

**ANÁLISIS SOBRE LAS IMPLICACIONES SOCIO – JURÍDICAS DE LA LEY 1010 DE
2006 EN LAS RELACIONES LABORALES DEL SECTOR DE TRANSPORTE
URBANO COLECTIVO CASO “UT MI RUTA” EN LA CIUDAD DE TUNJA –
BOYACÁ**

**PAULA CATALINA PIRACOCA PÉREZ
CÓDIGO 2222324**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
PROGRAMA DE DERECHO
TUNJA**

2025

**ANÁLISIS SOBRE LAS IMPLICACIONES SOCIO – JURÍDICAS DE LA LEY 1010 DE
2006 EN LAS RELACIONES LABORALES DEL SECTOR DE TRANSPORTE
URBANO COLECTIVO EN LA CIUDAD DE TUNJA – BOYACÁ**

**PAULA CATALINA PIRACOCA PÉREZ
CÓDIGO 2222324**

**ANDRÉS JOSÉ PARDO RODRIGUEZ Abg. M. Sc
DIRECTOR**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
PROGRAMA DE DERECHO
TUNJA**

DEDICATORIA

A mis padres Carmenza Pérez Fagua y Heiner Enrique Piracoca Guerrero, a mi hermana Laura Daniela Piracoca Pérez, a mis abuelos, tíos, primos, a mi pareja, a Gregorio y Francisco, a mis amigos les dedico cada letra de esta monografía; porque fueron días, semanas y noches de mucha paciencia y ayuda en este proyecto de investigación, gracias por el tiempo dedicado, por escucharme, aconsejarme y guiarme en este proceso académico. En agradecimiento les dedicó las palabras de la poeta y pedagoga chilena Gabriela Mistral (1889 – 1957) “los días más felices son aquellos que nos hacen sabios.”

AGRADECIMIENTOS

Dr. Andrés Pardo, director de trabajo, quien a pesar de los contratiempos le agradezco por cada uno de los aportes académicos que me fueron de gran utilidad para la culminación de mi monografía.

Dr. Juan Carlos Bernal, quien fue el que me ayudo a consolidar las ideas principales para que surgiera este proyecto de investigación.

A los Doctores Carlos Andrés Aranda Camacho y Andrés Torres, jurados asignados, por su colaboración para la presentación de este trabajo.

A los trabajadores de transporte urbano colectivo de la ciudad de Tunja, quienes a pesar de la prohibición de responder encuestas se tomaron el tiempo y ayudaron en este proceso de investigación.

A mi hermana Laura Daniela Piracoca, quien me ayudo con las encuestas y fue mi pilar en este proceso para la culminación de mi monografía.

A la facultad de Derecho, quienes a pesar de los contratiempos siempre estuvieron prestos a colaborarme para que pudiera culminar este proceso.

A la Universidad Santo Tomás y a sus docentes, quienes me formaron académicamente y que en sus aulas de clase nació este proyecto de investigación.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
JUSTIFICACIÓN	19
OBJETIVOS.....	21
Objetivo general	21
Objetivos Específicos	21
MARCO DE REFERENCIA	22
ESTADO DEL ARTE.....	22
Acoso Laboral.....	22
MARCO TEÓRICO	35
Empresa, Propietario y Conductores	35
Empresas que conforman la Unión Temporal “MI RUTA”	36
Responsabilidad Social de la Empresa.....	42
Comités de Convivencia Laboral.....	45
El Conductor de Transporte Urbano Colectivo (T.U.C.) a través de los años.....	49
Propietario de Vehículo de Transporte Público.....	52
Contrato de Trabajo del Conductor de T.U.C.....	53
Subordinación	53
Salario	55
Rutas y horarios de trabajo	56
Sindicatos	59
MARCO LEGAL	61
DISEÑO METODOLÓGICO.....	69
Tipo de Estudio.	69

Enfoque Metodológico	69
Universo, población, muestra y unidades experimentales.	70
Materiales y métodos de investigación, proceso y procedimientos aplicados.....	71
Definición y descripción de las variables e indicadores.....	71
Tratamiento – procesamiento de la información	72
Hipótesis.....	72
RESULTADOS	73
FACTOR SOCIAL	73
Genero.....	73
Edad	73
Nivel Academico	74
Tipo de Vivienda	75
Núcleo Familiar	75
FACTOR ECONOMICO	76
Ayuda del Gobierno	76
Vinculo Laboral.....	77
Situación Laboral.....	77
Actividad Laboral.....	78
Tipo de servicio que presta la empresa	79
Propiedad del vehículo	80
FACTOR JURÍDICO	80
Tipo de contrato	80
Salario devengado	82
Conoce sus derechos y/u obligaciones como trabajador	82
Se les permite conformar sindicatos.....	83
Conoce la razón de por qué la empresa rechaza la conformación de sindicatos.....	83
Cuantos años lleva vinculado con la empresa	84
Conoce el reglamento interno de su empresa	85
Su empresa le informa con antelación los cambios internos que va a realizar	85
Horario de trabajo	86
La empresa cuenta con comités de convivencia laboral	86
POR QUÉ NO ACUDEN A LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL	87
Explotación laboral.....	88
FACTORES DE LA SALUD.....	88

Ha experimentado algún síntoma en su lugar de trabajo	88
Deterioro de salud a raíz del trabajo.....	89
Sintomatología.....	89
Síntomas producto de la presión laboral	90
Enfermedades mentales.....	91
Emociones en el área de trabajo	91
Conductas ejercidad en el trabajo.....	92
Víctima, victimario/ acosador o testigo	93
Prohibición de responder encuestas de esta índole	93
DISCUSIÓN	94
Factor social.....	94
Género	94
Nivel académico.....	95
Tipo de vivienda	96
Núcleo familiar	96
Factor económico	96
Ayuda del gobierno	97
Vínculo laboral.....	97
Situación laboral	97
Actividad laboral.....	98
Empresa en la cual se encuentra vinculado	98
Propiedad del vehículo	99
Factor Jurídico	99
Tipo de contrato	99
Cargo que desempeña.....	100
Salario devengado	100
Conformación de sindicatos	101
La empresa cuenta con Comités de Convivencia Laboral (C.C.L)	102
Factores de la salud.....	102
Síntomas en el lugar de trabajo	103
Sintomatología.....	103
Víctima, victimario/ acosador y testigo	104
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	105
Conclusiones	105

Recomendaciones	108
LISTA DE REFERENCIAS.....	109

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	24
Figura 2	33
Figura 3	34
Figura 4	35
Figura 5	39
Figura 6	41
Figura 7	44
Figura 8	46
Figura 9	47
Figura 10	73
Figura 11	74
Figura 12	74
Figura 13	75
Figura 14	75
Figura 15	76
Figura 16	77
Figura 17	77
Figura 18	78
Figura 19	79
Figura 20	79
Figura 21	80
Figura 22	81
Figura 23	81
Figura 24	82
Figura 25	82
Figura 26	83
Figura 27	84
Figura 28	84
Figura 29	85
Figura 30	85
Figura 31	86
Figura 32	87
Figura 33	87
Figura 34	88
Figura 35	89
Figura 36	89

Figura 37	90
Figura 38	90
Figura 39	91
Figura 40	92
Figura 41	92
Figura 42	93
Figura 43	94

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	25
Tabla 2	26
Tabla 3	27
Tabla 4	29
Tabla 5	37
Tabla 6	43
Tabla 7	50
Tabla 8	61
Tabla 9	63
Tabla 10	64
Tabla 11	66

RESUMEN

Los seres humanos han tenido la necesidad de transportarse de un lugar a otro, en la antigüedad se caminaba, luego se utilizaron otros medios de transporte como es el caballo, carruajes o carretas, a medida que los medios de transporte evolucionaban se generaron dinámicas del transporte público, las cuales fueron necesarios para transportar a las personas o a un grupo de personas de un punto a otro esas dinámicas las que conllevaron a que se establecieran varios tipos de transporte, como lo es: i) Transporte personal – individual; II) Transporte público marítimo; III) Transporte público aéreo; IV) Transporte público terrestre. Las necesidades del ser humano lo llevaron a establecer otras alternativas de transporte de personas, más aún sobre las necesidades personales y del conjunto social, que obligan a decidir entre un transporte individual, colectivo, particular, y otros, más con el surgimiento de plataformas que amplían el espectro que nació insípidamente y se ha venido desarrollando en muchos casos de formas alternas pero necesarias, aun así, el tema de las plataformas no lo abordaremos en este estudio. Sin embargo, en Colombia, desde el año 1959, fue cuando se estableció por medio del artículo 15 de la ley 15 del mismo año, la primera definición de choferes o conductores de servicios público; pero nunca se desarrolló esta idea para que se lograra establecer las relaciones laborales para este tipo de transporte, por el contrario, se dejó a libertad durante muchos años entre la empresa, el propietario del vehículo y el trabajador o conductor.

Es por ende que, el objetivo de esta investigación es, primero, desentrañar las relaciones laborales entre conductores del Transporte de Servicios Público Colectivo (T.S.P.C.) el empleador, que en este caso se entendería la empresa Mi Ruta y el propietario del vehículo, se mirara la función de cada sujeto en la relación tripartita que se denota en la relación laboral, pero además se busca determinar si las conductas de cada sujeto vinculado giran en torno al acoso laboral, que fue definido por la Ley 1010 de 2006, es decir, en la relación existente o naciente del

servicio público, que aún no se veía como una relación laboral real o específica, pese a que en la legislación colombiana solo hay un capítulo que habla de los conductores pero que no aplica para los trabajadores del transporte urbano, a lo que se le ha puesto la atención necesaria para crear las condiciones dignas de trabajo junto con las políticas anti – acoso laboral.

Esta investigación tiene un enfoque mixto, conformado por dos componentes: Cuantitativo y Cualitativo. En este trabajo se tendrá en cuenta los métodos de recolección de datos, por lo cual, se tomará aleatoriamente a los trabajadores “conductores” de Transporte Urbano Colectivo (T.U.C.) de la ciudad de Tunja, a los cuales se les aplicará una encuesta o entrevista donde se tendrá en cuenta los factores sociales, económicos, jurídicos, de la salud, entre otros.

Palabras claves: Acoso laboral, transporte terrestre, relación laboral,

ABSTRACT

Human beings have always had the need to transport themselves from one place to another, in ancient times we walked, then other means of transportation such as horses, carriages or carts were used, but as people evolved, humanity increased and with it, more dynamics of public transportation were generated, which were necessary to transport people or a group of people from one point to another. It was these dynamics that led to the establishment of several types of transportation, such as: I) Personal - individual transportation; ii) Maritime public transportation; iii) Air public transportation; iv) Land public transportation.

The needs of human beings led them to establish other types of transportation, especially for people who wanted to go alone or accompanied, for those who were not interested in being accompanied without knowing anyone on the transport. However, in Colombia, since 1959, the first definition of chauffeurs or drivers of public services was established by means of article 15 of law 15 of the same year; but this idea was never developed to establish labor relations for this type of transportation, on the contrary, it was left to freedom for many years between the owner of the vehicle and the contracting company.

Therefore, the objective of this research is, first, to unravel the labor relations between drivers of the Transported of Services Publics Colectivos (T.S.P.C.) and the employer, which in this case is the employer of the vehicle.) the employer, which in this case would be understood as the company Mi Ruta and the owner of the vehicle, the function of each subject in the tripartite relationship that is denoted in the labor relationship, but also seeks to determine whether the behaviors of each subject linked revolve around labor harassment, which was defined by Law 1010 of 2006, that is, in the existing or nascent relationship of the public service, which was not yet seen as a real or specific labor relationship, despite the fact that in the Colombian legislation there is only a chapter that talks about drivers but does not apply to urban transport workers, to which it is made clear that the need to create decent working conditions together with anti - labor harassment policies has been overlooked.

This research has a mixed approach, made up of two components: Quantitative and Qualitative. In this work we will take into account the methods of data collection, therefore, we will randomly take the workers "drivers" of Transported Urbano Colectivo (T.U.C.) of the city of

Tunja, to which we will apply for survey or interview where we will take into account the social, economic, legal, health factors, among others.

Key words: Labor harassment, land transportation, labor relationship,

INTRODUCCIÓN

El Transporte Urbano Colectivo (T.U.C.) se ha considerado como uno de los medios idóneos para que las personas puedan realizar una trayectoria de un punto a otro, de igual manera, ha sido de vital importancia para la ayuda del comercio, generar relaciones internacionales y otros aspectos que se han mediado en el tema del transporte urbano. Sin embargo, al ser un medio masivo de transporte este ha generado que sus condiciones laborales sean cada vez precarias, lo cual ha generado que el estrés laboral sea más constante entre las partes de la relación contractual; se entiende que el acoso laboral o estrés laboral es una “impulso físico y emocional a un daño causado por un perjuicio provocado por un desbalance entre exigencias percibidas y los recursos o capacidades percibidas por parte del individuo para hacer frente a dichas exigencias.”(p. 24) (Bohórquez, 2020).

En este entendido, la Ley 1010 "artículo 1"(2006), ha establecido que el acoso laboral se define como una serie de actos negativos que son paulatinos, es decir, que pueden llegar a perdurar en el tiempo; los cuales llegan a afectar física y psicológicamente a las partes, generando un desequilibrio laboral. De acuerdo con (Gómez & Machado, 2021) “se entiende que la organización empresarial, ha indicado que el acoso laboral puede llegar a generar un ambiente que afecta el desempeño organizacional.” Es decir, se entiende que este factor afecta el buen funcionamiento de una compañía, es, por ende, que en el ámbito del transporte urbano colectivo se puede llegar a evidenciar que el acoso laboral es una de las problemáticas principales que afecta el buen desempeño tanto de los trabajadores como de la empresa.

Se hace mención, que el acoso laboral es uno de los factores que más afecta las dinámicas de las relaciones laborales de los trabajadores del servicio público colectivo de la ciudad de Tunja, de acuerdo con (Parra & Romaña, 2021) el acoso laboral “se entiende como el conjunto de prácticas o conductas que buscan castigar al trabajador, con el fin de intimidar.” En ese sentido, los autores hacen mención que el acoso laboral afecta la productividad de las empresas de transporte público; a su vez, este componente social y laboral ha generado que algunas empresas lleguen a ejercer el acoso laboral sobre sus trabajadores en donde se genera un alto impacto que “puede deteriorar la productividad de este.”

Por otro lado, en el ámbito del derecho laboral, las implicaciones que trae consigo el acoso laboral al transporte urbano colectivo no solamente se ven reflejadas en la afectación a la productividad de la actividad laboral, sino que de acuerdo con (Valenzuela, Sepúlveda, & Rodríguez, 2020) indican que pueden llegar a:

“impacta de manera negativa a la población de conductores, provoca efectos perjudiciales para la calidad de vida y, por consiguiente, para la salud. El tener que desempeñarse laboralmente en un espacio que no cuenta con las condiciones adecuadas, trae considerables efectos para la salud.” (P.10)

Estas afectaciones se entiende como aquellas que el empleador debe prevenir, más sin embargo, son las que más se visualizan en esta área, por ende, el derecho laboral por medio de los procesos especiales ha llevado a cabo una vía gubernativa para que los trabajadores del sector urbano colectivo puedan interponer una demanda para defender sus derechos individuales y colectivos contra el acoso laboral; pero, son muy pocos los trabajadores que inician este proceso debido al temor que le tienen a la empresa contratante y las represalias que las mismas puedan tener en contra de ellos.

