



*Paisaje Vereda de Combia-Pereira*

*Clasificación de las condiciones laborales  
y su relación con el desarrollo humano  
del hombre trabajador*

## SÍNTESIS

El trabajo es la principal actividad social humana, representa supervivencia y sostenimiento, da valor, progreso, aporte y virtud social, es un derecho fundamental y provee además status e identidad, sin embargo, el trabajo por sí solo no es caución de dignificación de la persona si no se cuenta con las condiciones laborales óptimas que garanticen al ser humano crecimiento, cumplimiento y potencialización de sus capacidades y satisfacciones. Pero medir estas condiciones laborales y la calidad de vida laboral es una misión difícil, no solo por las subjetividades que se entretujan sino por la cantidad de variables y modelos con los que se desarrolla dicho ejercicio, que es justamente lo que se desea mostrar en estas líneas en las que se describen las distintas formas de operacionalizar el ámbito laboral y como a través de él se logra el desarrollo del hombre trabajador.

**PALABRAS CLAVES:** Trabajo, calidad de vida laboral, experiencia laboral, condiciones físicas, psíquicas y mentales.

**Clasificación JEL:** I31, J21, J23, J24, J30

## ABSTRACT

Work is the main human social activity, represents survival and sustenance, gives courage, achievement, contribution and social virtue, it is a fundamental right and also provides status and identity, however, work alone is no guaranty of dignifying person if you do not have optimal working conditions that guarantee the human being growth, compliance and potentiation of their capabilities and satisfaction. But measuring these working conditions and the quality of working life is a difficult task, not only because of the subjectivities that are interwoven but by the number of variables and models that this exercise takes place, which is exactly what you want to show in these lines that describes the different ways to operationalize the workplace and how through it the development of the working man is achieved.

**KEY WORDS:** Work, quality of work life, work experience, physical, psychological and mental conditions.

**JEL Classification:** I31, J21, J23, J24, J30

# Clasificación de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano del hombre trabajador <sup>1</sup>



Esther Julia Castaño González\*

*Rating of labor conditions and their relationship to human development of the working man*

*Primera versión recibida el 5 de noviembre de 2013. versión final aprobada el 11 de Abril de 2014*

*Para citar este artículo: Castaño González, Esther Julia (2013). "Clasificación de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano del hombre trabajador". En: Gestión y Región N°. 16 (Julio - Diciembre 2013); pp. 59-80.*

## Introducción

En un trabajo anterior (Castaño, 2013a) se demostró que de los veintitrés capítulos que conforman el Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos (TLC), doce contienen algún planteamiento de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) según los indicadores de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), desde donde se realizó el análisis; sin embargo, lo incluido sobre RSE en el TLC es muy general:

En ninguna de las tres dimensiones (económica, ambiental y social) este TLC tiene un manejo detallado, no hay normas claras y tampoco exigencias explícitas en términos de RSE, las indicaciones son generales y las exigencias son más dirigidas hacia establecimiento de tiempos, teniendo en cuenta que según este texto cada país puede establecer sus propias normas en muchos aspectos, resaltando la importancia que tienen la transparencia en las transacciones y la información continua y oportuna de las decisiones y acciones que se implementen (Castaño, 2013a, pp. 99 - 100).

Según el gobierno colombiano, este acuerdo comercial con Estados Unidos "garantiza el acceso de un producto a otro mercado de forma fácil y sin barreras, permite la comercialización de productos nacionales, ayuda a elevar el nivel de

<sup>1</sup> El presente artículo hace parte del trabajo de rastreo de información realizado para la investigación en curso denominada "Influencia del TLC Colombia – Estados Unidos en la calidad de vida laboral y el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas exportadoras colombianas", la cual es avalada por la Universidad Católica de Pereira y realizada en el marco del doctorado en Relaciones Internacionales Iberoamericanas de la Universidad Rey Juan Carlos de España.

\* Docente Comunicación social - periodismo, Universidad Católica de Pereira.

empleo, y contribuye a modernizar el aparato productivo” (Pérez, 2010, p. 195). Dentro de los beneficios también se expone que un TLC puede provocar aumento en la tasa de crecimiento económico y del nivel de ingreso *per cápita*, lo que eleva el nivel de bienestar de los ciudadanos al expandir las exportaciones, caso en el que se aumenta la competitividad empresarial, se diversifica el comercio, la inversión extranjera fluye, se facilita la obtención de equipos y maquinarias, de materias primas y bienes de capital y se crean empleos; todo esto además de “la transferencia de tecnología, productividad, liberalización del comercio de servicios, disminución de los costos de transacción y eficiencia en las operaciones y procedimientos, entre otros” (Castaño, 2013b, p. 15). Otras atribuciones que se hacen al tratado con Estados Unidos son, por ejemplo, la elevación del bienestar de la población, el movimiento de personas entre los países, la creación de nuevas empresas y la convergencia jurídica en materia de prácticas comerciales.

