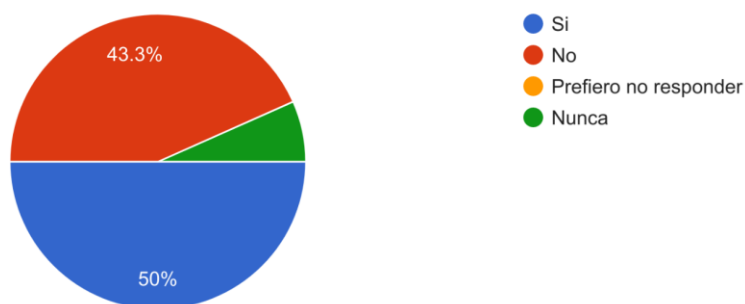
La gráfica 6 un 75% de los empleados entienden que si puede formalizar un contrato de trabajo de manera verbal o escrito, o ya sea de forma definida o indefinida. Un 16.7% considera que no mientras que un 16.7% prefiero no responder.

Gráfica 7. ¿Considerás que en algún momento de tu vida laboral han sido violentados alguno de éstos derechos fundamentales como empleado?



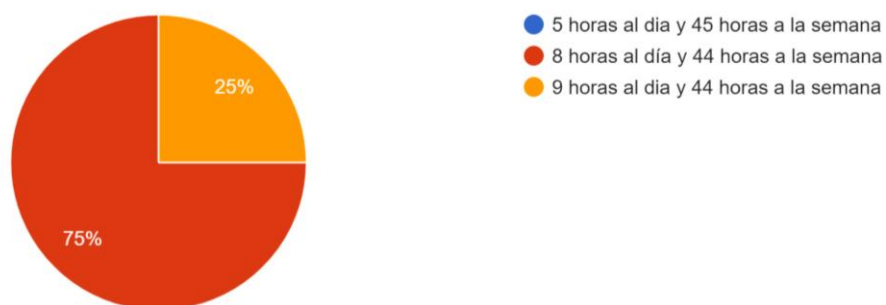
En el gráfico 7 tenemos que un 40% siente que sus beneficios han sido violentados, un 40% indica las licencias y vacaciones, un 10% ser tratado con dignidad y respeto mientras que un 10% a las capacitaciones.

Gráfica 8. ¿Tu empresa o área laboral y quienes trabajan en ella, promueven la protección de las personas que denuncian acciones negativas, incluso si consideran que están equivocadas?



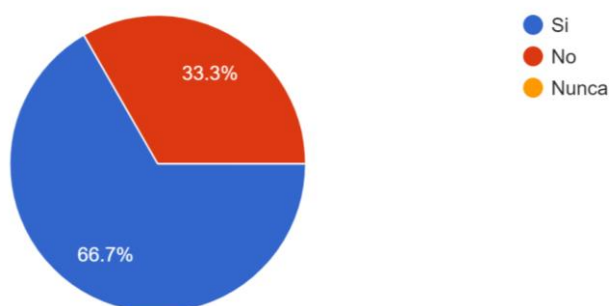
En el gráfico 8 un 41.7% indica que si promueven la protección de las personas que denuncian acciones negativas mientras que un 50% indica que no promueven la protección y un 8.3% indica que prefiere no responder.

Gráfica 9. ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo?



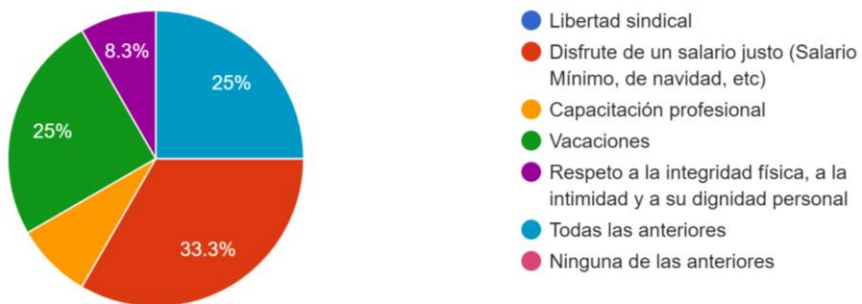
En la gráfica 9 un 75% respondió que la jornada máxima laboral es 8 horas y 44 horas a la semana, mientras que un 25% indica que son 9 horas al día y 44 horas a la semana.

Gráfica 10. ¿Usted como empleado siente que el código del trabajo ha cumplido con disponer ante sus respectivos intereses como debe ser?



Según los resultados presentados en el gráfico 10 el 66.7% indica que el código de trabajo ha cumplido con disponer ante sus respectivos intereses, mientras que un 33.3% indica que no cumple.

Gráfica 11. ¿Cuáles son los beneficios que sientes que te ha brindado tu empresa?



