

Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo

Patlán Pérez Juana

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Patlán Pérez Juana (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum : revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47106-4>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo

Juana Patlán Pérez*

Recepción: 6 de junio de 2014

Aceptación: 4 de junio de 2015

*Universidad Nacional Autónoma de México, México.
Correo electrónico: patlanjuana@hotmail.com

Este trabajo forma parte del Proyecto UNAM-DGAPA-PAPIIT IN304212 Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas.

Se agradecen los comentarios de los árbitros de la revista.



Resumen. Se tiene como objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado. Para este propósito, se efectuó una revisión a la literatura, definiéndose a la calidad de vida laboral en dieciocho dimensiones que, en conjunto, contribuyen a la satisfacción de necesidades a las que hace referencia este constructo.

Palabras clave: derechos humanos, derechos laborales, calidad de vida en el trabajo, revisión de literatura.

Human Labor Rights: A Look into Quality of Work Life

Abstract. We look into quality of life at work as a construct and we support it as a human right. Quality of work life is important because it affects the occupational health of workers. Quality of work life is a multidimensional and complex construct that refers mainly to satisfy a wide range of needs of individuals (job recognition, job security, work-family balance motivation, safety, etc.) through a formal and paid job. For this purpose, a literature review was conducted. Later, we define quality of work life into eighteen dimensions that together contribute to the satisfaction of the individual needs addressed by this construct.

Key words: human rights, labor rights, quality of life at work, literature review.

Introducción

El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad. 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 permiten regular las relaciones laborales. Reynoso (2006) destaca diversas connotaciones:

a) El trabajo como acción y efecto de trabajar se refiere al esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

b) El trabajo, en su acepción de origen latín, denota dolor,

sufrimiento y tortura. Conceptos que pueden encontrarse bajo la idea de trabajo como sufrimiento y esfuerzo.

c) El trabajo productivo y el trabajo no productivo. El primero se refiere al trabajo como factor generador de riqueza y el segundo es el trabajo como ocupación en la que puede tener cabida el ocio.

La Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados, 2012) establece en su artículo segundo que el trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y en el que a) no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, b) se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador,

c) se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y d) se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Además, se establece que el trabajo digno y decente incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores tales como la libertad de asociación, de autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Finalmente, en este precepto se añade eliminar la discriminación de la mujer en el trabajo.

Es importante resaltar la figura central del trabajador. De acuerdo con Reynoso (2006), el término *trabajador* abarca un amplio sector de la población y se refiere a todas aquellas personas que realizan trabajos y labores creativas, productivas o de transformación. Este tipo de personas, añade este autor, dedican energía y esfuerzo en la producción de un bien o servicio.

Por su parte, Azuela (2012) señala el principio y derecho fundamental irrefutable de que el trabajo no es una mercancía y bajo ningún contexto es un artículo de comercio. El trabajo en sí teóricamente se constituye en un derecho. De acuerdo con Mundlak (2007), existen tres componentes del derecho al trabajo:

- a) El derecho al trabajo como libertad (la libertad de ejercer una profesión) y no como esclavitud, sin dejar de mencionar la abolición del trabajo forzoso.
- b) El derecho a tener trabajo, con la cuestionable obligatoriedad del Estado y los empleadores para proveer trabajo a las personas.
- c) El derecho a tener un trabajo digno, en cuanto a condiciones y trato digno.

No obstante, en la práctica según Mundlak (2007) el derecho al trabajo es muy endeble y casi inexistente porque muchas de las veces el Estado no puede garantizar un trabajo a cada persona.

De acuerdo con la OMS (2006), los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo y son las personas quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países. Por tanto, la salud y el bienestar de los trabajadores son importantes. En este sentido, la salud ocupacional (SO) se refiere al completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y el contexto laboral y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral; tiene como objetivos principales la mejora de la calidad de vida laboral, así como proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores (Salanova, 2009).

Al respecto, la OMS (2003; 2007) señala que gran parte de la fuerza de trabajo de todo el mundo no tiene acceso a servicios de SO; añade que entre 10 y 15% de la fuerza de trabajo global tiene acceso a algún tipo de servicio de SO. El principal

problema de la falta de servicios de SO en las organizaciones es la continua presencia de riesgos y peligros en el lugar de trabajo tales como ruido, químicos, tóxicos y maquinaria peligrosa que conducen a una enorme carga de enfermedades, discapacidades y muertes. De igual forma, se encuentran los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como es el estrés y la violencia en el trabajo que son cada vez más importantes en los países desarrollados y que aumenta el interés de estos factores en los países en vías de desarrollo y en los países en transición (OMS, 2003). Por tanto, el problema de la SO y de la calidad de vida en el trabajo (CVT) son prioritarios para los trabajadores de casi todo el mundo, razón por la cual en este documento planteamos como objetivo reforzar el constructo de CVT sustentando que debe ser un derecho humano laboral. Las preguntas que guían la investigación realizada se refieren a ¿cuáles son las dimensiones y los factores clave del constructo relativo al derecho a la CVT? y ¿cómo organizar esos factores de forma que sean comprensibles para los investigadores, los hacedores de políticas públicas y tomadores de decisiones en las organizaciones? Para este propósito, la metodología de la investigación consistió en revisar la literatura que abarca los derechos humanos, los derechos humanos laborales y la calidad de vida laboral. Nuestro análisis identifica dieciocho dimensiones que, en conjunto, contribuyen a la satisfacción de necesidades a las que hace referencia este constructo. Así también, se presenta un análisis prospectivo en el que se mencionan las implicaciones teóricas y prácticas que tiene sustentar la CVT como un derecho laboral.

1. Los derechos humanos laborales

Los derechos humanos están estrechamente relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado. En este sentido, el poder público no puede ser utilizado lícitamente para ofender los atributos inherentes a las personas y debe ser un vehículo para que vivan en sociedad con la dignidad que le es consustancial. En consecuencia, el ser humano tiene derechos frente al Estado, que a su vez está obligado a respetar, garantizar y satisfacer sus denominados derechos humanos (Nikken, 1994). Para definir los derechos humanos, Barba (1997) realiza la siguiente integración conceptual:

- a) Son privilegios fundamentales que el hombre posee por el sólo hecho de serlo, particularmente por su naturaleza y dignidad. Son además derechos que le son inherentes y deben garantizarse como tal (Hernández y Fuentes, 1991).
- b) Son derechos innatos, inalienables e imprescriptibles que pertenecen a todo ser humano y con ellos se desarrolla la personalidad, la dignidad y el valor de las personas como tal (Oestreich y Sommermann, 1992).

c) Son un instrumento de respeto y estímulo a la dignidad de todos los seres humanos. Son, derechos reconocidos por el poder político, y el Estado está obligado a garantizar su cumplimiento (Bustamante y González, 1992).