Por otro lado, están los que miran esta clase de procesos con desconfianza y advierten que los países en desarrollo deben tener cuidado con los TLC. Ellos alegan las diferentes formas de desigualdad, las diversas desventajas y los riesgos que se pueden presentar, por ejemplo, en términos de propiedad intelectual, monopolios y aumento de precios en algunos productos y servicios. Puede presentarse disminución en los sueldos de los trabajadores y déficit fiscal; además, afectación de sectores como avicultura, ganadería vacuna y porcicultura, al igual que en el arroz, el trigo, el maíz y el azúcar, entre otros.

Dentro de los posibles efectos del establecimiento de relaciones comerciales internacionales, está visto que uno de los temas que más corre peligro, específicamente entre un país subdesarrollado como Colombia frente a una potencia mundial como Estados Unidos, es el tema laboral. Dentro de este ámbito se encuentra la tendencia al desempleo, sobre todo de la población menos calificada, la desmejora en las condiciones laborales de los trabajadores a causa, especialmente, de la necesidad de las empresas de cumplir con estándares de calidad, con entregas y el logro de mayores ventajas competitivas en cortos periodos de tiempo.

En este texto se pretende determinar si el TLC firmado entre Colombia y Estados Unidos ha influido de alguna manera en la calidad de vida laboral y las condiciones laborales que le son brindadas al trabajador en las empresas exportadoras colombianas. Se entiende que las condiciones laborales son la base del desarrollo humano; sin embargo, se ha encontrado una excesiva amplitud de factores y formas de clasificación que se han conformado a nivel internacional. En este artículo se hará un recorrido por las principales propuestas y esfuerzos de delimitación y organización de condiciones laborales, de trabajo o de calidad de vida laboral.

## Diferentes formas de clasificar las condiciones laborales, de trabajo o de calidad de vida laboral

Una de las clasificaciones más antiguas sobre condiciones laborales o de trabajo es el Método de Análisis elaborado por Guélaud, Beauchesne, Gautrat y Roustang (1978), miembros del *Laboratoire de Economie et Sociologie du Travail*, más conocido como LEST, del CNRS, en Aix-en-Provence. Las variables concebidas por el LEST son: (Pérez, 1984, p. 1):

- Ambiente laboral: ambiente térmico, ruido, iluminación, vibraciones.
- Carga física: carga estática, carga dinámica.
- Carga mental: apremio de tiempo de trabajos repetitivos y no repetitivos y complejidad – rapidez.
- Aspectos psicosociales: iniciativa, status social, comunicaciones, cooperación, identificación con el producto.
- Tiempo de trabajo.

Este método permite cuantificar y medir variables subjetivas. Quedan excluidos el salario, las ventajas sociales y la seguridad en el empleo, por ser considerados un objeto de estudio distinto. Tampoco son tenidos en cuenta los factores de riesgo profesional (condiciones de seguridad e higiene en el trabajo), por corresponder a acciones que deben ser aplicadas previamente al desarrollo de la metodología.

Otra clasificación es la presentada por la *European Foundation for the improvement of living and working conditions*<sup>2</sup>, quien “proporciona resultados, conocimientos y consejos, procedentes de estudios independientes y comparativos, a los gobiernos, las empresas, los sindicatos y la Comisión Europea” (Menéndez-Valdés, 2014) Esta organización utiliza categorías como:

- “Factores físicos del trabajo: Nivel de ruido, temperatura, vibraciones, inhalación de vapores, manipulación de sustancias tóxicas y radiaciones.
- Tiempo: Número de horas semanales, tipo de jornada, cambios de horario, turnos, trabajo sábados y/o domingos.
- Control y autonomía: Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo, los métodos y el orden de las tareas; posibilidad de descansar; libertad para elegir vacaciones.
- Sistemas de incentivos: Salario base fijo o pago por comisión, horas extras pagadas.
- Igualdad de oportunidades: Objeto de discriminación (sexual, por edad, por nacionalidad, por discapacidad, etc.)” (European Foundation for the improvement of living conditions, citado por Garrido, 2006, p. 117).

Según Menéndez-Valdés, son tres ámbitos clave de especialización desde donde se centra la medición de Eurofound:

<sup>2</sup> Esta Fundación fue creada desde 1975; su función es de gran trascendencia en el ámbito laboral en Europa, por la contribución que hace a la planificación y establecimiento de mejores condiciones de vida y de trabajo en ese continente.

- Condiciones de trabajo: Tiempo de trabajo, flexibilidad y seguimiento de los cambios en las condiciones de trabajo.
- Condiciones de vida: En general los problemas que afectan a los ciudadanos europeos en su vida cotidiana, entre ellos equilibrio entre trabajo y vida familiar, prestación de servicios de bienestar social y fomento de la integración en el empleo.
- Relaciones laborales: El cambio industrial y la reestructuración empresarial, la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y la europeización de las relaciones laborales.

Una invitación interesante es la que propone Veenhoven (1994), denominada “la esperanza de vida feliz”. En ella toma en cuenta variables como

ingresos, habitaciones por hogar, porcentaje de crímenes, desnutrición, proporción de personas sin agua potable, muertes maternas, libertad política, ingresos, desigualdad de género, entre otras variables (...) Estos trabajos son retomados por Headey y Wearing (1992), quienes ven la felicidad como un derecho fundamental sobre el que hay que hacer seguimiento en el mundo para entender en general cómo va el desarrollo de las personas y del mundo (Londoño, 2008, p. 15).