Según los resultados presentados en el gráfico 11 el 25% de nuestros participantes entiende que la empresa si cumple con todos los beneficios, un 25% indica que la empresa si cumple con las vacaciones, un 33.3 con disfrute de un salario justo y un 8.3 respeto a la integridad física, a la intimidad y a su dignidad personal.

4.2 Discusión de los resultados

Después de aplicar el cuestionario a los colaboradores de la empresa, donde su mayoría tienen edades comprendidas entre los 31 a 40 años de edad. Se pudo evidenciar que el 91.7% si muestra conocimientos sobre cuáles son sus derechos fundamentales, mientras que un 8.3% mostró que no poseían conocimiento sobre sus derechos como empleado privado.

En cuanto a la *gráfica número 5*, se pudo observar que un 50% de los colaboradores se encuentran moderadamente satisfechos con la valoración de sus derechos fundamentales como empleados, mientras que se contempla un 32.1% de colaboradores que si se sienten muy satisfechos, y por debajo se muestra un 17.9% que se encuentra poco satisfecho por la forma en que han abordado la valoración de sus derechos.

Con relación a la *gráfica número 7*, una de las preguntas más importante ya que es el objetivo principal de nuestra investigación sobre si en algún momento de su vida laboral como empleados de la empresa se han sentido vulnerados en ciertos derechos fundamentales mencionados en el trabajo, por ejemplo, tener un salario digno (beneficios y salario de navidad), acceso a la salud, de recibir licencias y vacaciones, protección a la maternidad, entre otros casos. El 40% siente que sus *beneficios* han sido violentados, mientras que en otra mitad se presenta un 40% indica las *licencias y vacaciones*, un 10% en ser tratado con *dignidad y respeto* en el área laboral, y por último un 10% en el caso de recibir *capacitaciones*.

Respecto a la empresa o área laboral y quienes trabajan en ella, también se necesitó determinar si ellos como institución promueven la protección de las personas que llegan a denunciar acciones negativas que se cometan por allá, incluso aunque se consideren equivocadas. En el *gráfica número 8*, un 41.7% indica que como empresa si promueven la protección de las personas que denuncian acciones negativas mientras que un 50% dice que no la promueven, y un 8.3% decidió no responder la pregunta.

Con el *gráfico número 10* el 66.7% indica que el código de trabajo ha cumplido con disponer antes sus respectivos intereses, con esta investigación a mi compañera y a mí nos hace sentir completamente satisfecha saber que la mayoría entiende y conoce cuales son sus derechos fundamentales.

Con la investigación hemos demostrado que la mayoría del personal en la empresa si conoce cuales son sus derechos fundamentales como empleado. Los derechos fundamentales se refieren a los derechos y libertades que posee todo individuo basándose únicamente en hechos y son reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Cada trabajador es una persona y como tal tiene derechos básicos en la empresa.

Referencias bibliográficas

- Alavi, Maryam y Leidner, Dorothy (2003), *Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios*, en *Sistemas de gestión del conocimiento. Teoría y práctica*, editor Stuart Barnes, Colección Negocios, Thompson Editores, España, pp 17-40. <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260241.html#inicio>
- Antezana De Guzmán, Patricia, *Historia del derecho laboral. Fides Et Ratio*, La Paz , v. 5, n. 5, p. 67-78, abr. 2012. Disponible en http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci_abstract
- Código de trabajo de la República Dominicana. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/29744/61886/F1357132319/DOM29744.pdf>
- Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Editorial Vol 26 (2) 2005. (n.d.). Editorial Vol 26 (2) 2005. Retrieved August 19, 2022, from <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html>
- Ferrajoli, Luigi, (1999), *Derechos y garantías*. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12589/14141>
- Fernando Floresgómez González y Gustavo Carvajal Moreno. *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa. Año 2013. Página 241. <https://tareasjuridicas.com/2017/01/21/10-conceptos-de-derecho-laboral-que-debes-conocer/#:~:text=Fernando%20Floresg%C3%B3mez%20y%20Gustavo%20Carvajal,producci%C3%B3n%2C%20capital%20y%20trabajo.%E2%80%9D>

- Guzmán Ariza | *La mejor firma de Abogados en la República Dominicana*. 2022.
Legislación Laboral en la República Dominicana. [online] Available at:
<<https://drlawyer.com/espanol/derecho-de-trabajo/>> [Accessed 10 August 2022].
- Reynoso, C. C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*.
<https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral* (Primera edición ed.). https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf

Anexos



ANEXOS 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) participante:

Somos Myrna Restituyo y Anabella Del Giudice, estudiantes de término de la licenciatura en Psicología Organizacional por la Universidad Iberoamericana (UNIBE). Estamos realizando una investigación titulada **“Nivel de conocimiento del trabajador sobre sus derechos fundamentales como empleado privado en la República Dominicana”**. Nos gustaría que nos colabore llenando este cuestionario el cual tiene como objetivo identificar el nivel de conocimiento de los derechos fundamentales del trabajador privado en la República Dominicana.