En cuanto a los derechos humanos laborales se refiere, la OIT (2010: 22) establece dentro de sus fines y objetivos que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Dentro de este grupo de personas se encuentran precisamente los trabajadores y sus derechos.

Los derechos humanos laborales reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral (Canessa, 2008). Los derechos humanos laborales, de acuerdo con Ermida (2010), forman parte de los derechos fundamentales y son derechos humanos que están dispuestos en la superestructura de la Constitución y normas internacionales. Este tipo de derechos se clasifican en específicos e inespecíficos (Colmenares, 2011). Los primeros, son derechos humanos que están contenidos en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral y están dirigidos exclusivamente a los trabajadores. Por su parte, los derechos inespecíficos no se encuentran en los ordenamientos jurídicos laborales y pueden ser normas subjetivas e inherentes a la persona en sí misma que la rigen en todos los ámbitos de su vida. Con esta clasificación, sustenta Colmenares (2011), se amplía la esfera de los derechos laborales debido a que el trabajador no sólo goza de derechos atributivos del trabajo sino también de los que le son inherentes como persona y ciudadano dando lugar al surgimiento de nuevos derechos como la protección y salvaguardas ante el acoso psicológico, el acoso sexual y las distintas formas de discriminación, entre otros.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos (UNESCO, 2008) emitida en 1948 atinadamente se incluye un conjunto de derechos laborales, los cuales se perfilan como parte de los derechos humanos. De acuerdo con Canessa (2008) éstos se refieren al derecho a la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo,

el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a una remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, los derechos a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones por maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad, entre otros.

Es importante señalar que el derecho al trabajo es inseparable de otros derechos tales como el derecho a la igualdad, el derecho a la libertad de expresión y creación artísticas, el derecho a la seguridad social, por mencionar algunos (Mundlak, 2007). Además, tanto los derechos humanos como los derechos humanos laborales no pueden ser mermados bajo ninguna circunstancia (López-Patrón, 2008). Por lo que en este trabajo proponemos que el derecho a la CVT se conforme como derecho humano laboral.

2. El derecho a la calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo para Casas *et al.* (2002) es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores. Según estos autores, la CVT es un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente, en sus aspectos operativos relacionales a fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano, particularmente en el trabajo desempeñado en una organización.

El objetivo de la CVT está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de mobiliario más ergonómico, con condiciones más seguras y saludables, así como organizaciones más eficaces, democráticas y participativas con capacidad para satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros y para ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado y Agulló, 2002).

La calidad de vida en el trabajo es importante porque refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en

la so de los trabajadores, es decir, en el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral (Salanova, 2009). Recientemente, la CVT ha tomado mayor importancia por las continuas y crecientes demandas que tienen las empresas del entorno, ya que repercute en mayores exigencias y demandas a los trabajadores (Bagtasos, 2011).

La necesidad de que los trabajadores tengan un mejor nivel de CVT nos ha llevado, en este documento, a plantearla como un derecho humano laboral. Es decir, existe la necesidad de que toda persona desempeñe su trabajo en un entorno y contexto organizacional en el que pueda tener calidad de vida en el ámbito laboral. Se entiende este concepto como las posibilidades que ofrece la organización y el trabajo a la persona para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía (Patlán, 2012). En este sentido, la CVT se constituye en el derecho a un conjunto de aspectos que permiten que el trabajador satisfaga un ramillete integrado de necesidades que contribuyen a su realización, satisfacción y desempeño efectivo en el trabajo.

El conjunto de acciones a las que hace referencia la CVT están asociadas a un grupo de derechos humanos necesarios para desempeñar el trabajo con calidad y de manera satisfactoria. En este sentido, en este trabajo se sustenta la necesidad

de poner énfasis en el derecho a la CVT, lo que implica que el trabajador, a su vez, tenga derechos laborales en función de los componentes de la CVT (Patlán, 2012).

3. Análisis del constructo CVT

Para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral, se requiere necesariamente tener el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, el derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio, el derecho a un trabajo que brinde (u otorgue) desarrollo laboral o profesional al trabajador, el derecho a desempeñar un trabajo motivante, el derecho al bienestar en el trabajo, el derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorables y agradables, el derecho a un trabajo seguro y saludable, el derecho a un trabajo enriquecedor y significativo, el derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado, el derecho a la autonomía en el trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a trabajar el horario legalmente establecido, el derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo, el derecho a la libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo, el derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo, el derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir un trato equitativo, justo y digno en el trabajo. En la tabla 1 se presentan las dimensiones y componentes de la CVT y sus derechos humanos.

Tabla 1. Síntesis de conocimientos relativos al constructo de CVT.

Grupos de Factores*	Factores de la CVT**	Propuesta de derechos humanos laborales para la calidad de vida en el trabajo**
Factores individuales	F1 Equilibrio trabajo-familia	Derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia
	F2 Satisfacción en el trabajo	Derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio
	F3 Desarrollo laboral o profesional	Derecho a un trabajo que proporcione desarrollo laboral o profesional
	F4 Motivación en el trabajo	Derecho a desempeñar un trabajo motivante
	F5 Bienestar en el trabajo	Derecho al bienestar en el trabajo
Factores del ambiente de trabajo	F6 Condiciones y medioambiente de trabajo	Derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorable y agradable
	F7 Seguridad y salud en el trabajo	Derecho a un trabajo seguro y saludable
Factores de la organización y el trabajo	F8 Contenido y significado del trabajo	Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo
	F9 Retribución económica por el trabajo desempeñado	Derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado
	F10 Autonomía en el trabajo	Derecho a la autonomía en el trabajo
	F11 Estabilidad del empleo	Derecho a la estabilidad laboral
	F12 Horario de trabajo	Derecho a trabajar el horario legalmente establecido
Factores del entorno sociolaboral	F13 Participación en la toma de decisiones en el trabajo	Derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo
	F14 Relaciones interpersonales en el trabajo	Derecho a libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo
	F15 Retroalimentación en el trabajo	Derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado
	F16 Apoyo organizacional para el desempeño del trabajo	Derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo
	F17 Reconocimiento por el trabajo	Derecho a ser reconocimiento por el trabajo desempeñado
	F18 Trato justo y digno en el trabajo	Derecho a recibir un trato justo y digno en el trabajo

Fuentes: *Segurado y Agulló, 2002; **elaboración propia.