Otra perspectiva es la de González, para quien “el proceso laboral debe tener como objetivo central el incremento de la calidad de vida laboral” (González, 2006, p. 2). El autor propone factores que, aunque no son presentados como un estándar de medición, son muy relevantes en el análisis del logro de una satisfactoria calidad de vida laboral:

- Eliminación de cualquier clase de discriminación, priman los méritos.
- Respeto a la dignidad individual – no maltrato.
- Libertad de determinar la labor según aspiraciones, vocación, capacidad y conocimientos.
- Seguridad en el empleo y oportunidad de ascenso.
- Sindicalización.
- Salario justo - quien más aporta mejor debe vivir.
- Calificación profesional y cultural.
- Continuidad del proceso laboral.
- Seguridad y salud.
- Reconocimiento moral y material oportuno y público de los resultados alcanzados.
- Posibilidad de participación en decisiones - información clara y oportuna.
- Clima laboral armónico.
- Condiciones laborales adecuadas.
- Realización de actividades culturales, recreativas y deportivas. (González, 2006, p. 3).

Chiang y Krausse (2008) llevaron a cabo un estudio empírico de calidad de vida laboral, utilizando un instrumento de medición que consta de 118 ítems divididos en 4 indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicadores globales. Estos indicadores aparecen explicados en la figura 1.

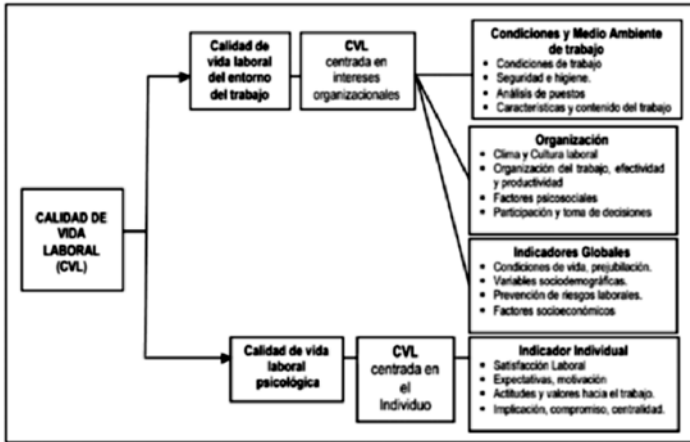


Fig. 1. Esquema de la Calidad de Vida Laboral (Chiang y Krausse, 2008, p. 28)

Según Chiang y Krausse:

Los dramáticos cambios que caracterizan la nueva economía están remodelando el ambiente laboral. La competencia internacional requiere empresas innovadoras, diversas y flexibles. A la vez los consumidores e inversionistas hacen una fuerte presión para que las empresas generen ambientes de trabajo justos, productivos y potenciadores (2008, p. 24).

Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004), hacen un completo recorrido por lo que serían las condiciones laborales enmarcadas, según estos autores, en la relaciones laborales establecidas entre un empleado y un empleador, y que generalmente están reguladas por un marco jurídico normativo.

Como primera medida, estos autores toman en cuenta los factores físico – ambientales del trabajo clasificados, desde tres niveles: individuos, relaciones interpersonales y organizaciones.

El nivel individuos acoge condiciones laborales, como temperatura, calidad del aire, iluminación, ruido y música. En este mismo nivel se analizan las estaciones de trabajo y dentro de ellas el color, el equipamiento, la silla y el espacio en planta. Finalmente, se toman en cuenta el entorno de apoyo, los vestíbulos, los lugares de descanso y las áreas de trabajo.

En el nivel de relaciones interpersonales se cuentan los espacios de trabajo, la disposición espacial y la disposición del edificio. En el nivel de las organizaciones están los edificios, y dentro de ellos la separación entre unidades de trabajo y la diferenciación entre ellas.

Otros aspectos tenidos en cuenta por Alcover de la Hera et al. son: el sistema técnico, relacionado con los procesos tecnológicos de la organización, y dentro de él, la flexibilidad del sistema y la complejidad de este y de sus instrumentos; la ergonomía; las tareas cognitivas o manuales, su variedad y la autonomía que el empleado puede involucrar en ellas; los puestos de trabajo; las funciones, los horarios; los turnos; los roles y las ocupaciones.

Dentro del nivel de la interacción están contenidos los grupos y equipos de trabajo; el trabajo en equipo y su eficacia; el liderazgo; el clima organizacional; la inteligencia del hombre trabajador; las aptitudes; el pensamiento; la memoria; la atención; los juicios sociales; la formación de impresiones; los procesos de atribución; el pensamiento categorial y los estereotipos; la motivación; el establecimiento de objetivos; la equidad; el rendimiento; el significado de trabajo de las personas; los valores; el compromiso y la satisfacción laboral, devenida esta de las experiencias, la percepción, las emociones y la conducta, entre otros.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (Bestratén, 2003) propone englobar las condiciones de trabajo en tres ámbitos: Medio ambiente de trabajo, que integra las condiciones de seguridad, el entorno físico de trabajo y los contaminantes químicos y biológicos. El segundo ámbito corresponde a las exigencias de la tarea donde se estudia la carga de trabajo sea física o mental e incluye el esfuerzo, la postura, la monotonía, la atención, etc. El tercer ámbito lo integran los aspectos relacionados con la organización del trabajo y desde allí las tareas, la distribución del tiempo para realizarlas, la velocidad necesaria y las relaciones interpersonales.