Los datos que proporcione son confidenciales y anónimos con el fin de cuidar su privacidad. Estos serán utilizados únicamente por los investigadores para el propósito de este estudio. En ningún momento se usará su nombre para discutir los datos, sus datos estarán identificados con un código numérico que no permitirá ser relacionado con su nombre.

Si tiene alguna pregunta, puede contactar a las investigadoras o dirigirse vía correo al comité de ética de la Universidad Iberoamericana UNIBE.

Myrna Restituyo 829-959-5221 Anabella Del Giudice 849-403-3533

Correos del Comité de Ética de UNIBE: r.cueto@prof.unibe.edu.do ocomitedeetica@unibe.edu.do

Firmando esto acepto que he leído este formulario de consentimiento informado. Aceptó participar en este estudio. Reconozco que soy consciente de lo que implica este estudio, Si siente que no puede o no quiere participar en esta investigación, podrá con total libertad comunicarlo. La participación será voluntaria. Se me ha dado la oportunidad de hacer preguntas sobre el estudio y he recibido respuestas a todas las preguntas que tenía sobre el estudio.

Firma _____

Firma de la entrevistadoras

ANEXO 2. Cuestionario a los empleados

Estimado participante:

Agradecemos su disponibilidad para participar en este cuestionario, somos Myrna Restituyo y Anabella Del Giudice, estudiantes de término de la licenciatura en Psicología Organizacional por la Universidad Iberoamericana (UNIBE). Estamos realizando una investigación titulada “Nivel de conocimiento del trabajador sobre sus derechos fundamentales como empleado privado en la República Dominicana”. Nos gustaría que nos colabore llenando este cuestionario el cual tiene como objetivo identificar el nivel de conocimiento de los derechos fundamentales del trabajador privado en la República Dominicana.

Los datos que proporcione son confidenciales y anónimos con el fin de cuidar su privacidad. Estos serán utilizados únicamente por los investigadores para el propósito de este estudio. Usted se encuentra en la libertad de elegir si participar o no en esta encuesta, si en algún momento durante la misma se siente incómodo o no desea continuar, puede abandonarla en cualquier momento sin ningún tipo de consecuencia.

1.¿Está de acuerdo con realizar este cuestionario?

- a) Si
- b) No

2.Género

- a) Femenino
- b) Masculino
- c) Prefiero no responder

3. Edad

- a) Menos de 18 años

- a) 19 a 30 años
- b) 31 a 40 años
- c) 41 a 50 años
- d) 51 o más

4. Como empleado conoces cuáles son tus derechos fundamentales?

- a) Si
- b) No
- c) No estoy seguro/a

5. Si tu respuesta fue confirmada, ¿qué tan satisfecho se encuentra por la valoración de sus derechos fundamentales como empleado?

- a) Estoy extremadamente satisfecho
- b) Estoy muy satisfecho
- c) Estoy moderadamente satisfecho
- d) Estoy poco satisfecho
- e) No estoy satisfecho

6. En este sentido, ¿usted entiende que puede formalizar un contrato de trabajo de manera verbal o escrita, o ya sea de forma definida o indefinida?

- a) Si
- b) No
- c) Prefiero no responder

7. ¿Consideras que en algún momento de tu vida laboral han sido violentados alguno de éstos derechos fundamentales como empleado?

- a) Ser tratado con dignidad y respeto

- b) Tener un trabajo y un salario digno
- c) Poder expresarse libremente
- d) Acceso a la salud
- e) Salario de Navidad
- f) Beneficios
- g) Capacitaciones
- h) Protección a la maternidad
- i) Licencias y vacaciones

8. Tu empresa o área laboral y quienes trabajan en ella, ¿Promueven la protección de las personas que denuncian acciones negativas, incluso si consideran que están equivocadas?

- a) Si, promueven la protección de las personas
- b) No, no promueven la protección de las personas
- c) Nunca he estado en esa situación

9. ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo?

- a) 5 horas al día y 45 horas a la semana
- b) 8 horas al día y 44 horas a la semana
- c) 9 horas al día y 44 horas a la semana

10. ¿Usted como empleado siente que el código del trabajo ha cumplido con disponer ante sus respectivos intereses como debe ser?

- a) Sí
- b) No

c) Nunca

11. ¿Cuáles son los beneficios que sientes que te ha brindado tu empresa?

- a) Libertad sindical
- b) Disfrute de un salario justo (Salario Mínimo, de navidad, etc)
- c) Capacitación profesional
- d) Vacaciones
- e) Respeto a la integridad física, a la intimidad y a su dignidad personal
- f) Todas las anteriores
- g) Ninguna de las anteriores