3. 1. Factores individuales

3. 1. 1. Derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia

Se refiere a la posibilidad de que el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales sean compatibles con las demandas y presiones personales y familiares al generar un equilibrio entre el trabajador y su familia o su vida personal, y provoca sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo. Cuando existe un desequilibrio entre el trabajo y la familia puede producirse estrés y afectar negativamente al trabajador en ambas esferas de su vida. Para la OIT el tiempo de trabajo fue el tema esencial del primer Convenio Internacional del Trabajo sobre horas de trabajo; sin embargo en la actualidad debe tenerse en cuenta los siguientes ejes del tiempo de trabajo (OIT, 2007):

a) Tiempo de trabajo saludable. El tiempo de trabajo a la vez que sea saludable debe ser también seguro. Pierde esta característica en jornadas largas de trabajo, horas de trabajo asociales en tardes, noches y fines de semana, horas de trabajo nocturno, entre otras.

b) Tiempo de trabajo conveniente para la familia. La cantidad de horas de trabajo de una persona debe ser compatible con sus obligaciones personales y familiares.

c) Tiempo de trabajo productivo. Se refiere al número de horas en las que el trabajo es efectivamente productivo. Reducir las horas destinadas a la familia no necesariamente incrementa la productividad.

Así también, el Convenio 156 de la OIT (1981a) establece la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores con responsabilidades familiares debiéndose permitir que los trabajadores ejerzan su derecho a desempeñar su trabajo sin ser discriminados y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

3. 1. 2. Derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio

La satisfacción en el trabajo se refiere al estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización (Spector, 1985). Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas. Cuando el individuo realiza un trabajo agradable, con un buen ambiente, además de una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas, se logra que el trabajador se sienta satisfecho y realizado con su trabajo. La satisfacción es importante porque incide en la salud ocupacional, en la salud mental e incluso en la salud física propiciando que exista un incremento en la productividad (Vatsa, 2013). Para lograr que un trabajo sea más

satisfactorio, tenga sentido y sea un reto para el trabajador es importante que las actividades que se desempeñan tengan un significado en sí mismas y contribuyan a lograr un resultado final concreto.

3. 1. 3. Derecho a un trabajo que proporcione desarrollo laboral o profesional

Se refiere a la existencia de oportunidades que se le ofrecen al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo contribuyendo a que tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización.

Cabe señalar que en el Programa Global del Empleo (OIT, 2003a) se establece que la educación y la formación es un derecho para todos, preferentemente de acceso universal, que le corresponde a cada persona aprovechar las oportunidades que se le ofrecen en el trabajo y acotando que la inversión en formación es una responsabilidad conjunta de gobiernos, empresas, interlocutores sociales y personas (OIT, 2000). Es importante señalar que en el Preámbulo de la Constitución de la OIT (2010) se establece emplear a trabajadores en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y contribuir al máximo bienestar común, y de conceder en la medida de lo posible oportunidades de formación y los medios para el traslado de los trabajadores. Además, el Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos (OIT, 1975) establece el derecho a la educación y formación, tal como lo señala también la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948). También, dentro de las recomendaciones señaladas en el Convenio 142 (OIT, 1975) destacan la necesidad de implementar políticas de desarrollo de competencias laborales, el establecimiento de sistemas abiertos, flexibles y complementarias de enseñanza y formación para los trabajadores, el establecimiento de programas de formación para el trabajo a lo largo de la vida.

3. 1. 4. Derecho a desempeñar un trabajo motivante

La motivación en el trabajo se refiere al conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante su desempeño laboral. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al trabajador para desempeñar su trabajo. Si éste es motivante y estimulante, el trabajador tendrá entusiasmo para realizarlo; en cambio, si es monótono y rutinario se corre el riesgo de ser desempeñado más por obligación que por convicción. Los crecientes cambios en el trabajo (introducción de nuevas tecnologías, uso de nuevas sustancias y materiales, nuevas formas de organización) ejercen una presión importante sobre el trabajador

no sólo para incrementar la productividad y calidad de la producción sino también para mantener una fuerte motivación y así aprender nuevas prácticas y métodos de trabajo (Fedetov *et al.*, 2012). Adicionalmente, es importante señalar que para la OIT el tiempo de trabajo productivo que mantiene un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal contribuye a generar una mejor actitud y motivación de los trabajadores (OIT, 2007).

3. 1. 5. Derecho al bienestar en el trabajo

El bienestar en el trabajo es un estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia en las actividades que realiza. El trabajador tiene derecho a experimentar un estado de bienestar mientras lleva a cabo sus actividades de trabajo, de lo contrario corre el riesgo de sentirse en condiciones de incertidumbre. El bienestar en el trabajo se encuentra inscrito en diversos ordenamientos. Por ejemplo, para la OIT (Fedetov *et al.*, 2012) el objetivo de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los espacios laborales. Así también, para la Asociación Internacional de la Higiene Ocupacional, la higiene ocupacional es una ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de riesgos derivados del lugar de trabajo, o producidos en el mismo, que podrían perjudicar la salud y el bienestar de los trabajadores (OIT, 2003b).

3. 2. Factores del ambiente de trabajo

3. 2. 1. Derecho a condiciones y ambiente de trabajo positivo y agradable

Las condiciones y ambiente de trabajo son un conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño, la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Incluye factores físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc., del medioambiente, que constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo (Nefta, 1997; OIT, 1987). El derecho a trabajar en condiciones laborales agradables y en un ambiente de trabajo positivo redundará en la salud tanto física como mental de los trabajadores. El Convenio 81 de la OIT (1947) establece que los inspectores del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, entre las que se encuentran las disposiciones en materia de seguridad, higiene y bienestar en el empleo.