El Pacto Mundial, iniciativa lanzada por Kofi Annan, Secretario General de Naciones Unidas en 1999, con el fin de adoptar medidas para perseguir una economía global integral y sostenible, también hace una clasificación basada en nueve principios que se desprenden de tres esferas de influencia, esto teniendo en cuenta que parte del compromiso asumido por esta organización es que la comunidad empresarial se responsabilice de hacer que se respeten los derechos humanos, tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia, por lo que las empresas deben garantizar que sus actividades se llevan a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en el país en que dichas empresas desarrollan su actividad. Los principios y esferas del Pacto Mundial son:



## Esfera 1.: Derechos humanos

### Principios:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales a nivel internacional dentro de su esfera de influencia y
2. Asegurarse de que sus propias corporaciones no actúan como cómplices en la violación de los derechos humanos.

## Esfera 2.: Condiciones laborales

### Principios:

3. La libertad de afiliación y el reconocimiento efecto del derecho a la negociación colectiva.
4. La eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligado.
5. La erradicación del trabajo infantil.
6. La eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

## Esfera 3.: Medio ambiente

### Principios:

7. Fomenten los enfoques preventivos ante los desafíos medioambientales
8. Lleven a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad medioambiental y
9. Faciliten el desarrollo y la divulgación de medios tecnológicos respetuosos con el medio ambiente.

Es importante recalcar que el Pacto Mundial tiene carácter voluntario. Al no haber obligatoriedad, las organizaciones que se suscriban a él lo están haciendo desde la perspectiva de la RSE, obedeciendo así a un interés propio de defender y fortalecer su cultura empresarial y responder a la presión de la sociedad.

Para el Pacto Mundial, el respeto por los derechos humanos y por el medio ambiente debe estar presente en todos los contextos, aún más en el laboral. Sus cuatro principios, pertenecientes a la esfera “Condiciones laborales”, son los incluidos en la Organización Internacional del trabajo (OIT), la cual es retroalimentada desde un proceso denominado “tripatismo”: “El trabajo decente refleja las preocupaciones de gobiernos, trabajadores y empleadores, que dan a la OIT su singular identidad tripartita” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 9).

**Colombia es** miembro activo de la OIT, creada en 1919 para “promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional” (OIT, 2013) y cuya misión es la paz laboral para la prosperidad:

A pesar de que la comunidad internacional aboga por el respeto al derecho al trabajo y a que este sea digno, existen problemas importantes para su efectiva realización en muchos países miembros de la OIT, principalmente por la disminución de oportunidades de empleo y el deterioro de las condiciones laborales (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 8).

Para López los países miembros de la OIT, en la suscripción de tratados deben tener en cuenta los convenios internacionales del trabajo aludidos en la Declaración de 1998, los cuales actúan como referentes en la precisión de los contenidos en cuanto a derechos laborales.

El contenido del resto de los derechos –reconocidos en los acuerdos, pero que exceden los establecidos por la OIT en 1998– debe establecerse según los convenios internacionales de trabajo que se refieran a tales derechos y que hayan sido ratificados por los países que adoptaron el acuerdo comercial: por ejemplo, el derecho de huelga, la prevención y la indemnización en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (López, 2005, p. 52).

Para la OIT desde 1919 se han creado convenios y recomendaciones sobre el mundo del trabajo que deben ser adoptados tales como,

el respeto de los derechos humanos fundamentales, especialmente la libertad sindical, el derecho de sindicación y negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo, la administración del trabajo, las relaciones laborales, la política de empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, el empleo de la mujer y el empleo de ciertas categorías especiales como los trabajadores migrantes y la gente de mar (OIT, 2013, p.7).

Esta organización, en su octogésima sexta reunión, realizada en 1998 en Ginebra, aprueba su Declaración “relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento como un instrumento obligatorio para todos los Estados miembros que hayan o no ratificado los convenios fundamentales del trabajo” (OIT, 1998).

Según la OIT (1998), los principales derechos de los trabajadores son:

1. Crear y/o formar parte de organizaciones de su libre elección, sin restricciones ni solicitud previa de autorización.

2. Libertad sindical para establecer las normas y reglamentos por los cuales regirse, así como para elegir a sus propios representantes, organizarse administrativamente y formular políticas de capacitación y actividades, sin interferencia alguna de las autoridades o las empresas.
3. Derecho a afiliación con cualquier tipo de organización nacional e internacional, federaciones y confederaciones sindicales.
4. Derecho a protección contra la discriminación anti-sindical.
5. Protección de fondos y activos sindicales.
6. Libertad sindical para negociar contrataciones colectivas y otras materias que afecten a los trabajadores.
7. Libertad sindical para ejercer plenamente las actividades relativas, dentro de las empresas.
8. Inmunidad de los representantes contra detenciones y otras medidas arbitrarias relacionados con la actividad sindical.
9. Derecho a huelga y cualquier género de protesta pacífica, como una vía para la defensa de los intereses de los trabajadores y un medio para la promoción de estos derechos.