Por medio de esta investigación, dentro del marco del derecho laboral se hace hincapié en que cuando se habla de acoso laboral se entiende que existen dos (2) partes las cuales son el trabajador y empleador; sin embargo, en el sector del transporte urbano colectivo se cree que existe una relación tripartita, es decir, hay tres sujetos que conforman la relación laboral, los cuales son el empleador, el propietario y el trabajador, por lo cual la afectación se daría entre estos sujetos desestabilizando no solo la relación laboral, como se ha mencionado anteriormente, sino que desencadenando afectaciones psicológicas y físicas en la misma.

Con relación a lo anteriormente mencionado, la presente investigación se enfatiza en analizar e identificar las diferentes variables sociales, jurídicas, económicas y de la salud en entornos laborales con trabajadores del servicio urbano colectivo en la ciudad de Tunja, esto con el fin de determinar las diferentes afectaciones entre la relación empleador, propietario hacia el trabajador y a su vez analizar las implicaciones socio – jurídicas según la ley 1010 de 2006 del Estado colombiano.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El transporte público en Colombia es uno de los pilares fundamentales de la economía del país, el cual tiene como principal objetivo el transporte masivo de personas para llegar a su destino, poco a poco ha ido evolucionando el transporte a nivel global, nacional y municipal implementando nuevos modelos de transporte como son vehículos eléctricos que se han ido implementado en Colombia de una manera progresiva. De acuerdo con Aranda & Aguilera (2022), el transporte urbano tiene la responsabilidad de ser uno de los sectores que más mueve la económica dentro país, lo cual “representa dentro del país el 3.9% del Producto Interno Bruto (PIB) según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Además de esto, tiene alta relevancia dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND).” (p.15) Se entiende que este sector influye en la sociedad de manera positiva pues el mismo es importante para la económica y en otros países se ha catalogado de la misma manera.

Sin embargo, las condiciones de trabajo de los conductores de transporte urbano son de cierto modo muy precarias, específicamente en el gremio de los conductores de colectivo o bus en la ciudad de Tunja quienes están vinculados por un contrato de trabajo a término definido, pues, se entiende que un conductor de colectivo trabaja aproximadamente los 7 días de la semana entre 8 a 13 horas diarias, es por esta razón, que se evidencia una alta carga laboral y los escasos días de descanso lo cual ha expone a que los conductores presenten problemas de salud a mediano y largo plazo esto aludido a factores de estrés laboral que se desencadenan por el acoso laboral que vive diariamente.

Además, dentro de los factores riesgo para la salud se encuentran: jornadas de trabajo extensas ya que al no tener descansos en los turnos y los largos trayectos pueden resultar en problemas musculares, digestivos, cardiacos y psicológicos, por lo que no tienen horas de descanso, así mismo, traen consigo que el conductor se encuentre en estado de alerta en todo momento, el ruido de la ciudad de Tunja suele ser alto y puede producir alteraciones en el aparato auditivo, de igual manera, la competencia entre los mismo compañeros genera que el ambiente laboral sea más tenso y se generen discusiones entre ellos mismos y con la empresa, lo cual genera que el acoso laboral sea el principal factor que afecta las condiciones laborales.

Por otro lado, según la Regulation on violence at work and psychological or sexual harassment at work (2023), bajo el Decreto Real de 17 de mayo de 2007 en donde hace alusión a la prevención del acoso moral o sexual en el trabajo en Bélgica en donde se promulgó la ley de bienestar en el trabajo la cual tiene como objetivo ampliar la protección de los empleados frente a las medidas adversas adoptadas por los empleadores esto con el fin de evitar la violencia psicológica o sexual en los sitios de trabajo. En América Latina en países como Costa Rica, el autor (Solanelles *et al.*, 2009) indica que una de las características para identificar a un trabajador o empleador que ejerce el acoso laboral se identifica porque sigue una trayectoria gradual con intensidad y frecuencia que va desde las etapas más leves a las graves, por lo cual, las víctimas de esta conducta han llegado a normalizarlas con el paso del tiempo, en el transporte urbano colectivo se evidencia que los trabajadores normalizan este tipo de conductas llegando a apropiarlas y hacerlas partes no sólo de su actividad laboral sino también de su diario vivir.

A nivel nacional, (Muñoz & Sosa, 2019) determinan que el transporte urbano colectivo es una herramienta que contribuye al desplazamiento de una sociedad por medio de la prestación del servicio de transporte urbano colectivo, en donde, el trabajo es visto como un derecho fundamental el cual debe estar regulado por unas directrices normativas que establece la Constitución Política de 1991 y el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y demás leyes y decretos que lo reglamentan. Por otro lado, a nivel local, en la ciudad de Tunja la Alcaldía no tiene establecido un decreto o normativa que indique como se ve reflejado el acoso laboral en este gremio, pues la misma solo establece la ruta de acción que se debe seguir en dado caso de ser víctima de acoso laboral o acoso sexual laboral, por lo que de manera análoga se deben remitir a otro tipo de normativas con el fin de poner en conocimiento que los conductores son víctimas de acoso laboral por parte de la empresa prestadora del servicio.

Es por ello, que la presente investigación tiene como propósito analizar las diferentes variables del acoso laboral entre las organizaciones que brindan el servicio de transporte urbano colectivo de la ciudad de Tunja con trabajadores que se encuentren suscritos a estas organizaciones, asimismo, se tendrá en cuenta como la legislación internacional, nacional y departamental han establecido normativas de prevención del acoso laboral y como esta se puede

implementar en el sector del transporte urbano colectivo; dentro de este proceso de investigación, se hará uso de un modelo metodológico mixto, el cual permite identificar y analizar las diferentes variables que promueven el acoso laboral dentro del sector del transporte urbano colectivo en sus trabajadores, cabe resaltar que esta investigación pretende dar a conocer como el acoso laboral es normalizado dentro de este gremio cuando en la realidad es una factor de riesgo para el desarrollo humano y social.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué eficacia tiene la normativa vigente frente al impacto del acoso laboral en sector del transporte urbano colectivo en la ciudad de Tunja - Boyacá?

JUSTIFICACIÓN

En Colombia, el acoso laboral es un fenómeno que afecta constantemente las relaciones laborales, sin embargo, el mismo pasa por desapercibido ante las autoridades judiciales, en donde a través de los años llega a ocasionar afectaciones negativas para el trabajador o para la empresa no solo en el ámbito laboral sino personal, social y económico; por ende, este tiene efectos en las obligaciones diarias y genera un incumplimiento en sus funciones laborales; y por consiguiente genera que el ambiente laboral sea incomodo, humillante y en algunos casos llega a ser intimidante para quienes son víctimas de este fenómeno.

En Ginebra en el año 2019, se firmó el primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el trabajo, este convenio es conocido como el 190, el cual reconoce que la violencia y el acoso en el trabajo constituyen una afectación a los derechos humanos, igualdad de oportunidad y afectación al trabajo decente. Sin embargo, Colombia en el año 2023 hace parte de este convenio con el fin de prevenir en el menor tiempo posible la violencia en el trabajo, aun teniendo estas normativas vigentes, el acoso laboral sigue incrementando y en sectores laborales que son los más sesgados como es el transporte urbano colectivo.

De acuerdo con Pérez (2022), hacen mención en las cifras de acoso laboral en Colombia entre 2017 y 2021, en donde se evidencia que...

... “para el año 2018 se presentó el mayor número de solicitudes de intervención del Ministerio de Trabajo por acoso laboral 2649 casos, en 2019 se encuentra una disminución del 33% con 1778 casos, sin embargo, en el año 2020 hubo una reducción por la pandemia, pero en 2021 se presentó un aumento del 37% con el registro de 2427 casos.” (p.4)

En ese sentido, las cifras se caracterizan porque engloban de manera general todos los ámbitos laborales, pero en relación con el tema de estudio que radica en el ámbito laboral del transporte urbano colectivo en la ciudad de Tunja, se hace hincapié en que no se encuentran estudios sociales, económicos, jurídicos o de otra índole que indiquen cifras de incremento o disminución del acoso laboral en este gremio específicamente.

Con base a lo anteriormente, el Estado Colombiano al evidenciar que el acoso laboral no solo afecta psicológica y físicamente a los trabajadores sino que también afecta la productividad empresarial; nace la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, la cual tiene como finalidad intervenir con respecto a los casos de acoso laboral, de igual manera, con el fin de modificar el artículo 18 sobre la caducidad, indicando que ya no será de seis (6) sino que ahora las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años, de igual manera, en la ley 2365 de 2024, la cual reconoce y adopta medidas para la prevención y protección en contra del acoso sexual en el ámbito laboral, esto visto desde el ámbito nacional y departamental.

Así mismo, esta investigación tiene como finalidad aportar información acerca de cómo el acoso laboral afecta las relaciones de tipo contractual, personal, social y económica de los trabajadores de transporte urbano colectivo en la ciudad de Tunja. A través de la revisión normativa y documental se busca tener una mayor comprensión del tema en este gremio, si bien, este fenómeno sigue siendo de debate, en Colombia el acoso laboral sigue siendo percibido por las empresas y los trabajadores como una problemática a la cual no le prestan atención, dejando de lado las consecuencias que esta puede traer consigo que puede a futuro ser presentado como un problema de salud pública por medio de un análisis normativo se busca analizar si la ley 1010 es idónea para velar por los derechos de los trabajadores de transporte urbano colectivo.

Esta investigación genera aportes significativos a nivel jurídico, social y laboral, pues se entiende que el transporte urbano colectivo es uno de principales factores de actividad económica y que ha ayudado a la sociedad a su evolución, por lo que el constante acoso laboral y las condiciones laborales que afectan al conductor produce la baja eficiencia laboral, generando que la empresa se vea inmersa en que su productividad disminuya y sometiendo al trabajador a presión laboral, lo que puede provocar que las tasas en cuanto al desempleo aumente.

Con esta investigación se pretende analizar las implicaciones socio – jurídicas de la ley 1010 de 2006 en cuanto a las relaciones laborales del sector transporte urbano colectivo de la ciudad de Tunja y como algunos trabajadores han llegado a normalizar estas conductas, de igual manera, también es de gran utilidad para la comunidad educativa y profesionales de todas las áreas con el fin de ampliar conocimiento sobre el tema del acoso laboral en este gremio, pues en

la ciudad de Tunja este tema aún no ha sido trabajo, lo cual ha dado paso a que los vacíos legales sean aún más constantes.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Analizar el impacto del acoso laboral en el sector transportador de la ciudad de Tunja mediante la identificación de sus causas, manifestaciones y consecuencias en el bienestar de los trabajadores y en el desempeño organizacional con el fin de proponer estrategias de intervención que contribuyan a la mejora del ambiente.

Objetivos Específicos

- Conocer las condiciones laborales que tiene los trabajadores del transporte urbano colectivo en la ciudad de Tunja – Boyacá.
- Identificar las rutas de atención o canales de comunicación con los que cuentan los trabajadores frente a un posible caso de acoso o explotación laborales

MARCO DE REFERENCIA

ESTADO DEL ARTE

Para desarrollar este Estado del Arte, se tuvo en cuenta como ha sido el desarrollo del acoso laboral, de la relación laboral y de las partes que se involucran en dicha relación, en ciertos países como es en Europa, Latino América y en Colombia.

Acoso Laboral

Para la Organización Internacional del Trabajo (2013), se entiende como “una modalidad de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento mediante de acciones vindicativas, crueles o maliciosas con el objetivo de humillar o desestabilizar a un individuo o grupo de empleados.” Por lo cual, se debe entender como aquella conducta que su objetivo es desestabilizar las relaciones laborales entre los mismos trabajadores o del empleador al trabajador o viceversa.

El autor Castrillón (2018) indica que la primera definición que se dio respecto al acoso laboral siguió durante los años 90s, debido a que “generó tendencia y se empezó a mencionar y manejar tanto en la población trabajadora como en el mundo académico de Europa.” Por lo cual se le ha reconocido al acoso laboral distintos efectos como lo son los que nos indica MORALES Ramírez (2016), “vulnera derechos fundamentales de la persona; genera nuevas enfermedades que se añaden a los riesgos tradicionales propios de la sociedad industrial”. Es decir, que esta acción que se ejerce al trabajador en la relación de trabajo crea dificultades en continuar con la actividad establecida y que el entorno de trabajo sea cada vez más complejo, de igual manera el autor indica que no solo daña las relaciones laborales y personales, sino que “daña a la sociedad en general, porque – como lo reconoce la Organización de las Naciones Unidas – es un problema de salud pública.”

Se debe entender que este daño a la sociedad se da en base a que desestabiliza las relaciones públicas y lo que genera en los ámbitos laborales será producto de la desorganización y la mala comunicación que exista en base a la relación que deben tener las partes. Ahora bien,

se debe tener en cuenta que el acoso laboral es toda conducta que busca castigar al trabajador o entorpecer las actividades laborales, este concepto es de manera general una vez situado en el ámbito de los C.T.P.U., según Parra & Romaña (2021), “En el caso específico de los conductores de transporte público colectivo, el acoso laboral es uno de los mayores desencadenantes de estrés y bajo rendimiento laboral.” por lo cual, se evidencia que los conductores se encuentran bajo un estrés constante que puede conllevar a la pérdida de energía, depresión, deficiencia en el trabajo y demás afectaciones que desencadena esta conducta.

De acuerdo con Piñuel (2001), el acoso laboral o mobbing se determina a través del “continuado y deliberado abuso verbal que recibe un trabajador por parte de otros, que se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica (...)”, la situación en la cual estas personas que para el caso serían los demás conductores, la empresa o el propietario del vehículo ejercen un conjunto de comportamientos “ilegales o ilícitos, que son ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atenta contra la dignidad del trabajador.” Por lo que mediante estos actos se afecta el comportamiento psicológico de la persona, a lo que Azzollini, & Miramón (2005), describen que: “la ocurrencia del acoso laboral se ha descrito en instituciones altamente reglamentadas y homogéneas, como en escuelas, hospitales, fuerzas armadas y cárceles (...)” Es decir, que no solo se da en instituciones públicas, sino que también privadas que son cerradas en las cuales “hay poca tolerancia a la diversidad y fuertes vínculos e identidades compartidas entre sus miembros.” En estas instituciones como son las prestadoras de servicio de buses se evidencia un claro control sobre la productividad y la eficacia en la que los trabajadores deben cumplir, sin que llegue a importar su integridad.

Como ejemplo a lo anteriormente mencionado, es el caso del acoso laboral en los quirófanos, como indican Chipps & Holloman (2013): “si existe una relación entre el acoso laboral y el agotamiento emocional; y si el acoso está asociado con las percepciones de seguridad del paciente en el quirófano.” Porque trayendo a colación este tema de los quirófanos al tema de los conductores de transporte urbano se evidencia un severo agotamiento emocional en el cual se pone en juego la seguridad no solo del conductor sino de los pasajeros que abordan el vehículo, debido a que si el conductor al estar expuesto a los fuertes turnos de trabajo, sumándole a eso, que ellos no cuentan con una hora de almuerzo como lo establece la ley, más otros factores que

pueden desencadenar en un accidente de tránsito en el cual se verá afectada la seguridad de transeúntes, conductores y pasajes.