3. 2. 2. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Se refiere al conjunto de medidas técnicas implementadas por las organizaciones, encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida, la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable. La seguridad y salud en el trabajo propicia que los trabajadores se desempeñen de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños a su persona. Trejo (2013) argumenta la pertinencia de consagrar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos en la Constitución y señala que tanto la salud como la seguridad en el trabajo son necesarias para que las personas desempeñen su trabajo, el cual se constituye en un medio de subsistencia por lo que se debe garantizar la protección de la vida y la salud de los trabajadores. El Convenio 155 de la OIT (1981b) sobre seguridad y salud de los trabajadores establece, entre otros, las políticas nacionales, empresariales y medidas de acción que afecten la seguridad y salud de los trabajadores y el medioambiente de trabajo. Además, el Convenio 187 de la OIT (2006) se ocupa de la necesidad de promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante una política, un sistema y un programa nacional.

3. 3. Factores de la organización y el trabajo

3. 3. 1. Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo

Se refiere a la posibilidad de desempeñar un trabajo interesante, con significado variado, bien considerado, con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo laboral. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, el trabajo debe ser valioso y de utilidad para la organización y la sociedad en general, además debe ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral. Contrario a la existencia de un trabajo enriquecedor y significativo, el Convenio 105 de la OIT (1957) sobre la abolición del trabajo forzoso hace referencia explícita a la obligación de suprimir formas de trabajo forzoso u obligatorio que se ejecute como medio de coerción o castigo, medio de movilización o uso de la mano de obra con fines de fomento económico, medida de disciplina en el trabajo, castigo por haber participado en huelgas y como medida de discriminación social, nacional, racial o religiosa. Este Convenio pone de manifiesto los aspectos negativos que deben evitarse en el trabajo, por lo que en este artículo sustentamos la necesidad de que toda persona desempeñe un trabajo significativo.

3. 3. 2. Derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado

Se refiere al derecho que tiene el trabajador a que se le retribuya económicamente de manera adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicados en su desempeño, así como por sus contribuciones personales. La potestad irrestricta de percibir y exigir el disfrute de un salario es un derecho fundamental e imperecedero de todo trabajador según lo señalado por Azuela (2012): libertad de laborar para aspirar a la percepción de un estipendio justo o decoroso que corresponda a la calidad y validez de los servicios desempeñados por el trabajador. Por su parte, el Convenio número 100 de la OIT (1951) establece la necesidad de garantizar a los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor al considerar la remuneración (salario o sueldo) básica o mínima y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagado al trabajador por concepto del puesto que desempeña.

3. 3. 3. Derecho a la autonomía en el trabajo

La autonomía en el trabajo es el grado de libertad e independencia proporcionado al empleado para organizar y realizar sus funciones, donde puede tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (métodos, velocidad, orden), así como a la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de labor y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones). La autonomía permite que las personas tengan libertad para desarrollar el trabajo, favorece la implicación en la toma de decisiones y es un elemento esencial para la satisfacción de necesidades psicológicas (Deci y Ryan, 1987). La autonomía permite que el trabajador actúe con la percepción de que puede elegir o tomar decisiones; si está ausente, actúa con un sentido de presión sintiendo que tiene la obligación de realizar el trabajo (Ryan y Deci, 2000).

3. 3. 4. Derecho a la estabilidad laboral

Se refiere al derecho a la certidumbre que tiene la persona para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato para evitar ser despedido por causas arbitrarias o injustificadas. Preferentemente, el trabajo debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia que garantice su desarrollo laboral, social, familiar y personal. En general, la estabilidad en el empleo genera estabilidad personal a largo plazo. Este derecho es indispensable en los trabajadores y forma parte de uno de los derechos subjetivos públicos (Azuela, 2012). El Convenio 158 de la OIT (1982) sobre la terminación de la relación laboral establece que no se pondrá

término a la relación laboral de un trabajador a menos que exista una causa justificada relacionada con su capacidad, en su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. No obstante, este derecho puede atravesar por un fragmento de fragilidad toda vez que en 2012 se aprobó la incorporación del trabajo por temporada dentro del capítulo II referente a la duración de las relaciones laborales en la Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados, 2012). Bajo esta modalidad podrá pactarse la relación laboral en periodos discontinuos para servicios en los que no se requieran labores fijas, y periódicas de forma discontinua para el caso de actividades de temporada que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año, con lo cual el derecho a la estabilidad laboral se ve minimizado o fragilizado.

3. 3. 5. El derecho a trabajar dentro del horario legalmente establecido

En este caso se plantea el derecho a desempeñar un trabajo dentro de las horas legalmente establecidas. En este tenor, existen diversos convenios y disposiciones internacionales que regulan tanto el número de horas laborales al día y a la semana como la superación del límite de horas de trabajo al día, los días de descanso, los periodos de vacaciones, los descansos entre jornadas laborales (jornadas diarias, nocturnas o jornadas acumuladas, etc.) los descansos para el trabajo diario, la duración máxima semanal del trabajo, la jornada para trabajadores temporales y en condiciones especiales, entre otros. A manera de ejemplo, el Convenio 1 de la OIT (1919) establece que la duración de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas por semana. Adicionalmente, es importante señalar que el tiempo de trabajo está vinculado a la seguridad y salud de los trabajadores, así también las jornadas excesivas repercuten de manera negativa en la calidad del trabajo y consecuentemente en la productividad de las empresas (Martín, 2008). Por otro lado, está el tiempo de descanso como un derecho humano que plantea Martín (2008), es decir, el tiempo que no está establecido en la jornada laboral se constituye en un tiempo sobre el cual el trabajador tiene el derecho de disfrute.