El TLC firmado entre Colombia y Estados Unidos contiene un capítulo específico sobre el asunto “Laboral” (capítulo diecisiete). En este, las dos naciones “se comprometen a cumplir su propia legislación laboral y a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, internacionalmente reconocidos mediante los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)” (Ostau y Niño, 2012, p. 50).

Los convenios fundamentales de la OIT que deben ser respetados por los firmantes del TLC en cuestión, son:

- Número 29: Trabajo forzoso (1930). Ratificado por Colombia (Ley 23 de 1967).
- Número 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948). Ratificado por Colombia (Ley 26 de 1976), dos principios básicos: autonomía en el derecho de asociación y no injerencia del Estado en las organizaciones sindicales.
- Número 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). Rechaza la discriminación antisindical, alienta la negociación colectiva y protege las organizaciones de trabajadores. Ratificado mediante la Ley 27 de 1976.
- Número 100: Igualdad de remuneración (1951). Ratificado mediante la Ley 54 de 1962,
- Número 105: Abolición del trabajo forzoso (1957). Ratificado por Colombia mediante la Ley 54 de 1982.
- Número 111: Discriminación (empleo y ocupación) (1958). Ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967.

- Número 138: Edad mínima (1973). Abolición del trabajo infantil y edad mínima de admisión al empleo. Ratificado mediante la Ley 515 de 1999.
- Número 182: Las peores formas de trabajo infantil (1999). Ratificado por Colombia mediante la Ley 704 de 2001.

Según Vilma García, desde la OIT:

En los últimos años se han propuesto otros derechos que deben amparar a los trabajadores, y que muchas legislaciones ya han incorporado, por ejemplo:

- A la inducción cuando se ingresa a un nuevo trabajo.
- A la capacitación para un mejor desempeño.
- A un trato digno.
- A la promoción y desarrollo.
- A condiciones idóneas de salud e higiene.
- A la protección contra riesgos y accidente.
- A condiciones razonables de confort.
- A un pago o bono alimenticio.
- Al descanso en medio de la jornada laboral.
- A la estabilidad.
- A preservar su integridad física.
- A no ser discriminado por razones de raza, religión, condición social, sexo, ideas políticas, orientación sexual o estado civil (García, 2010).

En el documento emanado de la reunión núm. 288 del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización de la OIT, denominado “Nota informativa sobre responsabilidad social de la empresa y normas internacionales del trabajo”, se presenta el cuadro sobre cuestiones laborales y de empleo citadas en los informes de sostenibilidad, cuyos temas se desprenden de la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Estos principios son (OIT, 2003, p.9):

- Trabajo infantil.
- Trabajo forzoso.
- Libertad sindical y de asociación.
- Negociación colectiva.
- No discriminación e igualdad de oportunidades.
- Igualdad de remuneración.
- Salarios.
- Horas de trabajo.
- Formación.
- Salud y seguridad.
- T/CE (empleo total y cambios en el empleo total).
- Seguridad en el empleo.
- Empleo de nacionales del país de acogida.
- Tecnología.

- Prácticas disciplinarias.
- Vínculos con las empresas nacionales.

Con la colaboración de la OIT y de la Asociación Nacional de Industriales ANDI, la Cámara Junior, Capítulo Antioquia, actualizó un modelo propuesto por estas instituciones en 1987, pensado para medir el desarrollo integral de los colaboradores y publicado en un documento denominado “Manual de Balance Social”:

El texto en sí fue preparado por los consultores externos de la OIT. Administradores Luis Fernando Restrepo Henao y Piedad Escudero Montoya, con la supervisión y aportes del Especialista en Organizaciones de Emprendedores de la OIT/ETM de Lima, Economista Ignacio Espinosa Baquero (OIT, ANDI y Cámara Junior, 2001, p.9).

La realización del balance social es común entre las empresas de Latinoamérica que desean dejar registrados sus logros y alcances en términos de RSE:

el Balance Social hace parte de todo un proceso, el cual, al finalizar cada período y de acuerdo con los resultados de su análisis, brindará la información necesaria para evaluar el cumplimiento de la Responsabilidad Social frente a metas establecidas al interior y al exterior de cada institución; mientras que el Informe Social sólo describe el desempeño social en un período que por lo general se utiliza en el primer año en que se evalúan las acciones sociales (OIT, ANDI y Cámara Junior, 2001, p. 15).