En Europa el desarrollo del concepto de acoso laboral o el mobbing se inician con estudios fue Brodsky (1976), primer autor quien hizo referencia al trabajador hostigado, de igual manera Adams (1992), y Vartia (1993), quienes dieron las siguientes definiciones sobre el mobbing, según Solanelles *et al.*,(2009) “...hasta la fecha no existe una definición consensuada lo suficientemente holística e integrado, autores como Einarsen (2000), se ha propuesto recopilar y analizar diferentes definiciones...” De lo anterior el autor muestra la siguiente Figura 1.

Figura 1

Definiciones del mobbing

Referencia	Término	Definición
Brodsky (1976)	Acoso	Intentos repetidos y persistentes de una persona para atormentar, frustrar, provocar, presionar, asustar, intimidar o causar cualquier tipo de malestar en otra persona
Adams (1992)	Bullying	Críticas persistentes y abuso personal en público y/o privado, el cual humilla y desprecia a la persona
Vartia (1993)	Acoso	Situaciones donde una persona es expuesta repetidamente y durante largo tiempo a acciones negativas por parte de una o más personas

Fuente: (Solanelles *et al.*,2009)

De acuerdo con la Figura 1. existen varias definiciones sobre el acoso laboral las cuales están más enfatizadas a vulnerar la integridad del individuo o, en este caso, del empleado. Asimismo (Escamilla *et al.*,2016), señalan “Otra cuestión frecuente es la necesidad de distinguir el mobbing del estrés laboral y del síndrome denominado “burnout” o síndrome de estar agotado”, a lo cual se procede a explicar en tabla 1. la diferencia que existe en estos tres aspectos.

Tabla 1

Diferencia entre Mobbing, Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout.

Mobbing	Estrés Laboral	Síndrome de Burnout
Como es un concepto relativamente nuevo para el área de la psicología o la sociología, por lo cual (Solanelles, Arrieta Salas, & Rodríguez , 2009) lo definen como “(...) un proceso que usualmente sigue una trayectoria gradual (intensidad y frecuencia) que se extiende desde las expresiones más sutiles hasta la expresión más franca y descarnada.” Es decir, es un proceso que el acosador lleva a cabo con el fin de que el acosado sienta una interacción cargada de violencia o agresión. Pero para (Motta, El acoso laboral en Colombia, 2008) se entiende el mobbing como “el acoso laboral también es llamado mobbing, término que traducido al español significa “atestar”, pero puede interpretarse en última instancia como una forma de acoso psicológico, que es esencialmente un menoscabo a la dignidad humana.”	Según (Patlán, 2019) el estrés laboral se define como “la reacción física, emocional y perjudicial que ocurre cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (...)” Por lo cual, se entiende que el trabajador que está bajo constante estrés puede desarrollar conductas que afecten su salud, pues según lo indica el autor “Hoy día, el estrés se ha convertido de los principales desafíos para la salud de los empleados y el buen funcionamiento de las organizaciones para las que laboran.”	Según (Apiquian, 2007) quien creo este concepto fue Freudenberg (1974) describiéndolo como “sentimiento de fracaso y una vida agotada o gastada que se deriva de un exceso por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.” De igual manera en base a esta definición indican (Salazar Concepción & Pereda De los Santos, 2010) que se trata de “la coexistencia de un conjunto de respuestas motoras, verbales – cognitivas y fisiológicas frente a una circunstancia laboral con exigencias altas y extendidas en el tiempo.” Como se puede evidenciar, se trata de un síndrome el cual se desarrolla cuando el trabajador está expuesto a un constante estrés laboral y emocional que lo conlleva a tener sensaciones como agresividad, impaciencia, impulsividad, frustración, entre otras.

Fuente: Autor.

Con base al anterior, se entiende que estos tres (3) momentos son los que puede experimentar un trabajador cuando se enfrenta al acoso laboral. E otros países no solo se

denomina mobbing, sino que según Solanelles *et al.*, (2009) “Actualmente en algunos países se utiliza el termino de Bullying” Para Motta (2008), el acoso laboral tuvo sus orígenes en países Suecia, Francia, Bélgica y España, donde se describen diferentes los conceptos (ver tabla 2)

Tabla 2

Explicación del acoso laboral visto desde otros países según (Motta, El acoso laboral en Colombia, 2008)

SUECIA	BÉLGICA	FRANCIA	ESPAÑA
“se convirtió en el primer país de la Unión Europea en promulgar una ley nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde un enfoque preventivo.” En 1993 adoptó, por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, “Que el empresario tiene la responsabilidad de prevenir de manera anticipada el acoso moral e implementar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en situaciones de aparición de	“La ley 12 de junio de 2002 prevé la violencia psicológica en los sitios de trabajo.”	“En enero de 2002 la Ley de modernización social, incorpora un apartado acerca del acoso moral en el trabajo, donde define de manera precisa el acoso moral e insiste en el carácter reiterado de las conductas vejatorias de hostigamiento.”	“No cuenta con legislación específica sobre la materia, la constitución es reiterativa en el respeto a la dignidad humana. En su artículo 15 (...).”

situación de Mobbing.”			
------------------------	--	--	--

Fuente: Autor

De igual manera Leymann (1996), hace referencia a “Suecia, Finlandia y Noruega sostiene derechos de los trabajadores para seguir tanto física como mentalmente sanos en el trabajo”, sin embargo, el ambiente laboral en cualquier país conlleva un problema psicológico en el cual se desencadena el mobbing y según el autor este tipo de conductas hacen que la “La víctima es sometida a un proceso sistemático, estigmatizaste y a la invasión de sus derechos civiles.” Se debe tener en cuenta que ese daño sistemático podría durar semanas o incluso hasta más de seis (6) meses, pero si en dado caso este durará más de un (1) año se “puede en última instancia conducir a la expulsión del mercado laboral cuando la persona en cuestión es incapaz de encontrar debido al daño psicológico sufrido.” Se entiende que en varios países de Europa el acoso laboral o mobbing se trata como un factor psicológico y no tanto jurídico, por lo cual varios autores indican que aún está en estudio debido a que las consecuencias que este conlleva afectan el factor social y personal de la víctima.

Por otro lado, en otros países como son Nigeria, India, Pakistán, son países que no solo pasan por una crisis económica, sino que estos conlleva a un acoso laboral más extremo debido a las condiciones de trabajo que tienen estos países. Por lo cual se llevará a cabo un cuadro comparativo sobre lo que estos países afiliados al convenio 190 de la OIT indican sobre lo que es el acoso laboral como se indica en la tabla 3.

Tabla 3

Análisis de la legislación laboral internacional respecto al acoso laboral

NIGERÍA	INDIA	PAKISTAN
Según (Ogbonnaya, Ukegbu, Aguwa, & Emma - Ukaegby, 2012) “La violencia en el lugar de trabajo es un fenómeno común que atraviesa todos los entornos laborales. Su	Según (Ahumada Baquero & Tobo Cadena, 2021) “(...) otra de las razones por las que existe una ausencia de matriarcado en la sociedad india, es debido a la explotación y el acoso en el	Según (Pasha, 2010) “Numerosos tipos de violencia permanecen ocultas debido a los diversos discursos que luchan por captar la atención en Pakistán. (...) el acoso sexual en

prevalencia es particularmente alta en el sector de la salud y afecta negativamente a la prestación de servicios. Sin embargo, en Nigeria existen datos limitados sobre la magnitud del problema.”	lugar de trabajo.” Con base en lo anterior se debe tener en cuenta este país es uno de los mayores con índice de acoso sexual contra las mujeres, por lo cual hace más difícil que ellas puedan tener un trabajo formal. De igual manera “El gobierno indio no hace cumplir plenamente sus leyes de acoso sexual, dejando a millones de mujeres que sufren abusos en el lugar de trabajo sin ningún remedio.”	el lugar de trabajo o en los lugares públicos tampoco es visible.” Se debe tener en cuenta que según lo dicho por autor existen diversos tipos de violencia que son visibles y otros que son invisibles, por lo cual se entiende que el acoso laboral se entenderá como invisible debido a que es un país en el cual sus condiciones laborales al igual que en India son muy precarias.
--	---	---

Fuente: Autor.

Con base en lo anteriormente mencionado en el cuadro comparativo se debe entender que la violencia en el trabajo a nivel global es, según la (OIT, 2020):

“... un conjunto de conductas y practicas inadmisibles, o de amenazas de talles comportamientos y prácticas, ya sea que se expresen una sola vez o de forma reiterada, con el propósito de causar o ser capaces de causar un perjuicio daño físico, psicológico, sexual o económico.”

Por lo cual se hizo la diferenciación entre estos países de Europa y algunos colindantes en los cuales se mira el mobbing o acoso laboral como un factor psicológico que afecta las relaciones en el trabajo, pero en los países menos desarrollados como Nigeria, India y Pakistán, se mira esta figura como un factor que no solo causa daños psicológicos si no sexuales o económicos en el sentido en que debido a varios informes de la OIT se entiende que la población más afectada por el mobbing son las mujeres y eso se dejó de evidencia en países como India y Pakistán que son uno de los mayores afectados por esta práctica.

Para América Latina OIT (2019), en el Convenio 190 en el artículo 3º hace hincapié en que la violencia o acoso en el trabajo se pueden desarrollar en los siguientes escenarios tales como:

“lugares de trabajo ya sea en espacios públicos o privados, en donde el empleado toma su descanso, en las instalaciones sanitarias, viajes o actividades sociales relacionadas con el trabajo, en las comunicaciones que se establecen en las actividades laborales, en los trayectos del domicilio al trabajo.”

Ahora bien, se entiende que se ejerce este tipo de violencia laboral no solo en el trabajo si no en distintos lugares en los cuales la relación laboral se ve afectada, es, por ende, que se determina que no sólo son agresiones psíquicas si no también psicológicas que pueden llevar a que el trabajador o empleador sobre quien se ejerza el acoso puede tener una afectación de la realidad y creer que esas conductas son normales.

A continuación, en la Tabla 4. se describe algunos países de américa latina y su observación frente al acoso laboral o mobbing.

Tabla 4

Observaciones frente al acoso laboral en América Latina.

ECUADOR	ARGENTINA	MÉXICO
Según (OIT, 2021) “(...) le está prohibido al trabajador realizar actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.” De tal manera que la (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2017) ha indicado que el acoso laboral es “... cualquier acto que atente contra la dignidad humana, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, realizado en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de	Según (Motta, El acoso laboral en Colombia, 2008) en Argentina se “se establece un marco normativo, destinado para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial.”	Según (OIT, 2021) “(...) La expresión «violencia en el lugar de trabajo» se refiere a «Todos aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden perjudicar su integridad o salud».” De igual manera, (Sánchez, 2017) indica que “Además del hostigamiento y acoso sexual, puede existir el acoso laboral. No lo contempla típicamente la legislación laboral, pero se puede incluir en la prohibición del empleador

las partes de la relación laboral o entre los trabajadores.” Se entiende que este acoso acarrea conductas como humillación, maltrato, cualquier conducta que atente contra la dignidad humana del trabajador o del empleador.		de dar malos tratos al trabajador.”
---	--	-------------------------------------

Fuente: Autor.

Se entiende que en américa latina no solo se ve evidencia el acoso laboral como una conducta que afecta psicológicamente al acosado, sino que también puede pasar a un plano físico, pues debido a estas conductas que el acosador ejerce sobre la víctima esta puede tener un desbalance psicológico que puede tener conductas autodestructivas no sólo hacia sí mismo sino hacia los demás compañeros de trabajo o familia. Según (Ansoleaga et al.,2015),

“El reconocimiento del acoso en el trabajo como un asunto de importancia social ha ido en aumento a nivel internacional, debido a la evidencia respecto a su magnitud y gravedad de las consecuencias que genera. Por esto, se ha denominado la nueva epidemia del siglo XXI.”

Con base en lo anterior, cada país de américa latina ha sufrido abuso psicológico en el ámbito laboral. según el autor “(...) las categorías de análisis se enfocan principalmente en los comportamientos que manifiestan violencia (71.7%), a las implicancias en la salud de ésta (71.7%) y a sus facilitadores (63%).” Se evidencia que en cada país hay un índice de “violencia psicológica” con un porcentaje de “(82.6%), seguida muy por debajo de la violencia mixta (17.4%), donde se manifiestan simultáneamente dos o más formas de violencia física y psicológica.”

Para el caso Colombia Según la (Sentencia T- 882 , 2006) se ha establecido que los conceptos jurisprudenciales, normativos y psicológicos que se han estudiado en Europa y Estados Unidos, de acuerdo con la Sentencia T- 882 de 2006 menciona que: Los elementos habituales en el acoso laboral son: a) simetría entre las partes; b) intención de perjudicar; c) generación de un daño; y d) naturaleza intencionada, complicada, constante y sistemática de la agresión.”

En Colombia el acoso laboral se dio a conocer con la promulgación de la Ley 1010 de 2006 junto con la Ley 2209 de 2022, las cuales rigen todo el proceso judicial del que se debe

llevar a cabo. De igual manera, Motta (2007), ha indicado que “la ley no solo ubica el tema en el marco del acoso sexual, sino que también le otorga una connotación especial, (...) El acoso laboral no se origina de las relaciones de subordinación sino también de las relaciones de coordinación.”

Es decir, en Colombia debido a la poca información que se encuentra y a la poca jurisprudencia que han emitido las altas cortes se entiende que este tema es recientemente en el país, pues solo se conoce como acoso sexual, dejando ver que el acoso laboral no es una vertiente o una rama del acoso sexual sino que este es un concepto principal que ha estado oculto debido a que la poca información que se tiene del mismo, por lo cual se ha “demostrado que hay diversidad de formas de maltrato en las relaciones laborales afectando la salud de los trabajadores.” Por ende, el acoso sexual laboral sería una rama que se desprende del acoso laboral con el fin de penalizar este tipo de conductas y que no sea sólo sancionables por la jurisdicción ordinaria.

Como bien se ha visto en los antecedentes históricos sobre el acoso laboral, este se ha venido estudiando desde los años 80’ lideradas por el científico sueco Leymann Heinz quien estudio todo lo relacionado con el acoso moral, por lo cual este comenzó a ser visto en países como Noruega y Suecia quienes llevaron a cabo legislación nacional para prevención al mismo. Pero, Colombia “no tuvo antecedentes legislativos. No existía norma que versara específicamente sobre el tema.” Hay que tener en cuenta las diferentes directrices que llevo a cabo el país con el fin de que se respetaran los derechos fundamentales, al trabajo y la dignidad humana, los cuales son propios de cada trabajador.