3. 4. Factores del entorno sociolaboral

3. 4. 1. Derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo

Se refiere a las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones. En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales, la mejora de la productividad y logro de los objetivos. La participación

en la toma de decisiones incrementa la autonomía y control sobre el trabajo desempeñado. La OMS (1998) establece como condición para la calidad de vida la necesidad de las personas para tener un alto grado de participación y control en las decisiones que afectan su propia vida y su bienestar, lo cual se traduce en una participación democrática a todos los niveles. La participación de los trabajadores en los aspectos relacionados con las tareas que desempeñan implica que las personas tengan mayor control sobre su trabajo y que se sientan reconocidos al tomar en cuenta sus opiniones y aportaciones. Además, debe considerarse que el trabajador es la persona que más sabe sobre su puesto, por lo que Nogareda y Gracia (2007) argumentan que si se requieren hacer mejoras en las organizaciones debe preguntárseles casi obligatoriamente a los trabajadores.

3. 4. 2. Derecho a libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo

Se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros y personas vinculadas a la organización tales como clientes o usuarios permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, pues genera un entorno de trabajo más confortable. Las relaciones interpersonales son todos aquellos contactos personales que se pueden establecer en el ámbito del trabajo, incluye tanto los contactos que se establecen con los miembros de la organización (compañeros, superiores) como las relaciones que se establecen con personal ajeno a la organización por cuestiones relacionadas con el trabajo (clientes, pacientes, usuarios) (Lahera y Merino, 2007). La OMS (1998) establece determinadas condiciones para una calidad de vida, entre las que se encuentran la necesidad de una comunidad sólida con interacciones sociales y sentimiento de grupo.

3. 4. 3. Derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado

Es el derecho que tiene el trabajador para que reciba información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar su eficiencia y productividad, lo cual le permite conocer su rendimiento y el logro de metas para mejorar su desempeño. La retroalimentación puede explicarse desde dos perspectivas: a) en el análisis experimental de la conducta la retroalimentación que se proporciona a la persona durante la ejecución de una tarea produce un efecto o reacción tanto positiva (reforzar una conducta) como negativa (corregir respuestas incorrectas) (Carpio *et al.*, 2003); b) desde la lógica interconductual la retroalimentación es un estímulo que posibilita que la persona regule o mejore su comportamiento en eventos futuros lo que

redunda en una mejora en el desempeño (Ortega y Pacheco, 2014). La retroalimentación es una respuesta continua que indica cómo se está desarrollando el trabajo que desempeña una persona. Se previenen riesgos laborales cuando se le proporciona la información al trabajador para poder corregir errores o al menos que conozca lo que se espera de él en el trabajo. La retroalimentación debe existir al menos cada seis meses y debe proporcionarse mediante una reunión o una entrevista (Nogareda y Gracia, 2007).

3. 4. 4. Derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo

Es el derecho del trabajador contar con oportunidades de apoyo por parte de la organización, lo que provocará que se sienta respaldado por la organización, sus superiores e incluso sus compañeros de trabajo. El apoyo organizacional refleja las creencias de los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, su desarrollo laboral y profesional, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumenta su autoestima, disminuyendo su estrés, brindándoles un sentido de pertenencia porque crea un ambiente o clima de apoyo, comprensión y confianza en el que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentar consecuencias menos negativas. El apoyo organizacional se basa en la teoría de la reciprocidad (Eisenberger *et al.*, 2001) y consiste en que las personas que se sienten apoyados por la organización donde trabajan se muestran más comprometidas y desempeñan mejor su trabajo. La reciprocidad surge cuando la persona percibe que está en deuda con la organización porque lo apoya y, por tanto, de forma recíproca aportan o colaboran para, de alguna manera, devolver lo que han recibido (Eisenberger *et al.* 2001).

3. 4. 5. Derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado

El reconocimiento debe ser un derecho en la organización que se exprese en acciones de la empresa y los superiores para reconocer, distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador. Preferentemente, en respuesta el reconocimiento debe ser otorgado por los superiores y la organización como una respuesta a la calidad, donde puede existir la posibilidad de retroalimentar al trabajador para que esté motivado en el logro de metas (Guerra y Sansevero, 2008). El reconocimiento debe ser público, simbólico o en especie, debe estar relacionado con el desempeño laboral, la productividad, la calidad del trabajo, la puntualidad y asistencia, las sugerencias, aportaciones, mejoras e innovaciones realizadas por el trabajador.

3. 4. 6. Derecho a un trato justo y digno en el trabajo

El trato digno se refiere a la relación que existe entre personas, individuales o colectivas, que se consigue por el reconocimiento de los derechos humanos que le corresponden a la parte receptora y a la otra parte como obligada de cumplir con dichos derechos (Lugo, 2011). En este rubro se incluye también el derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral, derecho que es exigible en las relaciones laborales y que consiste en la diferencia de trato que se realiza arbitrariamente sobre una persona, sin justificación objetiva y razonable. Es por ello que el Estado debe proporcionar a los trabajadores los mecanismos de tutela jurisdiccional para garantizar la efectividad de este derecho (Servín, 2012). La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) establece en el artículo segundo que toda persona tiene todos los derechos y libertades señalados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole. Por su parte, la OIT (2011) señala la presencia de discriminación por varios motivos: sexo, raza, origen étnico, nacionalidad y situación de trabajadores migrantes, religión, ideas políticas, origen social del trabajador, estado serológico respecto al VIH, discapacidad, edad, orientación sexual, factores genéticos, estilo de vida (exceso de peso, tabaquismo). Al respecto, para evitar la discriminación en el ámbito laboral, la OIT (2011) establece la necesidad de implementar acciones para lograr la igualdad de género, de remuneración entre hombres y mujeres, la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, de raza y origen étnico, la protección de trabajadores migrantes, la protección de trabajadores infectados o afectados por el VIH y la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Asimismo, en este apartado se incluye el derecho irrestricto de igualdad de la mujer frente al hombre en el ámbito laboral (Azuela, 2012).