El modelo presentado por las tres organizaciones mencionadas tiene varias partes, una de ellas es la que se refiere a las respuestas y acciones de la empresa hacia sus trabajadores, denominada “Área Interna”, lo que se da en tres campos: Características Socio-Laborales, Servicios Sociales e Integración y Desarrollo

En las características socio laborales del personal se evalúa la demografía y dentro de ella (OIT, ANDI, Cámara Junior, 2001, pp. 24-27):

- Indicador de género
- Indicador de edad por género
- Estado civil
- Nivel educativo
- Tiempo de vinculación
- Procedencia geográfica
- Clase de contrato
- Indicador de equidad por género
- Mujer cabeza de familia

#### El ausentismo:

- Enfermedad común
- Maternidad
- Accidente de trabajo
- Enfermedad profesional
- Otras causas de ausentismo
- Costo del ausentismo

#### La rotación del personal:

- Ingresos
- Índice de rotación
- Índice de selección

#### La jornada laboral:

- Horas extras trabajadas
- Vacaciones
- Trabajo desde el domicilio

#### El salario y las prestaciones:

- Salario
- Salario integral
- Manejo de nómina
- Prestaciones
- Remuneración mensual
- Indemnizaciones
- Compensaciones

#### Relaciones laborales:

- Participación sindical
- Tipo de negociación
- Huelgas o paros
- Demandas o reclamos
- Aportes de la empresa al sindicato
- Capacitación sindical

#### En las características de los servicios sociales se evalúa:

##### Salud:

- Aportes EPS (Entidades Promotoras de Salud)
- Cobertura de servicios
- Aportes medicina prepagada - pólizas de salud o planes
- Complementarios de salud

Riesgos Profesionales:

- Aportes a la A.R.P.
- Servicios de la A.R.P.
- Accidentalidad
- Enfermedad Profesional
- Reubicaciones

Fondos de Pensiones y Cesantías:

- Aportes

Cajas de Compensación:

- Aportes Cajas de Compensación
- Utilización de servicios

Fondos de empleados o cooperativas:

- Cobertura de afiliación
- Aportes
- Servicios

Vivienda:

- Indicador de vivienda
- Fondo de vivienda
- Indicador de utilización del fondo

Alimentación:

- Servicio de restaurante
- Calidad del servicio
- Utilización del servicio
- Control de manipuladores de alimentos
- Calidad de la alimentación

Transporte:

- Clase de servicio
- Utilización del servicio
- Préstamos para adquisición de vehículo

Servicios especiales:

- Asesorías jurídicas
- Asesorías tributarias
- Asesorías en derecho de familia
- Asesorías en seguros
- Otros servicios

En lo referente a la integración y desarrollo:

Información y comunicación:

- Información para el desempeño del cargo
- Cobertura de la información para el desempeño
- Índice de reinducción
- Comunicación para lograr sentido de pertenencia
- Índice de circulación de publicaciones externas

Desarrollo del personal:

- Ascensos o promociones
- Índice de participación
- Eficiencia de los círculos y/o grupos primarios
- Efectividad de los círculos y/o grupos primarios
- Costo en mejora de procesos
- Programas de reconocimiento de la calidad y la excelencia laboral
- Programas de aseguramiento de la calidad
- Programas con pre-jubilados

Capacitación:

- Cobertura de la capacitación
- Calidad de la capacitación

Educación:

- Programas
- Cobertura de educación

Campañas educativas

Tiempo libre

La revisión de los parámetros de la OIT obligatoriamente lleva al concepto de “trabajo decente”: “la finalidad primordial de la OIT es ‘promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana’” (OIT, 1999).

A partir de la reunión núm. 87 de la OIT, realizada en Ginebra, este concepto ha sido adoptado como la base de todo el esfuerzo de esta organización por mejorar y optimizar los asuntos relacionados con el trabajo en el mundo:

En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a



empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Su estructura tripartita ofrece una plataforma desde la cual promover trabajo decente para todos los hombres y mujeres (OIT, 2013).

Los cuatro elementos de este concepto son: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social, y está pensado para favorecer tanto a los trabajadores asalariados como a los informales, a los independientes y a los que trabajan a domicilio:

Es, sin duda, un objetivo de gran calado, puesto que abarca a *todos* los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en donde trabajen: el trabajo asalariado, por cuenta propia y a domicilio, ya sea en la economía regular o en el sector no estructurado (informal). La OIT se propone actuar frente al hecho terrible de que abundan tanto en el mundo ‘las personas que trabajan demasiado y las que están desempleadas’ (OIT, 1999, p. 4, citado por Sen, 2000, p.130).

Como es común, la propuesta tiene defensores y opositores:

por un lado, los que consideran que el trabajo decente es una categoría vacía de contenido, y que por tanto no realiza un aporte significativo a las discusiones de los asuntos relativos al trabajo, sino que se limita a reencauchar nociones que tradicionalmente se han tenido en cuenta en el debate sobre el trabajo. Por otro lado están quienes piensan que aunque la categoría se sostiene sobre otras ya antes existentes, cuenta con el mérito de presentar un enfoque integrado de esas conceptualizaciones tradicionales (Procuraduría General de la Nación, 2012, p. 30).

En el documento “Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas”, la Procuraduría General de la Nación expone que Amartya Sen,

considera como gran acierto de la formulación del concepto de trabajo decente su universalidad. En la medida en que incluye el trabajo de todas las clases de trabajadores, sin hacer distinciones entre sectores económicos, condiciones de contratación, tipos de empleador y formas de remuneración, entre otras particularidades. Sen considera además que es un acierto del concepto el tener en cuenta las preocupaciones propias de todos y cada uno de los que tienen intereses comprometidos en la dimensión humana del trabajo (Procuraduría General de la Nación, 2012, p. 30).