Por lo cual, Colombia mediante los “La Constitución Política de 1991, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Penal y los pronunciamientos de la Corte Constitucional”, como se evidencia, las leyes que han regulado o han aportado a la regulación del acoso laboral, de igual manera, entran a regular el comportamiento que se debe tener al interior de la empresa, pero por ende, en Colombia la temática del mobbing no se tiene aún bien definida, debido a que como se dijo anteriormente el acoso laboral aún sigue siendo confundido con el acoso sexual, claro está que aunque exista la normativa vigente y la Corte Constitucional ya haya tratado la temática desde diferentes ángulos, los empleadores aún siguen teniendo las mismas conductas de acoso, es por ende que al ejecutar este tipo de conductas no se tienen en cuenta las consecuencias físicas o psicológicas que esta acarrea, pues según López,

Torres & Mosquera (2019): “El acoso en los ambientes laborales impacta en todos los aspectos de la sociedad, desde la familia, el trabajo, la salud entre otros.” Es decir, que al ejecutar esta conducta de hostigamiento hacia la víctima se afecta su esfera personal, social y familiar, pero solo en ciertos países como lo es Colombia esta tiene una sanción o un proceso judicial; en este orden de ideas se indica que:

“...se puede destacar el rol crucial del estado en la salvaguarda de derechos para con el trabajador, ya que este se encuentra en situaciones de inferioridad en la relación laboral, situación que lo pone en desventaja y que actúa en su contra, siendo el empleado el blanco fácil de infracciones a sus derechos...”

Se entiende que el Estado Colombiano es el responsable primario en el cuidado del trabajador, pues este debe crear leyes que regulen o controlen situaciones a las cuales puede estar expuesto tanto el trabajador como el empleador, es por lo cual que la responsabilidad secundaria recaería sobre el empleador o la empresa contratante la cual debe adaptar las leyes que el Estado promulgue con el fin de tener armonía laboral, y la tercera responsabilidad la tendría el comité de convivencia laboral, el cual por derecho debe estar integrado dentro de la empresa con el fin de llevar a cabo el estudio de todos los casos que se presenten entre los trabajadores.

Según Cardona & Ballesteros (2014), indican que:

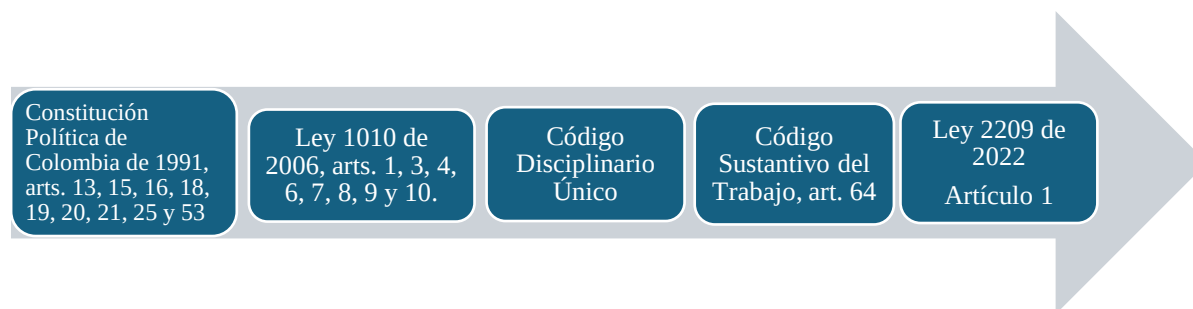
“El ministerio de la Protección Social, en convenio con la Universidad de Antioquia, llevó a cabo la investigación sobre las “formas y consecuencias de la violencia en el trabajo en Colombia” en el año 2004 se descubrió que el 12.8% (246) de los trabajadores, reportaron haber sufrido agresiones verbales en los últimos seis meses. Las agresiones más habituales fueron llamadas de atención, críticas sobre el trabajo y palabras humillantes.”

De igual manera, indican que las etapas son: “a) sucesos críticos, b) hostigamiento y estigmatización, c) intervención de la dirección (responsables jerárquicos), d) solicitud de ayuda especializada externa, y e) expulsión de la organización.” Estas fases son el *modus operandi* que tiene el acosador para ejercer presión o violencia sobre el acosado.

Ahora bien, el Estado Colombiano ha implementado ciertos mecanismos que van en contra del acoso laboral. Pedraza (2017), ha indicado que estos mecanismos son los siguientes (ver grafica 1).

Figura 2

Mecanismos de protección contra el acoso laboral



Fuente: Autor citando a (Pedraza, 2017), se agrega la nueva Ley 2209 que regula la caducidad de esta conducta.

Como se puede observar, estos son algunos de los mecanismos que se utilizan con el fin de evitar que el acoso laboral se evite con el fin de dañar las relaciones laborales existentes, de igual manera, el autor indica que “la legislación fomenta la conciliación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos, e incentiva a las entidades a mejorar las condiciones respecto al ambiente de trabajo.” Esto se hace con el fin de que las relaciones laborales se fortalezcan y el ambiente laboral sea más ameno, es por ende, que las empresas deben crear los comités de convivencia laboral en los cuales se lleva a cabo la conciliación de primera instancia (por así decirlo) de no haber animo conciliatorio, se seguirá con la vía gubernativa establecida por los mecanismos establecidos por el Estado Colombiano, como consecuencia esto llevara al Estado a determinar si las acciones ejercidas sobre el trabajador o el empleador si se encuentran determinadas en la ley y por ende, estas llevarían a que se sancionara al acosado.

Una vez hecho el recorrido de manera general, llegando a ver derecho comparado desde Europa y otros países, mirando el punto de vista de Colombia y la normativa internacional y nacional que el acoso laboral conlleva, todo esto lleva al punto principal de esta investigación y es como se ve y se percibe el acoso laboral en Boyacá, mirando así los mecanismos que las entidades correspondientes ya sea Fiscalía General de la Nación, Procuraduría, Defensoría, entre otras, aplican al momento de recibir las querellas, quejas o denuncias, etc., sobre el acoso laboral que padecen los trabajadores o empleadores de Boyacá.

Ahora bien, según la Asamblea de Boyacá (2021), ha llevado a cabo la Resolución 574 de 2021 “Por medio de la cual se implementa el protocolo para la prevención del acoso laboral y

sexual laboral de la asamblea departamental de Boyacá.” En la cual establecen los protocolos para evitar el mobbing con los contratistas de la entidad (Asamblea de Boyacá) y servidores públicos de la misma. Por lo que establecen que “la Asamblea Departamental de Boyacá busca facilitar el acceso de todos los servidores públicos a los mecanismos preventivos y correctivos.” Pero se entiende que de las empresas que existen actualmente en Boyacá cada una tiene su propio lineamiento de protocolo de prevención del acoso laboral en el cual todos se rigen bajo la ley 1010 de 2006. La Asamblea de Boyacá para el año 2021 estableció por medio del Comité de Gestión de Convivencia Laboral y de Talento Humano las siguientes normativas (ver imagen 1).

Figura 3

Normativas establecidas por la Asamblea de Boyacá

NORMA	CONTENIDO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 1010 de 2006	“Por medio del cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
Resolución 2646 de 2008	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”
Ley 1257 de 2008	Esta ley tiene como objeto “la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”
Ley 1496 de 2011	“Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.
Resolución 652 de 2012	“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”
Constitución Política de Colombia artículos 15 y 21	“Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. Declara que se garantiza el derecho a la honra y que será la ley la que señale su forma de protección”.
Ley 88 del 2004	“Se enfoca en prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y conductas de hostigamientos en el área laboral”

Fuente: (Asamblea de Boyacá, 2021).

En las leyes que se ven en la imagen se puede determinar que las leyes y las resoluciones tienen el mismo objeto que es la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores o para el caso de la Asamblea de Boyacá serían los contratistas y los servidores públicos.

De igual manera, al ser una normativa que se conoce en el municipio, muy poco es aplicada al entorno del transporte urbano, por lo que solo un autor en la ciudad de Tunja trato este tema desde el ámbito de la psicología y fue (Bohórquez, 2020), debido a que realizo un estudio donde se determina el vínculo entre estrés laboral y las expresiones de violencia de los conductores de transporte urbano en la ciudad de Tunja, por lo que concluyo que “la agresión y el estrés laboral no son antagonistas como se ha corroborado en este estudio; se han constatado tanto constructos como subescalas, resultando en vínculo positivo entre una y otra variable.” (p.62). Con base a lo anteriormente expuesto se entiende que entre los síntomas de acoso laboral se encuentra el estrés y la agresión, por lo cual por medio de esta investigación realizada por la autora se corrobora la existencia de esta afectación en este gremio de trabajadores, pues solo se realiza un análisis social y psicológico, más, sin embargo, no se encuentran más referencias normativas donde se hayan realizados estudios pasados sobre esta temática en el ámbito del derecho.

MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de este marco teórico se tendrán en cuenta aspectos importantes como lo son, la empresa prestadora de servicio de Transporte Público Colectivo (T.P.C.); junto con los trabajadores de Transporte Urbano Colectivo (T.U.C.), en los cuales se hará referencia a su reglamento de trabajo, sindicatos, salarios, contratos, entre otros.

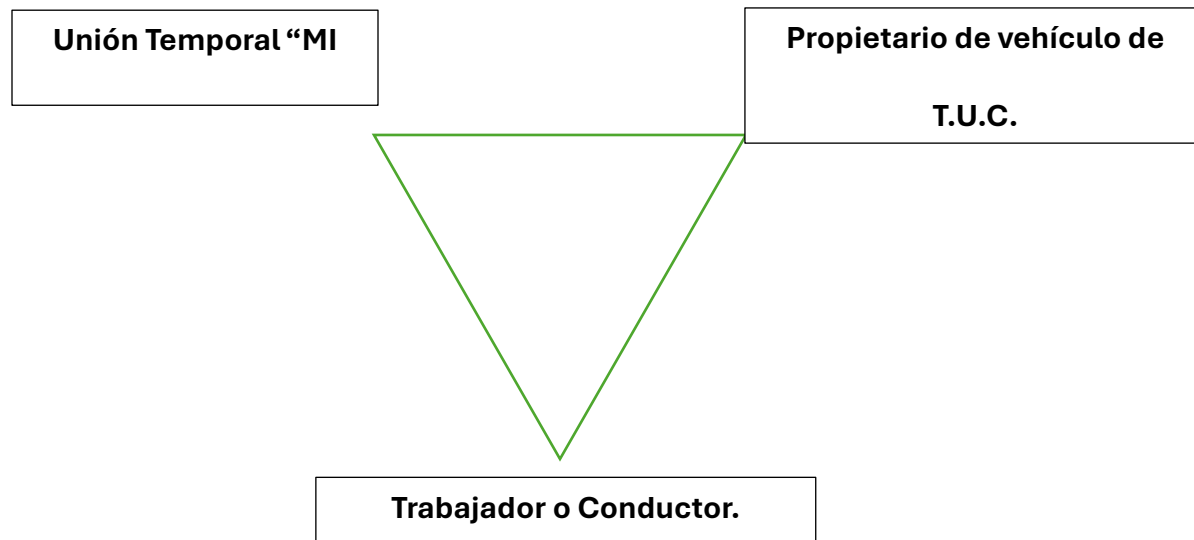
Ahora bien, en este acápite no se tocará el tema sobre la evolución del transporte urbano en cuanto a los taxis, Uber y demás plataformas de transporte, esto debido a que esta investigación solo se centra en el transporte urbano colectivo.

Empresa, Propietario y Conductores

En este acápite se hablara sobre esa relación que existe entre estos tres (3) sujetos, Empresa, Propietario y Trabajador o Conductor, ahora bien, esta relación laboral se entiende que no es igualitaria, pues siempre va a haber una parte que es la menos favorable en este caso sería el conductor, pues él no sólo está sujeto a la subordinación de la empresa que lo contrata sino que también está bajo la supervisión del propietario del vehículo de T.U.C., es decir que esa relación se vería de la siguiente manera (ver grafica 4)

Figura 4

Relación Tripartita laboral entre las partes.



Fuente: Autor.

Como se puede determinar en el grafico anterior, esta es la relación que se entiende en este ámbito laboral, pero se debe aclarar que muchas veces el mismo conductor que se encuentra adscrito a la empresa también es propietario, en este caso el propietario sigue estando subordinado laboralmente, pero esto es algo que se explicará en su determinado acápite.

Empresas que conforman la Unión Temporal "MI RUTA"

Este acápite se enfoca en las empresas de T.U.C., que han existido en la ciudad de Tunja y que ahora conforman la Unión Temporal "Mi Ruta" y como se conforman, su estructura y cada una de sus funciones, de igual manera, se mirará como estas empresas han desarrollado conflictos internos y externos en la sociedad. De acuerdo con la (Real Academia Española, s.f.) la empresa se define como "Unidad organizativa comprometida con las actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos." Es decir, las empresas que son constituidas tienen como fin actividades lucrativas, ahora bien, las empresas de transporte urbano son aquellas que prestan un servicio de transporte a la comunidad, pero este servicio no es gratuito pues sus tarifas varían de acuerdo a la ciudad y el recorrido.

Ahora bien, en la ciudad de Tunja el T.U.C., es el medio de transporte más conocido y utilizado por la comunidad, y a lo largo del tiempo han sido varias empresas que se han unido

para conformar lo que hoy en día se conoce como la Unión Temporal Mi ruta, pero según (Cucanchon *et al.*,2021) ...

... “**MI RUTA**, es una unión temporal, surge en septiembre del año 2015, por fusión de las cuatro compañías de transporte público colectivo de la ciudad de Tunja. Las compañías de Autoboy S.A., Compañía de Transportes Hunza, Transportes los Muiscas y la Cooperativa Colonial Cootranscol. Constituyen de forma operativa y técnica esta integración.”