Análisis prospectivo. Implicaciones académicas

Desde la perspectiva académica de docencia e investigación, la propuesta multidimensional de la CVT presentada pone énfasis en la necesidad de vislumbrarla considerando cuatro dimensiones que, en su interior, tienen una dinámica propia, dentro de la cual se encuentran los factores individuales y alrededor de ellos convergen los que están relacionados con el ambiente de trabajo, el entorno sociolaboral y los factores del trabajo y la organización ilustrados en la figura 1. De esta forma, la CVT debe considerar factores individuales y también factores del entorno laboral que, en conjunto, harán referencia de su existencia. Dicho en otras palabras, la CVT se encuentra presente cuando el trabajador ve satisfechas necesidades individuales-personales conjuntamente con las necesidades en

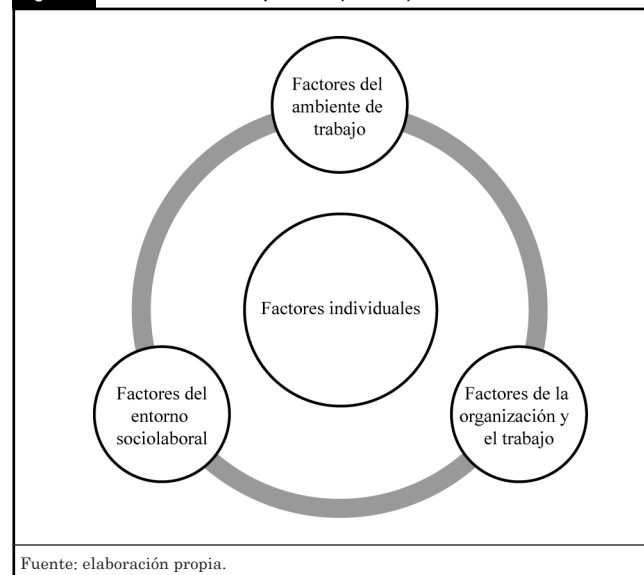
las que la participación de las organizaciones es crucial, tal es el caso de factores como reconocimiento, participación en la toma de decisiones, retribución económica, autonomía en el trabajo, entre otros.

Consecuentemente, tanto la definición como la medición de la CVT deben considerar esta pluralidad de factores para conceptualizarla y evaluarla de manera integral. Por tanto, el derecho a la CVT debe tomar en cuenta la complejidad de este constructo considerando sus cuatro vectores: la dimensión central individual orbitada por factores ambientales, sociolaborales y organizacionales. En suma, el derecho a la calidad de vida deberá implicar el acceso a un conjunto de factores para que el trabajador goce de una plena y efectiva calidad de vida laboral. La figura 1 resume nuestra propuesta relativa a la dinámica dimensional y factorial del constructo de la calidad de vida en el trabajo.

Análisis prospectivo. Implicaciones prácticas

En la práctica lograr que la CVT sea un derecho laboral en pleno ejercicio requiere de la participación comprometida de las organizaciones y el Estado. A las organizaciones les corresponde la implementación de programas y acciones encaminadas a satisfacer las diversas necesidades a que hace referencia la CVT. Por ejemplo, en 2015 la revista *Forbes* (Dill, 2014) publicó las 25 empresas con mejor equilibrio entre la vida y el trabajo entre las que se encuentran: Colgate-Palmolive, Johnson & Johnson, la cadena hotelera Ritz Carlton, BBVA, Google, Roche, Volvo, Motorola, Nokia, Intel, Sony, Yahoo!, Qualcomm, AOL, STMicroelectronics, por citar algunas.

Figura 1. Dinámica de los componentes (factores) de la CVT.



A manera de ejemplo, Colgate-Palmolive México desarrolla diversos programas y estrategias (Colgate, 2015) que toman en cuenta la CVT: *a*) estimular la carrera laboral mediante las estrategias de capacitación, educación y oportunidades de crecimiento; *b*) calidad en el trabajo mediante la estrategia de crear un ambiente laboral vibrante y motivador; *c*) motivación que garantice a las personas sentirse reconocidas y recompensadas; *d*) desarrollo de valores fundamentales que promuevan acciones que reflejen valores corporativos: respeto, trabajo en equipo y mejora continua; *e*) promover la inclusión y participación; *f*) equilibrio personal que incentive el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Adicionalmente, esta empresa cuenta con otros programas como son los de gestión con respeto, desarrollo profesional o remuneración por el desempeño.

Otro ejemplo importante de mencionar es la empresa Johnson & Johnson (2015), la cual cuenta con seis programas enfocados a la calidad de vida de sus empleados: *a*) programa fuerza y vitalidad del personal que labora en la empresa, *b*) programa para crear un ambiente en el que todos los empleados puedan expresarse y comunicarse libremente; *c*) programa para mantener un alto nivel de eficacia dentro de la organización, *d*) programa para proteger la salud y la seguridad de todos los empleados; *e*) programa para desarrollar las aptitudes y habilidades del personal y *f*) programa para crear ambientes que fomenten la expresión individual y el bienestar personal.

En el ámbito gubernamental y social destacan diversas acciones. Por ejemplo, a partir del año 2012 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) otorga el distintivo de Empresa Familiarmente Responsable a organizaciones cuyas prácticas se enfocan a la conciliación trabajo-familia, el otorgamiento de igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia laboral y el hostigamiento sexual (STPS, 2014a). Así también, la STPS otorga el distintivo de Empresa Inuyente “Gilberto Rincón Gallardo” que tiene como propósito reconocer a los centros de trabajo que aplican una política de buenas prácticas laborales con igualdad de oportunidades, de inclusión, de desarrollo y sin discriminación hacia personas en situación de vulnerabilidad (personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH, personas de la comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual y personas liberadas) (STPS, 2014b).

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres propone un modelo de equidad de género centrado a lograr la igualdad entre hombres y mujeres. En el marco de ese modelo, las empresas, organizaciones e instituciones pueden aspirar a una certificación de equidad de género (Inmujeres, 2015).

Así también, Workplace Wellness Council-Mexico y el Consejo Empresarial de Salud y Bienestar de México desde 2011 otorgan el reconocimiento empresa saludablemente responsable. El objetivo es incentivar a las empresas que trabajan para mejorar la salud y el bienestar de sus colaboradores (WWCM, 2015). Entre las empresas mexicanas que han sido reconocidas como empresas saludablemente responsables se encuentran PepsiCo, Coca-Cola, Herbalife, Bimbo, Devlin, Avon, Televisa, P&G, Nestle, Pfizer, Nextel, Costco, Metlife, GNP, 3M, entre otras.