De igual manera, este documento presenta la posición de Gerry Rodgers (citado por Procuraduría General de la Nación, 2012, p. 30, 31) quien se opone al concepto de trabajo decente con el argumento que los pobres deben acceder a

trabajos así sean precarios con tal de obtener un sustento para muchos, en vez de pensar en la ocupación de unos pocos, teniendo en cuenta la debilidad del análisis desde lo meramente cuantitativo, ya que las aspiraciones de las personas van más allá de un empleo.

El otro argumento con el cual combate esta difícil objeción es que la disyuntiva entre las dimensiones cualitativas del trabajo y la generación de empleo no es absoluta, e incluso puede invertirse bajo una institucionalidad apropiada; además, si una institucionalidad respetuosa de los derechos laborales no se implanta desde las primeras etapas de desarrollo de un país, se corre el riesgo de transitar por una senda de desarrollo inestable, al tiempo que la sociedad estaría aceptando el supuesto éticamente cuestionable de que el recorte de garantías laborales es una vía adecuada para lograr un mayor progreso social (Procuraduría General de la Nación, 2012, p. 30, 31).

Para acercarse a un ejercicio de clasificación, las cuatro dimensiones desde donde se define la medición del trabajo decente son:

1) normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) oportunidades de empleo; 3) protección social, y 4) diálogo social (Odero y otros, 2001, p. 4).

Los indicadores de trabajo decente más allá de lo básico, deben reflejar circunstancias y prioridades específicas de los países, que abarquen todas las dimensiones del trabajo decente, pensando siempre en la reducción de las desigualdades y de la pobreza, en la exaltación de las capacidades de las y los trabajadores, en equidad, diálogo social y negociación, en la reducción de violaciones de los derechos laborales, en oportunidades de empleo, en la protección de grupos poblacionales vulnerables y en fin en el desarrollo humano de todas las personas.

La lista de indicadores podría examinarse seguidamente en un número restringido de Estados Miembros en el contexto de un diálogo tripartito. El objetivo de ello sería establecer un modelo de aplicación internacional, pero que también pueda adaptarse para reflejar las circunstancias nacionales (Odero y otros, 2001, p. 4).

Empleos suficientes, posibilidades de trabajo, tipos de remuneración, seguridad en el trabajo, condiciones laborales salubres, seguridad social, seguridad de ingresos, relaciones sociales de los trabajadores, derechos, libertad de sindicación, erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil, son algunos de los puntos que plantea esta propuesta:

## Conclusiones

La satisfacción con la vida de las personas depende en gran medida de la satisfacción del ser humano con su trabajo; esto además define su desarrollo, conectado a las condiciones laborales que se le ofrezcan. Pero no hay un solo método de medición de condiciones laborales; los ejercicios clasificatorios son muchos, como se ha evidenciado en este escrito, lo que obliga incluso a crear un nuevo instrumento para llevar a cabo un estudio sobre lo laboral en un entorno específico, como son las empresas exportadoras en el marco del TLC Colombia – Estados Unidos.

El derecho laboral en Colombia tiene como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, el Código Sustantivo del Trabajo y los tratados y convenios internacionales suscritos. Estas regulaciones deberían ser suficientes para que el trabajador gozara de óptimas condiciones laborales; sin embargo, la permisividad del Estado colombiano evita en gran medida que sea garantizada una calidad de vida laboral decente y digna.

El ciudadano desea un empleo, pero no cualquiera, sino uno productivo, que le permita tener calidad de vida y satisfacción personal; un empleo con ciertas condiciones de respeto por el diálogo social y los derechos de los trabajadores. El Estado debe explorar los caminos para combatir el déficit de trabajo, pero de igual forma, garantizar las condiciones laborales justas. No es suficiente tener leyes y políticas que no se cumplen; es necesario mejorar la situación de los trabajadores, sobre todo de los más expuestos a condiciones inhumanas u abusivas.

Gozar de sus derechos, de unas óptimas condiciones laborales, de tiempo libre, de un justo reconocimiento económico, de posibilidades de realización personal y de aplicación de su vocación, además de respeto y estatus, puede hacer la diferencia entre un país subdesarrollado y uno desarrollado:

la persona trabaja no sólo para satisfacer necesidades propias de la supervivencia, sino también para satisfacer su necesidad de la comunidad, pues, además del desarrollo y realización personal que prodiga, el trabajo facilita a la persona el cumplimiento de su vocación profesional y es un insustituible medio de servicio a la sociedad (ISCOD, UGT, CUT y FECODE, 2007, p. 11).