Es cuando por medio del (Decreto Número 0259, 2015) la Alcaldía Mayor de Tunja, estableció los nuevos lineamientos para la reestructuración del T.P.U.C. en la ciudad, indicando que “las autoridades pertinentes solicitarán y verificarán las condiciones de seguridad, comodidad y accesibilidad necesarias” esto con el fin de brindar un mejor servicio. Ahora bien, las empresas que se unieron a esta unión temporal Mi Ruta son: (ver tabla 5)

Tabla 5

Empresas que conforman la unión temporal MI RUTA

AUTOBOY S. A	COMPAÑÍA DE TRANSPORTES HUNZA	TRANSPORTES LOS MUISCAS	COOPERATIVA COLONIAL COOTRANSCOL
Según el (RUES, s.f.) esta empresa se encuentra “establecida en la ciudad de Tunja, con el número de matrícula 24246, con un tipo de sociedad comercial y cuenta con las actividades de	Según el (RUES, s.f.) esta empresa se estableció en la “ciudad de Tunja, con número de matrícula 1018, conformada como una sociedad comercial y con actividad económica de transporte de pasajeros.” De igual manera, la (Compañía de	Según el (RUES, s.f.) se encuentra situada en la “ciudad de Tunja, cuenta con un número de matrícula 6893, se encuentra constituida como una sociedad comercial con actividad económica de transporte de pasajeros; venta al por menor de combustible para automotores;	Con base en el (RUES, s.f.) esta empresa se encuentra “en la ciudad de Tunja, también es conocida como Cootranscol, su número de matrícula es 9000500096, es un tipo de sociedad sin ánimo de lucro, cuya actividad económica es el transporte de pasajeros.”

transporte de pasajeros y transporte de cara por carretera.” esta empresa no solo hace parte del transporte intermunicipal, sino que desde hace años ha prestado el servicio de transporte urbano en la ciudad de Tunja.	Transportes Hunza Ltda, s.f.) “se estableció como una empresa familiar en el año 1975, (...) fue a través de la resolución N.º 188 de abril 21 de 1975 cuando el Instituto Nacional de Transporte concedió autorización para que se constituyera una sociedad colectiva dedicada a la explotación de la industria del transporte terrestre automotor en la modalidad de pasajeros (...).”	comercialización de componentes, piezas (autopartes) y accesorios (lujos) para vehículos automotores; mantenimiento y reparación de vehículos automotores.” De igual manera, (EMIS, s.f.) ha indicado que la empresa “Transporte Los Muiscas S.A opera en el Transporte Interurbano y Rural sector. La empresa fue fundada en 23 de marzo de 1983.”	
--	---	---	--

Fuente: Autor citando a (Cucanchón Caro, Ortega Rojas, & Velásquez Paredes, 2021), (RUES, s.f.), (Transporte "Los Muiscas" Tunja, 2010), (EMIS, s.f.),

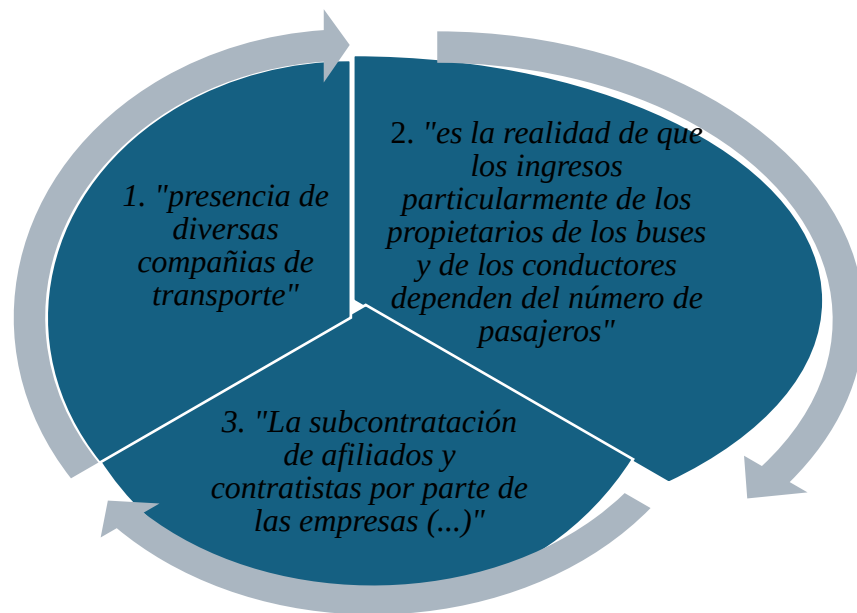
Estas empresas que antes trabajaban inicialmente, cada empresa tenía sus rutas, los precios del pasaje, esto creó una competencia no solo entre empresas sino entre los mismo trabajadores, esto se denominó la guerra del centavo esto creó una crisis entre los trabajadores que los llevó incluso a tener riñas y varios accidentes, en donde los pasajeros eran los que terminaba en medio de ese conflicto y los que eran más afectados, esto no solo se veía en la ciudad de Tunja sino en todo el país, según (Moller, 2004) “la guerra del centavo tiene tres elementos estructurales”,(ver grafica 5).

Estos elementos de la guerra del centavo se enfocan más en el ámbito organizacional de cada empresa, pues este aspecto ha desenfrenado esta guerra y la competencia entre las ganancias no sólo afecta a las empresas sino también a los propietarios y a los conductores, pues esto generó en los trabajadores experimentar un estrés extremo el cual en su tiempo se catalogó

como acoso laboral, pero fue algo que las empresas ignoraron y sólo le exigieron al conductor que tenía que cumplir con sus actividades, esto aún día sigue estando vigente pero ahora ya no es la pelea de cada empresa, sino que ahora el conflicto es solo entre los mismos trabajadores por ver quien tiene el mayor número de pasajeros que el sensor registra.

Figura 5

Conflictos que desencadenaron la guerra del centavo.



Fuente: Autor citando a (Moller, 2004).

Entonces estos tres factores son los que han llevado a que la guerra del centavo siga aún vigente, pues como se ve en el primer elemento, cuando las empresas se encuentran divididas su competencia se hace aún mayor, pues el único interés que estas tienen es el aumentar su participación en el mercado, según el autor “en este caso restar pasajeros de otras empresas y/o aumentar el número total de pasajeros usan el sistema y lograr una participación mayor en el segmento del transporte público colectivo.” Estas son las estrategias que varias empresas de transporte público colectivo en Colombia han utilizado a lo largo de los años, como consecuencia de esto, en la ciudad de Tunja antes del año 2015 no existía una armonía ni cooperación entre estas empresas, pero esa competencia entre empresas desapareció después de que se creara el Decreto 0259 de 2015 en donde se llevó a cabo la unión temporal entre las

empresas de T.U.C., de Tunja, esto hizo que la competencia se redujera, pero la hostilidad entre los trabajadores o conductores aún hoy día continúan.

En el segundo elemento, se puede determinar que las empresas se mueven por las utilidades que los conductores por medio del transporte masivo de pasajeros generan, pero esto genera aún más hostilidad entre los trabajadores, este elemento sólo aplica para los trabajadores, pues “los conductores están obligados a buscar el máximo número de pasajeros debido a que sus ingresos también dependen en buena parte del número de ellos.” Es entonces que aun cuando las empresas hayan creado esta unión; esta guerra sigue siendo constante pero ya es sólo vista como competencia entre los conductores para ver quién puede conseguir el mayor número de pasajeros, pues de esto dependen sus ingresos, pues lo que se sabe es que el conductor al final de la jornada laboral debe rendir un informe donde se mira el número que marca el sensor para determinar el número de pasajeros que se transportaron en el día.

Anteriormente, los conductores al final de la jornada le debían entregar a sus propietarios el dinero que recaudaron en el transcurso del día y de esto debían dejar para “tanquear” el vehículo para continuar con la jornada laboral al otro día, esto cambio debido a que muchas veces el propietario no pagaba lo que por ley le correspondía al conductor y esto generó que el acoso laboral creciera más entre la empresa, los propietarios y los conductores, es cuando el (Decreto Número 0259, 2015) estableció que: “los conductores de los vehículos destinados al servicio público de transporte serán empleados directamente por las compañías que integran el convenio”.

Es decir, esta empresa Mi Ruta hará una contratación laboral directa y es quien le reconocerá sus derechos laborales a los trabajadores y el sueldo o salario que a los propietarios le corresponde, para que no siga existiendo una desigualdad en el salario que antes existía cuando el propietario era quien le pagaba al conductor. El tercer y último elemento hace referencia a la subcontratación de los afiliados por parte de la empresa, es decir, “las empresas con licencia reciben una suma por afiliar al propietario de un vehículo.” Se hace referencia a que los propietarios de los vehículos de T.U.C., pueden afiliarse a la empresa prestadora del servicio y asimismo esta le reconocerá una suma adicional que puede ser igual al salario que devenga siendo conductor, es por eso que en varias ocasiones se pueden encontrar a los propietarios siendo los que manejan el vehículo y los que se encuentran subordinados a la empresa.

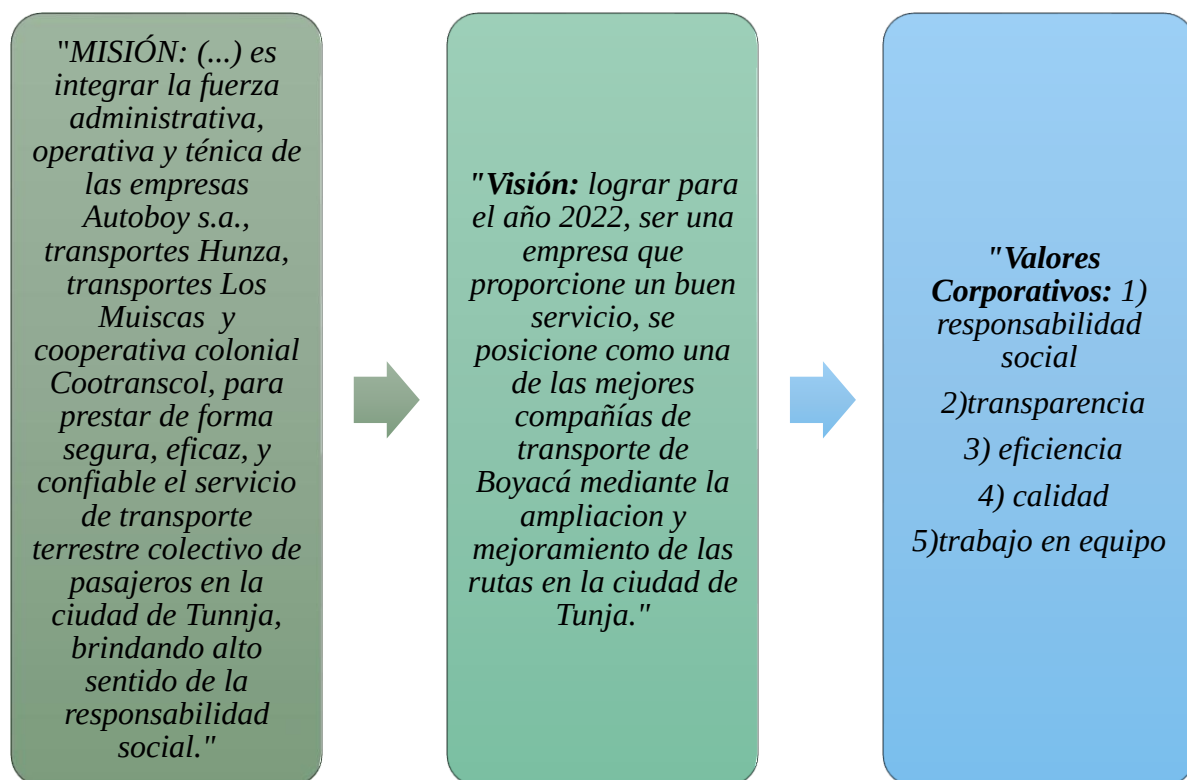
Ahora bien, Mi Ruta se crea bajo la norma (Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015) la cual indica que:

“Se fomenta la adopción de un enfoque a procesos al desarrollar, implementar y mejorar la eficacia de un sistema de administración de la calidad, con el objetivo de incrementar la satisfacción del cliente a través del cumplimiento de los requisitos del cliente.”

Es entonces que las empresas de transporte se basan en esta norma con el fin de crear un servicio que sea pronto, seguro y eficaz para la población, según (Cucanchon *et al.*,2021) “se estableció que el servicio de transporte público colectivo de la ciudad de Tunja necesitaba una reorganización” entonces, esta unión temporal se basa en los principios de seguridad, eficiencia, equidad y sostenibilidad, entre otros, esta nueva empresa de transporte trae consigo los siguientes elementos (ver Figura 6).

Figura 6

Elementos que conforman la Unión Temporal Mi Ruta.



Fuente: Autor citando a (Cucanchon *et al.*,2021)

Estos fueron algunos de los elementos que se tuvieron en cuenta al momento de la creación de la unión temporal, es claro que hubieron unos aspectos estratégicos que se intentan hoy día implementar, pero eso los iremos viendo más adelante, cabe aclarar que estos elementos fueron implementados no solo por la junta directiva sino basado en los intereses de los propietarios, conductores y de la comunidad en general; esto se hizo analizando las dificultades que se presentaban al momento de que las personas intentaban tomar este servicio, pero también con el fin de que la guerra del centavo o las rencillas entre las empresas por fin desapareciera, pero muchas de estas aspiraciones aún hoy día no se han podido materializar debido a las complicaciones que han venido presentando entre los mismos conductores, pues no sólo es la competencia que existe entre ellos sino también el hostigamiento que viven a diario, las pésimas condiciones en las que deben trabajar y el estado de los paraderos no es el más apto y no lo que se esperaba de los objetivos estratégicos que formulo la empresa.

Todos estos imprevistos que se han presentado han sido responsabilidad de la empresa Mi Ruta, pues se entiende que esta debe llevar un control de calidad con el fin de dar una plena satisfacción no sólo a los usuarios sino también que el ambiente laboral sea el más apto para sus trabajadores.

Responsabilidad Social de la Empresa

Haciendo referencia a los anteriormente mencionado, se entiende que toda empresa tiene que tener un control de calidad que cumpla con los objetivos planteados, pero esto no sólo es con el fin de brindar un excelente servicio a los usuarios sino también es hacer más ameno el ambiente laboral, para el caso del transporte urbano colectivo este elemento se queda lejos pues la sociedad ha denotado el acoso laboral que los empleados sufren con el fin de que la empresa cumpla con sus metas impuestas.

Ahora bien, la responsabilidad social empresarial siempre debe tener un objetivo encaminado a apoyar el crecimiento social, cultural, económico de la sociedad, según (Lozano Collazos & Parra Jimenez, 2019) citando a “*World Business Council for Sustainable Development*” han definido este factor como...

“...la obligación que una compañía asume para aportar al crecimiento económico sostenible a través de cooperación con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en su totalidad, con el propósito de mejorar la calidad de vida.”

Es decir, la responsabilidad social empresarial se entendería como un conjunto de elementos basados en valores éticos y de respetos ante los trabajadores y la sociedad, con el fin de mejorar todos los aspectos prácticos de la comunidad. Sin embargo, esta responsabilidad muchas veces solo aplica para el bien de la comunidad dejando de lado el respeto por los trabajadores, pues si bien en el T.U.C., es un medio de trabajo que trae consigo un hostigamiento no sólo por parte de la comunidad sino por parte de la empresa contratante, para el caso de investigación la empresa es la Unión Temporal Mi Ruta, pues aunque se carece de información sobre el actuar de la empresa, se sabe por mera especulación de la sociedad que esta empresa si ha contribuido al desarrollo económico de la sociedad pero al mismo tiempo ha afectado la vida de sus empleados debido a que llegan a extralimitar al trabajador al punto que afecta su vida social, familiar e individual y económica.

Ahora bien, se entiende que en esta área laboral hay tres sujetos, como se veía anteriormente, pero la pregunta más importante es ¿Quiénes o quien son los responsables de la afectación que sufren los trabajadores y la sociedad? según (Moller, 2004) “Es necesario preguntarse cómo es posible que, entre las instituciones públicas, las empresas y los propietarios de los vehículos no hayan logrado mejorar” Por lo que el autor considera que las causas a esta falta de responsabilidad social por parte de las empresas de T.U.C., son las siguientes (ver tabla 6)

Tabla 6

Factores que afectan la responsabilidad social empresarial del T.U.C.