De igual forma, las empresas participan en los ranking de Great Place to Work que evalúa a las empresas con mejores lugares para trabajar, en particular con equidad de género (GPTW, 2015), y las compara con sus homólogas a nivel mundial. Finalmente, el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) otorga el distintivo empresa socialmente responsable a aquellas que se destacan por integrar la responsabilidad en la estrategia y cultura organizacional, específicamente en los ámbitos de calidad de vida en la empresa, ética empresarial y vinculación con la comunidad y el medioambiente (Cemefi, 2015).

En la práctica, las diversas acciones emprendidas por las organizaciones, el Estado y diversas organizaciones e instituciones deben estar enfocadas a la satisfacción de necesidades de los trabajadores. En la figura 2 resumimos las necesidades a las que hace referencia la CVT para lograrla y hacia dónde deben enfocarse los programas, estrategias y acciones que implementen las organizaciones, tanto públicas como privadas.

No obstante los logros o avances mencionados, es importante señalar las lagunas (legales, normativas y organizacionales) y vacíos existentes en torno de lograr que la CVT sea un derecho laboral. La principal laguna está en la *Ley Federal del Trabajo* (2012) en la que se reconoce y se define el trabajo digno o decente; sin embargo, no se establece la necesidad de que los centros de trabajo proporcionen al trabajador calidad de vida laboral. De este modo este vacío genera la falta de su cumplimiento por parte de las organizaciones, o bien da pie a que las organizaciones implementen a discreción programas, estrategias y acciones para lograr la calidad de vida en el trabajo.

Conclusiones

La calidad de vida en el trabajo, por definición, se enfoca en satisfacer una amplia gama de necesidades que pueden ser satisfechas mediante un trabajo. Si bien muchas empresas realizan esfuerzos mediante estrategias y acciones para implementar programas de calidad de vida laboral, no existe la normatividad o el precepto que establezca la obligatoriedad de las organizaciones (públicas y privadas) para desarrollar y

proveer entornos laborales con mejores niveles de calidad de vida laboral. Por tanto, el paso a seguir es propugnar porque la calidad de vida laboral sea un derecho laboral y pueda estar inscrito como tal en la Ley Federal del Trabajo dado que ésta es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo a que hace referencia el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es importante señalar que se requiere de la participación comprometida de las organizaciones y el Estado para establecer a la CVT como un derecho laboral que permita lograr la satisfacción de necesidades y el logro de un desarrollo pleno de los trabajadores. No se trata de una tarea individual, sino más bien de un esfuerzo conjunto entre las organizaciones y el Estado para contribuir a proveer un trabajo, con condiciones laborales y un entorno laboral que garantice que los trabajadores logren contar con calidad de vida en el trabajo.

Elevar la CVT a un derecho humano laboral implica necesariamente cumplir con dos aspectos recomendados por Nikken (1994): a) el derecho a la CVT debe ser inherente a la persona, al trabajador. En este sentido, toda persona que desempeña un trabajo formal y legalmente lícito debe ser titular de su derecho a que se le garantice libertad, dignidad y el logro de su plena satisfacción y realización como persona y trabajador;

b) el derecho a la CVT debe afirmarse frente al poder público. Dicho en otras palabras, correspondería al Estado respetar, garantizar y satisfacer el derecho a la calidad de vida laboral en beneficio de los trabajadores y de sus familias.

El reconocimiento y la puesta en práctica de los derechos humanos laborales son una ardua tarea (Mundlak, 2007), por lo que a futuro queda el reto de lograr en la práctica que los trabajadores tengan la garantía de acceder a la CVT lo que, sin lugar a dudas, redundará en una mejor calidad de vida de los trabajadores y una clase trabajadora cada vez más satisfecha, comprometida y realizada.

Quedan, sin embargo, otros aspectos no apuntados en este trabajo que deben ser objeto de un análisis más profundo buscando integrar al derecho a la CVT (Supiot, 1996): el derecho a una distribución justa y equitativa de la carga de trabajo, el derecho a un pago justo y equitativo del salario por el trabajo realizado, el derecho a la no discriminación en el trabajo, el derecho a desempeñar un trabajo creativo, el derecho a recibir la información necesaria y oportuna para la realización del trabajo, el derecho a la seguridad física y económica del trabajador, el derecho a la formación profesional y actualización continua a lo largo de la jubilación y el derecho a la jubilación.



Figura 2. Implicaciones prácticas de los componentes de la CVT.

CVT	Factores CVT	Implicaciones prácticas. Programas, estrategias y acciones dirigidas a:	Ejemplos
	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio trabajo-familia • Satisfacción en el trabajo • Desarrollo laboral • Motivación en el trabajo • Bienestar en el trabajo 	<p>→ Satisfacción de necesidades individuales (laborales) y personales (familiares).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programas, estrategias, políticas y acciones específicas de empresas privadas: Colgate-Palmolive, Johnson & Johnson, BBVA, Ritz-Carlton, Google, Roche, Volvo, Motorola, Nokia, Intel, Sony, Yahoo!, Qualcomm, AOL, STMicroelectronics. • Distintivo Empresa familiarmente responsable de la STPS. • Distintivo Empresa incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” de la STPS. • Certificación en el Modelo de Equidad de Género de Inmujeres. • Reconocimiento Empresa saludablemente responsable del Workplace Wellness Council- México y el Consejo Empresarial de Salud y Bienestar de México. • Certificación Great Place to Work (los mejores lugares para trabajar). • Distintivo Empresa Socialmente Responsable de CEMEFI.
	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones y medioambiente de trabajo • Seguridad y salud en el trabajo 	<p>→ Satisfacción de la necesidad de un entorno seguro, saludable y con adecuadas condiciones y medioambiente de trabajo.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido y significado del trabajo • Retribución económica • Autonomía en el trabajo • Estabilidad del empleo • Horario de trabajo 	<p>→ Satisfacción con el trabajo y lo que la organización provee al trabajador: reconocimiento, estabilidad, autonomía.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la toma de decisiones • Relaciones interpersonales • Retroalimentación • Apoyo organizacional • Reconocimiento • Trato justo y digno 	<p>→ Satisfacción de necesidades para comunicarse, relacionarse y participar en el trabajo.</p> <p>→ Satisfacción con el trato, apoyo, reconocimiento y retroalimentación recibidos.</p>	

Fuente: elaboración propia.