## Referencias

- Alcover de la Hera, C.; Martínez Iñigo, D.; Rodríguez Mazo, F.; Domínguez Bilbao, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Ed. McGraw-Hill. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid. Pp. 589.
- Bestratén, M. y colaboradores (as). (2003). *Condiciones de trabajo y salud*. Quinta edición. Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. Madrid.
- Castaño G., Esther Julia. (a) (2013). *La Responsabilidad Social Empresarial en el Tratado de Libre Comercio Entre Colombia y Estados Unidos*. Colección Maestros No. 15. Pereira: Universidad Católica de Pereira. Pp. 86.
- Castaño G., Esther Julia. (b.) (2013). Triple cuenta de resultados, social, económico, ambiental en el TLC Colombia – Estados Unidos. *Revista Textos y Sentidos*. Universidad Católica de Pereira. Julio – diciembre. No. 08. Pereira. Pp. 82 – 108.
- Chiang y Krausse. (2008). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. *Revista Horizontes Empresariales*. Universidad del Bio-Bio. Concepción, Chile. Pp. 23 – 50.
- García, Vilma. (2010). *Derechos de los trabajadores*. En: <http://coyunturaeconomica.com/leyes-laborales/derechos-de-los-trabajadores>.
- Garrido Luque, Alicia (coordinadora). (2006). *Sociopsicología del trabajo*. Editorial UOC. Barcelona. Pp. 295.
- González Rodríguez, Lázaro. (2006). *Calidad de vida laboral*. III Conferencia Internacional “La obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI”. La Habana, del 3 al 6 de mayo. Pp. 4.
- Headey, B.; Wearing, A.J. (1992). *Understanding Happiness: A Theory of Subjective Well-Being*. Longman Cheshire, Melbourne, Australia. En: [HTTP://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap\\_bib/freetexts/headey\\_b\\_1992.pdf](HTTP://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_bib/freetexts/headey_b_1992.pdf).
- Iscod UGT, CUT, FECODE. (2007). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Bogotá.

- Londoño, Sandra Liliana. (2008). Aproximaciones a un modelo de desarrollo a partir de la satisfacción con la vida. *Revista Pensamiento Psicológico*. Pontificia Universidad Javeriana. Vol. 4, N°11. Cali, Colombia. Pp. 13-28.
- López F. Diego. (2005). Derechos laborales y acuerdos de libre comercio. *Revista de la CEPAL*. No. 87. Santiago de Chile. Diciembre. Pp. 46 58.
- Menéndez-Valdés, Juan (2014). Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). Página oficial de la Unión Europea. En: [http://europa.eu/about-eu/agencies/regulatory\\_agencies\\_bodies/policy\\_agencies/eurofound/index\\_es.htm](http://europa.eu/about-eu/agencies/regulatory_agencies_bodies/policy_agencies/eurofound/index_es.htm)
- Ministerio de la Protección Social. (2010). República de Colombia. Dirección General de Promoción del Trabajo. Observatorio del Mercado de Trabajo. Capítulo I: Del Trabajo Y Derecho Del Trabajo. Bogotá. Pp. 16.
- Odero, A. (Coordinador), M. Humblet, M. Zarka-Martres, A. Trebilcock, B. Gernigon, H. Guido, M. Kern, C. Sottas, C. Thomas, Y. Horii, L. Swepston, A.L. Torriente, C. Vittin-Balima, R. Hernández Pulido, T. Caron, G.P. Politakis, G. von Potobsky, J. Ancel-Lenners, K.-M. Felderhoff, I. Kröner-Moosmann, T. Samuel, G. López Morales, R. Silva, A. Egorov, H. Sahraoui, C. Phouangsavath, D.A. Pentsov, O. Liang, J.-C. Javillier. (Director de publicación). (2001). *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. Departamento de Normas Internacionales de la Oficina Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. ISBN 92-2-312668-1. Malta Suiza. Pp. 733.
- OIT. Organización Internacional del Trabajo.
- o (2013). Página oficial: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>).
  - o Organización Internacional del Trabajo (2013). En: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_082363.pdf).
  - o OIT, Andí, Cámara Junior. (2001). *Manual de Balance Social*. Primera Edición. Organización Internacional del Trabajo. ISBN 92-2-312594-4. Medellín. Pp. 100
  - o (1999). *Trabajo decente. Memoria del director general*. CIT, 87a reunión. Junio. Ginebra.
  - o (1998). *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. 86a reunión Ginebra, junio. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>.

- Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael y Niño Chavarro, Leidy Ángela. (2012). Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en el Marco de los Tratados de Libre Comercio Firmados por Colombia. Revista Republicana. Enero-junio. ISSN: 1909 – 4450. Núm. 12. Pp. 43-68.
- Pérez Morral, Francisco. (1984). NTP 175: Evaluación de las Condiciones de Trabajo: el método L. E.S.T. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – Barcelona. España. Pp. 6.
- Pérez Toro, José Alberto. (2010). Negociaciones del TLC Colombia-Estados Unidos. RAI, Revista Análisis Internacional. Número 2. Bogotá. Pp. 183 – 218.
- Procuraduría General de la Nación. (2012). Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Investigación realizada por el Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad -DeJuSticia, con el apoyo técnico y financiero del Programa de Derechos Humanos de USAID, operado por MSD Colombia Ltda., y la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social. Bogotá. Pp. 304.
- Sen, Amartya. (2000). Trabajo y derechos. Revista Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Vol. 119. No. 2. Artículo está basado en el discurso «Trabajo y derechos», pronunciado en Ginebra ante la 87.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 15 de junio de 1999.
- Veenhoven, R. (1994). El Estudio de la Satisfacción con la Vida. Intervención Psicosocial. Revista sobre igualdad y calidad de vida, 3, 87, 116.