Monopolio privado y servicio público	Leyes malas y legisladores	Utilidades y servicio público	Corrupción	Políticos del municipio, representantes de los sectores económicos	Los pasajeros
“Una de las causas del caos en el transporte público colectivo es el hecho de la organización	“(…) de esta manera, se ha validado la práctica de afiliar cada vez más vehículos aumentando el	“(…) en teoría, las empresas podrían ofrecer el servicio de transporte con	“Los elementos anteriormente mencionados se ven reforzados por elementos de	“otro conjunto de responsables son los políticos y los miembros del Consejo Municipal con plena conciencia	“(…) tenemos nuestra parte de responsabilidad también los pasajeros que aceptamos un servicio

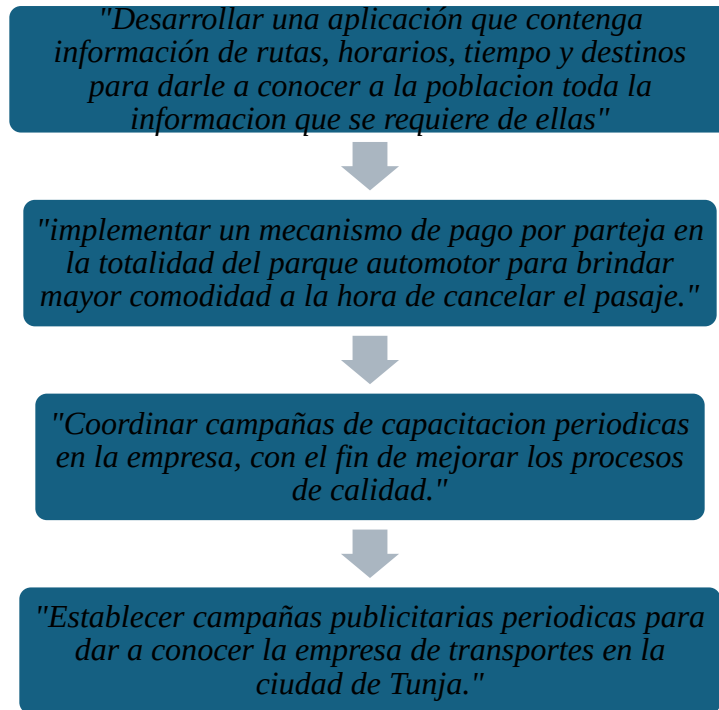
(...) por ley es fomentar la libre competencia en la economía del mercado (...)” “(…) Una de las causas es que el consumidor no puede evaluar diferencias en la calidad de servicios entre diferentes ofertas”	caos en la prestación del servicio público colectivo en las ciudades. La responsabilidad la tiene el Ministerio de Transporte, los senadores (...)”	pérdidas en ciertas rutas y ganancias superiores con otras rutas con utilidades moderadas en promedio.”	corrupción en la administración pública del transporte público colectivo (...) inclusive con los taxis, desde hace ya mucho tiempo en la mayoría de las ciudades colombianas (...)”	del empeoramiento de la situación no han hecho nada para cambiar el rumbo.”	deficitario sin protestar constantemente y presionar para su mejoramiento (...)”
---	---	---	---	---	--

Fuente: Autor citando a (Moller, 2004)

Se entiende que estos factores son los “principales” que han afectado en gran medida la responsabilidad social empresarial del T.U.C., pues se denota que uno de los factores que han obligado a estas empresas a generar un cambio han sido los pasajeros, uno de sus objetivos es la satisfacción de la sociedad para lograr brindar un buen servicio. Sin embargo, todo esto se vuelve más caótico al tratar de cumplir con estas expectativas, según (Cucanchón Caro, Ortega Rojas, & Velásquez Paredes, 2021) los objetivos estratégicos que se plantearon desde el momento de la constitución de la Unión Temporal Mi Ruta fueron (ver figura 7)

Figura 7

Objetivos Estratégicos de la Unión Temporal Mi Ruta.



Fuente: Autor citando a (Cucanchón *et al.*,2021)

Estos son algunos de los objetivos que se ha planteado esta empresa, los cuales al día de hoy no se sabe a ciencia cierta si ya se han cumplido, esto debido a que la comunidad ha especulado que el servicio de T.U.C., de la ciudad de Tunja es un poco precario debido a las condiciones en las que se encuentran los vehículos, todo esto deja en claro que la responsabilidad social de la empresa no es más que crear altos estándares de calidad dejando de lado lo más importante que es generar un buen ambiente laboral y sobre todo el crecimiento de la comunidad.

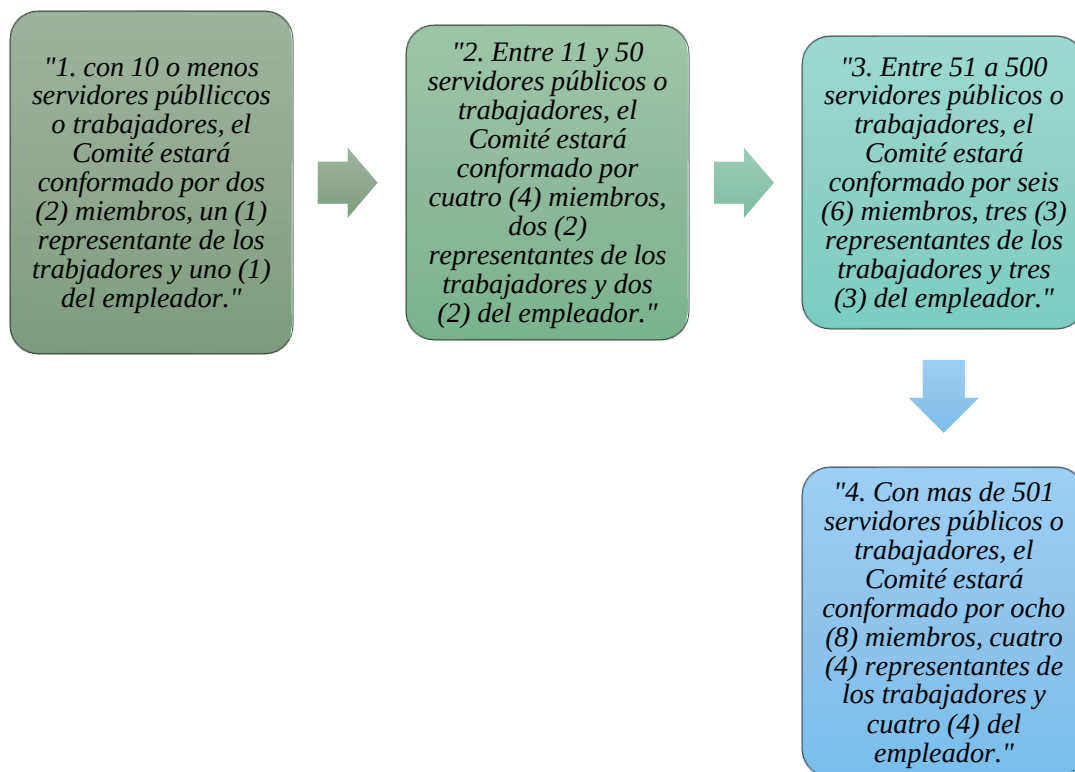
Comités de Convivencia Laboral

Los comités de convivencia laboral son una parte fundamental de las empresas y más de las que son asociadas al transporte terrestre, este acápite de igual manera es fundamental para entender el desarrollo de esta investigación. Ahora bien, según la (Corte Suprema de Justicia, 2019) se tiene por objeto “prevenir las conductas o comportamientos de acoso laboral y de ser posible atenderlas de manera prioritarias. El Comité está en la obligación de promover ambientes laborales propios para resguardar la dignidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos.”

Entonces, se entiende que el objetivo general de la creación de estos comités de convivencia es el de prevenir y evitar el acoso laboral o cualquier tipo de conductas relacionadas con el hostigamiento, persecución laboral, mobbing, entre otros, que afecten la armonía que existe entre el empleador y el trabajador, por lo tanto, el Ministerio de Trabajo mediante la (Resolución N° 652, 2012) ha establecido la manera en que está conformada el C.C.L, y cuáles son sus funciones principales (ver grafica 6). Cabe aclarar, que esta estructura de los comités aplica para las empresas en general, pues es un órgano de vital importancia que se constituye con el fin de resguardar los derechos de las partes que tienen de por medio una relación laboral, ahora bien, su conformación se establece de la siguiente manera:

Figura 8

Conformación de los Comités de Convivencia Laboral.



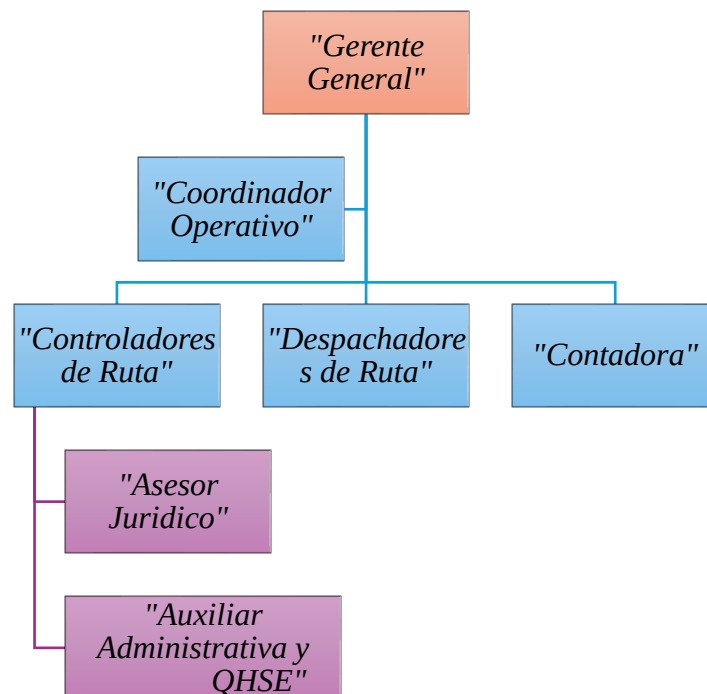
Fuente: Autor citando la (Resolución N° 652, 2012).

Es decir, que con base en el grafico N°6 se puede suponer que la empresa Mi Ruta se ubica en el numeral dos (2), pues al ser catalogada como una microempresa no puede tener más de 50 trabajadores, aunque hoy día no se sabe a ciencia cierta el número de trabajadores o conductores con los que cuenta la empresa, pues como se menciona anteriormente, esta compañía es muy reservada en cuanto a la información y tampoco está dispuesta a dar entrevistas, es por ende, que este número se basa meramente en especulaciones.

Una vez entendido esto, (Cucanchón *et al.*,2021) han establecido una estructura organizacional de la empresa Mi Ruta (ver gráfico 7), en el cual “se denota que está compuesta por 5 niveles donde se encuentran 2 trabajadores externos y 13 internos sumando un total de 15 trabajadores.”

Figura 9

Estructura organizacional de Mi Ruta.



Fuente: Autor citando a (Cucanchón *et al.*,2021)

Como se puede evidenciar en esta estructura organizacional de la empresa no se encuentra establecido como tal el C.C.L., pero viendo las funciones de cada organismo se puede ubicar el comité en el departamento de Auxiliar Administrativa y QHSE, pues según el autor este órgano tiene la función de “Gestión administrativa en todos sus procedimientos incluyendo la creación e implementación del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo de la Unión Temporal”

Se entiende que aquí se ubicaría el C.C.L., debido a que esta oficina debe planificar o crear programas de salud ocupacional, en los cuales debe tocar temas relacionados a la prevención contra el acoso laboral y el acoso sexual laboral, salud en el trabajo, entre otros; esto como tal es algo que la empresa debe gestionar con el fin de cumplir con sus responsabilidades.

Entonces, según el Ministerio de Trabajo esta es una de las responsabilidades de las empresas prestadoras del servicio de T.U.C., y de las aseguradoras que por obligación deben conformar el C.C.L, con el fin de promover las buenas relaciones y crear un mejor ambiente laboral, por ende, se puede deducir que este órgano en la empresa Mi Ruta tiene como funciones principales 1) fomentar las relaciones entre los trabajadores, empleadores y propietarios, estos tres sujetos son los que conforman una relación laboral en el T.C.U.; 2) incentivar a los sujetos a tener un excelente ambiente laboral; 3) Se debe respetar y respaldar la dignidad de los trabajadores, pero de igual manera, la de los empleadores, porque hay que recordar que el acoso laboral no sólo es del empleador al trabajador sino que también es del trabajador al empleador lo cual no se ve muy seguido pero que sigue estando presente y que también afecta estas relaciones laborales.

Estas son, por así decirlo, las tres funciones principales de estos comités, entonces, el C.C.L., no se encuentran establecidos sólo por las empresas, sino que son estos sujetos de la relación laboral los que establecen como deben ser conformados con el fin de que ambas partes puedan tener una participación activa y que de igual manera, a las personas que se les va a delegar las funciones del C.C.L, no vulneren los derechos y garantías de las partes, sino que se busca que sea un ente imparcial al momento de que surja una controversia, es por ende, que tanto como empleador, trabajador y propietario deben escoger quienes van a conformar estos C.C.L.

El Conductor de Transporte Urbano Colectivo (T.U.C.) a través de los años

Ahora bien, para entender el concepto de trabajador de T.U.C., a través de los años hay que mirar primero su evolución y las leyes que lo regulan, por lo que primero se debe aclarar que es muy diferente trabajador a trabajo o empleo, según los conceptos de la (Organización Internacional del Trabajo, 2004) ha descrito al trabajo o empleo como “el conjunto de acciones humanas, ya sean remuneradas o no, que generan bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.” Ahora bien, el (Ministerio del Trabajo, s.f.) ha definido al trabajador como “un trabajador(a) es una persona que, al tener edad legal suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.”

Es decir, la base principal para entender que es un trabajador es aquella persona natural que presta sus servicios de forma personal, permanente o transitoria y sobre todo que se encuentra subordinada a otra, es decir, esta cualidad es la que diferencia el contrato de trabajo del contrato de prestación de servicio; y según el (Artículo 56 Código Sustantivo del Trabajo, s.f.) ha definido la subordinación como aquella que “por lo general, el empleador tiene obligaciones de protección y seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.” Entonces, esta cualidad es la que los define como trabajadores en todos los ámbitos.

La definición que se tiene sobre el trabajador o conductor de transporte urbano es que es una palabra compuesta que aplicada al caso en estudio se referirá para la presente investigación como aquel trabajador que por medio de un contrato de trabajo, realiza actividades de transporte masivo de personas de un destino a otro con paradas intermitentes o como en el argot popular se ha denominado el paradero o despacho; este conductor se encuentra bajo la subordinación de la empresa y del propietario. Es entonces que la evolución del conductor de T.U.C., se fue dando a medida de que las compañías de transporte iban creciendo y las sociedades se fueron desarrollando y las ciudades se fueron expandiendo, es decir, de la historia del conductor es desarrollada al mismo tiempo con la evolución del transporte en Colombia, pero en cuanto a su normativa laboral, su desarrollo no ha sido el mejor, pues en el Código Sustantivo del Trabajo sólo se hace referencia a los choferes de familia, es decir, su normativa se encuentra plasmada en las resoluciones que establece el Ministerio de Trabajo.

Según la (Ley 769, 2002) ha establecido la siguiente definición “Artículo 2°.

Definiciones. Conductor: Es la persona habilitada y capacitada técnica y teóricamente para operar un vehículo.” Esta definición aplica para tanto para conductor de transporte privado como conductor de transporte público, los cuales tienen diferentes funciones (ver tabla 7), manera de contratación, salario, entre otras.

Tabla 7

Diferencias entre el transporte público y el transporte privado.