- Azuela, H. S. (2012). Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo. *Alegatos-Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana*, 80, 7-26.
- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life. A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), 1-8.
- Barba, J. B. (1997). *Educación para los derechos humanos*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bustamante, F. y González, M. L. (1992). *Derechos humanos en el aula*. Montevideo: Servicio Paz y Justicia.
- Cámara de Diputados. (2012). *Ley Federal del Trabajo*. México: Cámara de Diputados, Honorable Congreso de la Unión.
- Canessa, M. Á. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (*core rights*) y el “*ius cogens*” laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 72, 111-151.
- Carpio, C., Pacheco, V., Carranza, N., Flores, C. y Canales, C. (2003). Tipos de retroalimentación en el aprendizaje en términos metodológicos de la psicología experimental. *Anales de Psicología*, 19(1), 97-105.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S. y Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 4(23), 143-160.
- Cemefi (Centro Mexicano para la Filantropía) (2015). *Distintivo Empresa Socialmente Responsable*. México: Centro Mexicano para la Filantropía. Consultado el 4 de mayo de 2015. Disponible en <http://www.cemefi.org/esr/>
- Colgate, (2015) *¿Por qué Colgate? Empleador Preferido*. México. Consultado el 2 de enero de 2015. Disponible en <http://www.colgate.com.mx/>
- Colmenares, B. A. N. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 13, 57-86.
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037.
- Dill, K. (2014). Las 25 empresas con el mejor equilibrio entre vida y trabajo. *Forbes*.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. y Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Ermida, U. O. (2010). *Derechos humanos laborales en el derecho positivo Uruguayo*. Uruguay. Consultado el 28 de diciembre de 2014. Disponible en <http://www.fder.edu.uy/>
- Fedetov, I., Saux, M. y Rantanem, J. (2012). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Servicios de salud en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- GPTW (Great Place to Work) (2015). *Ranking las mejores empresas para trabajar 2015*. México: Great Place to Work.
- Guerra, D. y Sansevero, I. (2008). Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas. *Laurus*, 14(27), 330-357.
- Hernández, M. T. y Fuentes, D. (1991). *Hacia una cultura de los derechos humanos*. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Inmujeres (Instituto Nacional de las Mujeres) (2015). *Modelo de equidad de Género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado el 20 de diciembre de 2014. Disponible en <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/index.php/programas/modelo-de-equidad-de-genero>
- Johnson & Johnson (2015). *Johnson & Johnson*. Consultado el 12 de diciembre de 2014. Disponible en <http://www.jnj.com/about-jnj>
- Lahera, M. y Merino, J. (2007). Factores interpersonales, en C. Nogareda, *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Medidas preventivas*. España: Foment del Treball Nacional, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- López-Patrón, J. M. (2008). Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *International Law: Review Colombiana de Derecho Internacional*, 12, 183-216.
- Lugo, G. M. E. (2011). La dignidad y el trato digno como compromiso del Estado Mexicano. *Derechos Humanos México. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*, 6(16), 75-98.
- Martín, R. (2008). Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Persona y Derecho*, 59(2), 295-317.
- Mundlak, G. (2007). Derecho al trabajo. Conjugar derechos humanos y política de empleo. *Revista Internacional del Trabajo*, 126(3-4), 213- 242.
- Nefta, J. C. (1997). *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo*. Argentina: Asociación del Trabajo y Sociedad.
- Nikken, P. (1994). El concepto de derechos humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, en *Estudios básicos de derechos humanos*. Tomo I. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Nogareda, C. y Gracia, D. A. (2007). Factores inherentes al trabajo, en C. Nogareda. *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Medidas preventivas*. España: Foment del Treball Nacional, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Oestreich, G. y Sommermann, K. P. (1992). *Pasado y presente de los derechos humanos*. Madrid: Editorial Tecnos.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1919). *Convenio 1 sobre las horas de trabajo (industria)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1947). *Convenio 81 sobre la inspección del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1951). *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1957). *Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1975). *Convenio 142 sobre el desarrollo de los derechos humanos*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1981a). *Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1981b). *Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1982). *Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1987). *Introducción a las condiciones y medioambiente de trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2000). *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2003a). *Examen de los elementos fundamentales del Programa Global del Empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2003b). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción de dichas actividades*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2006). *Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2007). *Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2010). *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 100 Reunión. Informe I (B).
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (1998). *Manual de instrucciones de la OMS sobre calidad de vida*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2003). El programa de salud ocupacional de la Oficina Central de la Organización Mundial de la Salud (OMS). *GOHNET*, 5, 1-2.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2006). *Declaration on workers' health*. Italia: Organización Mundial de la Salud.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2007). *Salud de los trabajadores: proyecto de plan de acción mundial*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (1948). *Declaración universal de los derechos humanos*. París: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Ortega, M. y Pacheco, V. (2014). Modalidad de la retroalimentación y comportamiento inteligente en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19(1), 37-54.
- Patlán, P. J. (2012). *Proyecto de investigación IN304212. Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas*. México: UNAM-DGAPA-PAPIIT.
- Reynoso, C. C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México: UAM-Azcapotzalco.
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. España: Editorial Síntesis.
- Segurado, T. A. y Agulló, T. (2002). Calidad de vida laboral, hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Servín, C. J. P. (2012). Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional. *Revista de Derechos Fundamentales*, 7, 59-86.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) (2014a). *Lineamientos 2014 del distintivo empresa familiarmente responsable*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) (2014b). *Distintivo empresa incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"*. Ficha técnica. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Consultado el 5 de mayo de 2014. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/beneficios_fiscales/DEI%202014.pdf
- Supiot, A. (1996). Introducción a las reflexiones sobre el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 115(6), 1-14.
- Trejo, S. K. (2013). La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos. *El Cotidiano*, 181, 81-89.
- Vatsa, N. (2013). Review of job satisfaction theories. *International Journal of Educational Administration*, 5(2), 95-106.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2008). *60 años de la Declaración Universal de Derechos Humanos*. Chile: UNESCO para América Latina y el Caribe.
- WWCM (Workplace Wellness Council-México) (2015). *Reconocimiento "Empresa Saludablemente Responsable"*. México: Workplace Wellness Council-México y Consejo Empresarial de Salud y Bienestar. Consultado el 28 de abril de 2015. Disponible en: <http://www.wwpemex.com/-empresa-saludablemente-responsable>