	TRANSPORTE PÚBLICO	TRANSPORTE PRIVADO
DEFINICIÓN	Según la (Ley 105, 1993) en el “ Artículo 3°. Principios del transporte público. El transporte público se enfoca en asegurar la movilización de personas o casas por medio de vehículos apropiados a cada una de las infraestructuras del sector, en condiciones de libertad de acceso, calidad y seguridad de los usuarios sujetos a una contraprestación económica (...).”	Según la (Ley 336, 1996) en el “ Artículo 5°. El sector privado de transporte es aquel que suele cubrir las demandas de movilización de personas o casas, dentro del ámbito de las actividades exclusivas de personas naturales y/o jurídicas. En tal caso sus equipos propios deberán cumplir con la normativa establecida por el Ministerio de transporte.”
CARCATERÍSTICAS	Según la (Corte Constitucional, 2014) estas son las características que trae consigo el transporte público: “(…) i) Su propósito es trasladar personas de un lugar a otro, a cambio de una contraprestación pactada normalmente en dinero. II) Cumple con la función de satisfacer las necesidades de transporte de la comunidad, mediante el ofrecimiento público	Con base en lo establecido por la (Corte Constitucional, 2014) en la sentencia C-033 de 2014, ha establecido las siguientes características: “(…) i) La actividad de movilización de personas o cosas la realiza el particular dentro de su ámbito exclusivamente privado. II) Tiene por objeto la satisfacción de necesidades propias de la actividad del

	en el contexto de la libre competencia.” III) “La naturaleza del servicio público esencial significa la prevalencia del interés público sobre el interés particular; especialmente en relación con la garantía de la prestación – la cual debe ser optima, eficiente, continua e ininterrumpida –, y la seguridad de los usuarios – que constituyen prioridad esencial en la actividad del sector y del sistema de transporte” (ley 336/96, art. 2°). IV) “Constituye una actividad económica sujeta a un alto grado de intervención del Estado.” v) “El servicio público se presta a través de empresas organizada para ese fin y habilitadas por el Estado.” vi) “Su prestación sólo puede hacerse con equipos matriculados o registrados para dicho servicio.” VII) “Implica necesariamente la celebración de un contrato de transporte entre la empresa y el usuario.”	particular, y, por tanto, no se ofrece la prestación a la comunidad.” III) “Se realiza con vehículos propios. Si el particular requiere contratar equipos, debe hacerlo con empresas de transporte público legalmente habilitadas, (...)” IV) “No implica, en principio, la celebración de contratos de transporte, salvo cuando se utilizan vehículos que no son de propiedad del particular.” v) “Es una actividad sujeta a la inspección, vigilancia y control administrativo”
--	--	---

Fuente: Autor citando la (Ley 105, 1993), (Ley 336, 1996), (Corte Constitucional, 2014).

Cabe aclarar que del contrato de transporte al que la Corte hace referencia no aplica para el transporte masivo de pasajeros del que trata esta investigación, pues sus aspectos son muy diferentes, debido a que en el T.U.C., no hay un contrato entre el conductor y el pasajero, como si pasa con los contratos de transporte que son realizados entre una empresa de transportes como

lo es Servientrega, Inter rapidísimo, entre otras, las cuales tienen como función el transporte de cosas de un destino a otro, este ámbito es regido por el código de comercio.

Propietario de Vehículo de Transporte Público.

Esta sujeto es de vital importancia en la relación tripartita, pues se puede ver desde dos (2) ámbitos, i) como trabajador; II) como empleador, pero, se debe aclarar que esta figura de empleador se veía antes de que se llevaba a cabo la Unión Temporal Mi Ruta, pues ahora el propietario si quiere ser parte de la empresa debe dar en arriendo el vehículo automotor, es decir, en el momento en el que él entrega el vehículo la empresa le asigna un conductor que es quien debe llevar el producido del día al área correspondiente y de ahí se le deberá reconocer el canon de arrendamiento al propietario.

Esta figura la define la (RAE, s.f.) como aquella persona “Posee a su cargo u oficio que le corresponde, al contrario de quien solo transitoriamente desempeña las funciones le son inherentes a él.” Pero esta definición no la adecuada para definir al propietario de vehículo de transporte urbano, pues es una palabra compuesta que aplicada al caso en estudio se referirá para la presente investigación a aquella persona que a título propio tiene uso, goce y disposición de un vehículo automotor de pasajeros urbanos en un territorio específico, entonces, se entiende que muchas veces es el mismo propietario quien desempeña las funciones de conductor, o si por el contrario, solo pone el vehículo a disposición de la empresa y recibe las ganancias o el producido del día, pues es la misma empresa la que tasa ese pago que debe recibir el propietario, pero esto sólo son especulaciones debido a que la Unión Temporal Mi Ruta no permite que se pueda acceder a esa información.

Pero la (Función Pública, 2015) mediante el Decreto 1079 de 2015 ha establecido el porcentaje que las empresas de transporte urbano le deben reconocer a los propietarios, pues ha indicado que...

... **“ARTÍCULO 2.2.1.2.2.3. Democratización de la propiedad.** Para garantizar la democratización de la propiedad, las empresas habilitadas que presentan el servicio de transporte público colectivo en la ciudad deberán acreditar ante la autoridad de transporte competente, que un porcentaje igual o superior al 30% de sus socios corresponde a propietarios de vehículos de transporte urbano colectivo”

Es decir, las empresas prestadoras del servicio de T.U.C., deben garantizar este porcentaje a los propietarios, pero se creería que los propietarios que son conductores y tienen un contrato de trabajo con la empresa también deben recibir este mismo porcentaje junto con el sueldo que se ajusta a lo que se establezca en el contrato de trabajo.

Entonces, se puede deducir que es el mismo propietario el que se va a regir bajo los lineamientos que la empresa ha impuesto, así también se desenvuelva como conductor, pues en el ámbito de trabajador es la unión temporal la que debe llevar a cabo un contrato de trabajo y establecer sus actividades, pero en las encuestas se puede llegar a determinar que hay muy pocos propietarios fungiendo como conductores.

Contrato de Trabajo del Conductor de T.U.C.

Este capítulo es esencial para entender el desarrollo de la relación laboral que surge del contrato de trabajo, pues en este se desarrollan temas que han sido de gran controversia al momento de vulnerar los derechos de los trabajadores de T.U.C., como es el caso del horario de trabajo, el salario, entre otras, pues por medio de este contrato el trabajador se entiende que se encuentra subordinado a las reglas que impone el empleador y para el caso de esta relación tripartita también se ve subordinado a lo que imponga el propietario, pero como ya se ha indicado, el propietario también debe estar subordinado a la empresa ya que este también puede cumplir con funciones de trabajador.

La (OIT, s.f.) ha definido el contrato laboral como un “pacto vinculante entre un empleador y un trabajador que define los términos y condiciones de empleo, incluyendo los derechos y obligaciones derivados en la relación de las partes.” Es decir, este acuerdo que surge entre estos dos o más partes se encuentra sujeto a ciertos aspectos o características como es el caso del salario, horario o subordinación, los cuales son los principales componentes del contrato de trabajo. Los mismo se encuentran en la normativa colombiana la cual ha tenido muchos desafíos al momento de desarrollar el contrato laboral, por lo cual la evolución de estas relaciones laborales ha sido determinada por factores económicos, sociales, tecnológicos y los valores sociales.

Subordinación

Con relación a estos tipos de contratos, se debe entender que los mismos traen consigo características sumamente importantes que permiten determinar cuándo se está frente a un contrato de trabajo y cuando se trata de un contrato de prestación de servicios, uno de esos grandes factores es la subordinación, pues la misma se entiende como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, por ende, en este acápite se tratará muy sucintamente qué es la subordinación, sus clases, y determinar si en la misma podemos encontrar una subordinación múltiple, entre otros factores que trae consigo.

Según el (Artículo 56 Código Sustantivo del Trabajo, s.f.) se ha definido la subordinación en la legislación colombiana “De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.” Como bien lo dice el artículo, es el trabajador el que debe fidelidad y obediencia para con el empleador con el fin de que se establezca una relación laboral llena de armonía, pero sobre todo, con el objetivo de establecer la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de prestación de servicios, para el caso de los T.U.C., por medio del trabajo de campo se logra determinar que están adscritos a la empresa por medio de un contrato de trabajo, dejando en claro que se encuentran bajo una subordinación.

Según la (Sentencia T-293, 2017) ha establecido que “(...) la subordinación se refiere a la orden, mando o dominio de alguien, que se vincula a la autoridad que, proveniente de la ley o de una relación contractual entre las partes, conlleva una situación jurídica de dependencia.” Es decir, este factor que trae consigo los contratos de índole laboral si y solo si, deben aplicarse dentro de la actividad laboral que se fue establecida, por ende, siempre debe existir esa fidelidad del trabajador al empleador, pero se podría determinar que en esta relación se deriva la subordinación múltiple, que se ha definido como...

... “una palabra compuesta que aplicada al caso en estudio se referirá para la presente investigación como aquella fidelidad que el trabajador le debe al propietario y a la empresa. Sin embargo, en el caso inverso de la relación no encontramos paralelismo que permite establecer este elemento dentro de la relación empleador – trabajador.”

Es decir, este elemento que se deriva de la subordinación ha sido analizado desde el punto de vista de esta investigación con el fin de que se establezca que el T.U.C., no solo le debe esa fidelidad al empleador sino que también al propietario, esto no se encuentra taxativamente en la ley laboral, pero se ha podido determinar en el sentido en que el conductor debe no solo someterse a ese contrato con la empresa sino que debe tener un contrato verbal con el propietario en donde debe comunicarle todo lo sucedido, esto puede desarrollar una violencia institucional, la cual (Olmo, 2018) ha definido como “Agentes que violentan en momentos o tiempos identificables y en espacios que se posibilitan o generan violencia” pues el conductor el cual debe sucumbir ante la presión que le genera la empresa y el propietario del vehículo, lo cual genera que el acoso laboral se esconda detrás de ese factor que la ley regula como subordinación y la misma desencadene la violencia laboral, que según la (UNODC, s.f.) definió como “es la acción realizada por un individuo de cargo superior, igual o inferiores que discrimina, humilla, amenaza e intimida en el trabajo.” Para el caso, son dos o más sujetos que llevan a cabo esta acción que se denomina acoso laboral y que el mismo conductor ha institucionalizado, es decir, acepta y permite estas conductas volviéndolas habituales, para (García) “Se entiende como resultado y producto de la acción de los sujetos; resultado, en tanto se produce a través de habituaciones que gozan de cierta aceptación (...).” En pocas palabras, el empleador y el propietario por medio de la subordinación generan una presión sobre el conductor el cual ha normalizado y aceptado como parte de su actividad laboral.

Salario

El presente acápite tratará el tema relacionado con el salario, entendido como uno de los requisitos idóneos que trae consigo el contrato laboral, en este se abordará lo que se entiende por salario, qué es un salario justo y si el trabajador de T.U.C. tiene un salario acorde a sus actividades laborales. Según la (OIT, 1949) en su convenio número 95, artículo 1º ha definido el salario como:

“la remuneración o ganancia, independientemente de cuál sea su denominación o método de cálculo, siempre que pueda ser evaluado en efectivo, se establece mediante convenio o legislación nacional y es otorgado al trabajador en virtud de un contrato laboral de índole verbal o escrita.”

Se entiende que es un factor principal en el cual la persona que cumple con una actividad laboral encargada debe recibir a cambio una remuneración por parte de la persona que lo contrató, esto definiría entonces que existe una relación laboral entre las partes, a través de la (Ley 278, 1996) y en conjunto con el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, nace la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, según el (Ministerio de Trabajo) ésta tiene como objetivo principal “fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concretar las políticas salariales y laborales.” Es decir, que ésta comisiones junto con la normativa establecen cada año unos parámetros económicos para la negociación del aumento del salario mínimo, con el fin de que no se afecten derechos y garantías de los trabajadores y de los empleadores.

Se entiende, que un C.T.U.C. devenga alrededor de un (1) salario mínimo más las prestaciones sociales que éste trae consigo, pero para lo que implica esta actividad es un salario demasiado deplorable y nada justo, entendiendo que es una actividad que no cumple con un horario de ocho (8) horas diarias sino que se extiende hasta el punto de llegar a las casi dieciséis (16) horas; por ende, la (ILO, 2013) ha establecido que “uno de los derechos fundamentales es el derecho a una remuneración justa que permita una existencia digna.” Al no ser una remuneración justa para los trabajadores se convertiría en una especie de esclavitud laboral que generaría un acoso laboral y que tendría como finalidad el no cumplir con esas condiciones laborales que fueron pactadas en un principio.

Rutas y horarios de trabajo

Se entiende que los T.T.U.C., en la ciudad de Tunja deben cumplir con ciertas rutas y horarios de trabajos que son establecidos en su contrato, tienen una ruta diferente cada día, por ende, en el presente capítulo busca analizar las rutas, horarios y demás que complementan esa relación laboral y así determinar si el acoso laboral llega a afectar estas condiciones laborales. Ahora bien, en el año 2022 la (Alcaldía Mayor de Tunja, 2022) decide crear la aplicación “*Mis Rutas Tunja*” con el fin de establecer las rutas de la ciudad, sus horarios, paraderos, costo del pasaje, entre otros; la aplicación actualmente registra cincuenta y dos (52) rutas, que van a todos los barrios de la ciudad de Tunja, desde el Barrio Ciudad Jardín (R4) hasta Runta (8AF) o hasta

Limite Perímetro (R18) que se entendería que son los límites de Tunja como es la entrada a la vereda de Pirgua o hasta los límites con el pueblo de Combita.

Entonces, las mismas cumplen con el horario que es:

- Lunes a sábados: 05:35 a.m. a 21:58 p.m.
- Domingos y festivos: 05:55 a.m. o 6:00 a.m. a 21:30 p.m.

Es de conocimiento, que todos los autobuses vinculados a la UT “Mi Ruta” deben cumplir con este horario, el cual se encuentra establecido también en su contrato de trabajo; pero lo que no se establece en el mismo es que son alrededor de dieciséis (16) horas o más de trabajo, es decir, se trabajan ocho (8) horas extras que no son reconocida en su contrato de trabajo, pero que si deben cumplir o de tal manera serán sancionados con rutas que no son “buenas” o comenzaran sus turnos tarde con el fin de tengan que realizar rutas nocturnas, ahora bien, ellos tienen dos tipos de rutas:

- Rutas diurnas: van desde las 05:35 a.m. hasta las 8:00 p.m.
- Rutas nocturnas: van desde las 06:00 a.m. hasta las 10:00 p.m.

Estas rutas nocturnas pueden ir hasta las 10:00 p.m. como pueden ir casi hasta las 11:00 p.m., dependiendo de la ruta y si es con destino o se tienen que devolver al paradero.

Analizando este tipo de horarios se establece una línea de tiempo de la siguiente manera:

- El conductor se debe despertar alrededor de las 4:00 a.m. o 4:30 a.m., con el fin de tener todo listo para su día de trabajo.
- Debe ir por el vehículo que se encuentra guardado en el parqueadero que establezca el propietario o la empresa, por lo general, estos siempre se ubican en la parte Sur o Norte de la ciudad, en algunas ocasiones los mismos se encuentran lejos de donde reside el conductor.
- Se entendería que el conductor al momento de estar en el vehículo ya estaría cumpliendo con su horario de trabajo, el cual iniciaría a las 5:15 a.m., pues debe salir del parqueadero y dirigirse al paradero que establece la empresa con el fin de reportarse para iniciar su ruta.

- Al ser una actividad laboral que exige tener un horario que tiene poco tiempo de descanso, los trabajadores no cuentan al menos con una (1) hora de almuerzo, pues en reiteradas ocasiones los ciudadanos han evidenciado que los T.T.U.C., deben ir almorzando mientras conducen o que al momento de llegar al paradero cuentan con cinco (5) o máximo diez (10) minutos para almorzar porque de demorarse en salir a realizar su ruta los pueden sancionar.
- Suponiendo que el conductor termina su ruta a las 21:58 o 21:30 como lo establece la Alcaldía Mayor de Tunja en conjunto con la UT “Mi Ruta”, el mismo se debe dirigir a tanquear el vehículo en las gasolineras establecidas para cada empresa, por ejemplo, los vehículos de la empresa Hunza deben tanquear en la gasolinera “Terpel”.
- Al momento de tanquear el vehículo este se demora alrededor de una (1) hora o más por la fila de vehículos que hay, por lo que el conductor se estaría dirigiendo al parqueadero casi a las 23:00 p.m. y estaría llegando a su casa entre las 23:30 p.m. o 00:00 a.m. para luego iniciar de nuevo con sus actividades laborales.

Entendida esta línea de tiempo, se cree que existen varios factores que la empresa ha dejado pasar de largo, como son, las horas extras, pues se entiende que al momento en que el trabajador deja el vehículo en el parqueadero terminaría su horario laboral, según el (Código Sustantivo del Trabajo) en el artículo 161 ha establecido que la “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.” Se entiende que el conductor estaría cumpliendo con las horas extras que establece el artículo 160 que establece el C.S.T., de igual manera, la (Ley 2101, 2021) ha establecido la reducción laboral, modificando el artículo 161 del C.S.T., indicando que ahora la jornada máxima laboral se establece como “cuarenta y dos (42) horas semanales, que podrán ser repartidas, de común acuerdo, entre el empleador y el trabajador”

Por ende, la empresa prestadora del transporte debe aplicar esta normativa, pero no lo han hecho, pues la misma comunidad de la ciudad de Tunja ha evidenciado como los T.T.U.C. han realizado rutas siendo las 23:00 p.m., pues así se lo ha establecido la empresa, sin contar que el cumplimiento de estos horarios está poniendo en peligro su integridad física y emocional, pues lo mismo seguiría siendo esclavitud laboral y los trabajadores estarían normalizando este tipo de

horarios hasta el punto que salud podría verse afectada en un futuro, al día de hoy no sabe con seguridad si la UT “Mi Ruta” está aplicando la ley de reducción laboral.

Sindicatos

La presente investigación busca determinar los factores que dan lugar a que se constituya el acoso laboral, por ende, se busca determinar si los T.T.U.C., tienen el derecho a conformar sindicatos o si por el contrato la empresa prestadora del servicio les sesga ese derecho social que la Constitución Política de Colombia les ha otorgado a todos los trabajadores. Se entiende que el contrato de trabajo busca el equilibrio social y económico, tal como lo indica la primera parte del C.S.T., refleja un desarrollo histórico en Colombia pasando por esa parte individual y colectiva, es decir, es la condición asociativa que genera que los trabajadores unidos vayan generando condiciones normales del derecho laboral, entregas cuales se encuentran:

- Mínimos laborales
- Convenciones colectivas
- Pactos colectivos
- Las condiciones de acuerdos con las organizaciones sindicales existentes en cada región.

Estas condiciones laborales se vieron reflejadas en las manifestaciones que se llevaron en Colombia, demasiadas manifestaciones, pero las más relevantes fueron:

- Compañía el Canal – Sección Corozal, Panamá 1884.
- Calamar – Barranquilla, 1910
- Barranquilla – Cartagena – Santa Marta, 1918, los obreros portuarios realización una huelga reivindicativa y los obreros de Santa Marta realizaron una huelga solidaria con los ferroviarios.

Estos momentos históricos dieron lugar a que los trabajadores tuvieran mejores condiciones laborales, contratos de trabajos, prestaciones sociales, entre otros. Con esto nace uno de los derechos sociales más importantes para los trabajadores y es la huelga; según la (ANDI, 2020) se entiende que la “(...) huelga no constituye un fin en sí mismo, sino un mecanismo de

presión orientado a poner fin a un conflicto.” Ahora bien, se entiende que todos los trabajadores tienen derecho a pertenecer a una asociación sindical y ejercer su derecho a la huelga con el de buscar mejores condiciones laborales, pero en reiteradas ocasiones las empresas sesgan esa libertad sindical, tal es el caso de la UT “Mi Ruta”, pues la misma no ha permitido que los trabajadores en los últimos años conformen un sindicato, pues la última vez que los trabajadores reclamaron sus derechos fue en el año 2018.

Según (Positiva 101.1, 2018) en el año anteriormente mencionado se llevó a cabo el “Paro” de los trabajadores de la UT “Mi Ruta” indicando que “(...) afirman que no poseen con garantías laborales, que no existen momentos de pausas activas, a todos no se les garantiza el pago de seguridad social y los sueldos no solventan la carga de trabajo que tienen.” Los trabajadores entraron en huelga alrededor de una (1) semana o más mientras que se llevan a cabo las negociaciones con la empresa prestadora de servicios, se entiende que en este momento la empresa, el gobierno y los trabajadores al ser una relación tripartita como lo establece la OIT en su convenio 151 se debió llevar a cabo la negociación sindical, para que el pliego de exigencias de los trabajadores se cumpliera; pero la realidad fue diferente, según las especulaciones de los trabajadores en ese momento que se levantó la huelga los trabajadores asociados al sindicato fueron despedidos y les hicieron el reporte en su hoja de vida, se les prohibió a los T.T.U.C., volver a llevar a cabo una huelga y sus condiciones se volvieron aún más pésimas, generando así una vulneración de los derechos sociales de los trabajadores y dando lugar a que ellos por la necesidad de trabajo aceptarán estas condiciones, lo que llevo a un sesgo de su libertad sindical, pasando por alto convenios como son el 151, 154 y 158 que ha establecido la OIT sobre los sindicatos.

MARCO LEGAL

En el presente capítulo, busca desarrollar normativa, jurisprudencial y doctrinalmente los factores que trae consigo el acoso laboral desde el ámbito internacional, nacional y departamental con el fin de determinar las normativas vigentes que protegen al T.T.U.C. el cual se encuentra vinculado a la Unión Temporal “Mi Ruta”. (Ver tabla 8,9,10 y 11).

Tabla 8

Normativa Europea

LEY, JURISPRUDENCIA O DOCTRINA	OBJETIVO	RELEVANCIA EN LA INVESTIGACIÓN
(Regulation on violence at work and psychological or sexual harassment at work, 2023) “Decreto Real de 17 de mayo de 2007, prevención del acoso moral o sexual en el trabajo (...)”	En Bélgica se llevó a cabo la promulgación de la ley de bienestar en el trabajo con el objetivo de “ampliar la protección de los empleados frente a las medidas adversas adoptadas por los empleadores (...)” esto con el fin de evitar la violencia psicológica o sexual en los sitios de trabajo.	Es relevante con el fin de realizar un análisis comparativo de como las leyes internacionales buscan la protección de los trabajadores frente a las decisiones que el empleador pueda tomar y éstas puedan afectar las relaciones laborales.
“Ley Básica de Prevención de Riesgos (1993)”	En Suecia se busca “establecer la obligación del empresario o empleador de organizar el trabajo previniendo el acoso.”	Es de relevancia debido a que en este país se mira el acoso laboral como una afectación psicológica en el cual la ley laboral debe

		regular las acciones del trabajo, contrario sensu, en Colombia se piensa que esa afectación que trae consigo el acoso laboral sólo afecta las actividades laborales.
“Ley N° 2002-73 de Modernización Social (2002) Código de Trabajo”	En Francia se implementa esta actualización del Código de Trabajo en el cual define el acoso laboral como “(...) conductas reiteradas que tienen por objetivo la degradación de las condiciones de trabajo, (...)”	Se realiza un estudio comparativo de la Ley de trabajo francesa con la ley 1010 de 2006 en donde se determina que tienen factores similares en el cual su objetivo es la protección de los derechos del empleado.
“En España no cuentan con una legislación que regule específicamente el acoso laboral, se recoge a nivel jurisprudencial con base a los derechos establecidos en la Constitución.”		Es relevante para la investigación por el desarrollo jurisprudencial que establece su base en los derechos establecidos en la Constitución.
(Ogbonnaya, Ukegbu, Aguwa, & Emma - Ukaegby, 2012) “A study on workplace violence against health workers in a Nigerian tertiary hospital”	En Nigeria se ha establecido que “La violencia en el lugar de trabajo es un fenómeno común que atraviesa todos los entornos laborales (...)”	Se realiza un estudio comparativo con este país entendiendo que sus situaciones laborales son similares debido a que la regulación laboral no ha sido la más idónea.
(Ministry Of Law and Justice, 2013, pág. 4)	En India el gobierno ha establecido los “Prevention of sexual harrasment” en los cuales establece las circunstancias de acoso sexual laboral contra las mujeres.	Se realiza énfasis en este país con el fin de determinar que en Colombia también se ha desarrollado jurisprudencialmente lo relacionado con el acoso sexual laboral.
(Pasha, 2010) “Pakistán: Violencia contra las mujeres y tecnologías de información y comunicación”	En Pakistán se ha establecido que “(...) el acoso sexual en el lugar de trabajo o en los lugares públicos tampoco es visible.”	Es relevante para investigación puesto que en Colombia la figura del acoso laboral ha existido desde hace muchos años, pero los empleadores tratan de sesgarla con el fin de que las normativas vigentes no los castiguen.

Fuente: Autor citando a la (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009), entre otros.

Tabla 9

Normativa de América Latina.

LEY, JURISPRUDENCIA O DOCTRINA	OBJETIVO	RELEVANCIA EN LA INVESTIGACIÓN
(Solanelles, Arrieta Salas, & Rodríguez , 2009, pág. 9) “Mobbing” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio”	En San José de Costa Rica definen el mobbing o acoso laboral como “(...) una perspectiva más dinámica, esto es, como un proceso que usualmente sigue una trayectoria gradual (intensidad y frecuencia) que va desde las manifestaciones más sutiles hasta la expresión más abierta y descarnada.”	Se entiende que el acoso laboral es una situación que se desarrolla paulatinamente y que su intensidad va aumentando, es relevante para la investigación debido a que existen T.T.U.C. que llevan vinculados más de diez (10) años con la empresa y ellos han llegado a normalizar estas conductas.
“Ley de Río de Janeiro, 3921/2003”	En Brasil “no existe una regulación federal relativa al asedio o violencia morales en el trabajo (...). Pero la justicia laboral ha sancionado esta figurado con base a la vulneración de los derechos consagrados en la Constitución (...).”	Es relevante esta legislación para la investigación pues en la misma se hace énfasis a que estos asedios son realizados por el superior jerárquico, es decir, el T.T.U.C., estaría subordinado a dos sujetos que ejercer ese asedio moral en el trabajo.
(OIT, 2021)	En Ecuador, “(...) le está prohibido al trabajador realizar actos de acoso laboral hacía un compañero(a) o hacía un superior jerárquico (...).”	Al igual que la regulación colombiana, se establece que el acoso laboral no solo es del superior jerárquico hacía los trabajadores, por ende, las partes involucradas en el contrato de trabajo pueden ser vulnerados.
(Sánchez C. A., 2017) “Derecho de los Trabajadores”	En México el acoso laboral “(...) No lo contempla claramente la legislación laboral, pero se puede incluir en la prohibición del	En la presente investigación se logra establecer que en este país al igual que en Colombia su desarrollo ha sido más

	empleador de dar malos tratos al trabajador.”	jurisprudencial y doctrinal y muy poco normativo.
(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2016, pág. 18 y 19) “Ley N°26.485”	En Argentina, el gobierno ha catalogados los tipos de violencia y sus modalidades, entre los cuales regula y sanciona “la violencia institucional, violencia laboral.”	Se realiza el estudio comparativo de la regulación argentina con la normativa colombiana y se determina que en Colombia se cree que la violencia institucional es la misma que la laboral, en cambio, en Argentina la han establecido como dos factores diferentes que dan lugar a que se desarrolle el acoso laboral.

Fuente: Autor citando a (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009), entre otros.

Tabla 10

Leyes que regulan el acoso laboral en Colombia.

LEY/ DECRETO	OBJETIVO	RELEVANCIA EN LA INVESTIGACIÓN
(Constitución Política de Colombia, 1991) “Arts. 1°, 13,15, 21, 25, 26, 29, 38, 39, 48, 53,56, 57, 58, .”	Garantizar los derechos sociales, derechos fundamentales de los trabajadores.	Es de vital relevancia para la investigación, esto debido a que es la base constitucional sobre la cual se despliegan todas las regulaciones normativas, jurisprudenciales y doctrinales que han establecido la afectación a los derechos que genera el acoso laboral.
(Código Sustantivo del Trabajo, 1950) “Arts. 5°, 8°, 9°, 10, 11, 12, 13, 22, 23, 46, 55, 56, 57, 58, 103, 127,145, 158, 230, 353, 405 y subsiguientes.”	Establecer las condiciones laborales de los trabajadores, su regulación, las prestaciones sociales, formación de sindicatos, entre otros que garantiza los derechos sociales de los trabajadores.	Se entiende que el C.S.T., regula todo lo relacionado con las condiciones laborales; pero, las mismas no están del todo tipificadas, por lo que muchas veces por analogía las partes de la relación laboral deben remitirse a otros códigos o leyes que regulen el acoso laboral.

(Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 1948) “Arts. 2º, 19, 129 A, “	Establecer las instancias procesales a las que las partes que hacen parte del contrato de trabajo pueden acudir con el fin de dar solución a los yerros procesales.	El acoso laboral hace parte de los procesos laborales especiales, por ende, su estudio se vuelve más jurisprudencial, pues si bien es cierto que acude a la jurisdicción ordinaria laboral, el mismo C.P.T.S.S., no establece como cuál es el procedimiento idóneo que se debe seguir con el fin de garantizar los derechos sociales de los trabajadores o de los empleadores.
(Ley 2209, 2022) “Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006”	Modificar el término de la caducidad que establecía la ley 1010 de 2006, pues anteriormente ese término era de seis (6) meses y ahora la ley indica que “las acciones resultantes del acoso laboral caducarán en tres (3) años desde la fecha en que se produjeron las conductas (...)”	La ley es de suma relevancia para esta investigación, pues la misma busca ampliar ese término de caducidad con el fin de que los T.T.U.C., o de cualquier sector laboral pueda acceder a la administración de justicia con el fin de que le sean respetados sus derechos y se reconozca que cuando esa persona se encontraba vinculada laboralmente a esa empresa si fue víctima de acoso laboral.
(Ley 1010, 2006) “Arts.2º, 3º, 4º, 6º, 7º, 8º, y subsiguientes.”	Adoptar las medidas idóneas para prevenir el acoso laboral.	Es la ley sobre la cual se basa la presente investigación, pues se busca realizar un análisis socio – jurídico sobre el impacto de esta ley en los T.T.U.C. de la ciudad de Tunja, pero al mismo tiempo se lleva a cabo una comparativa normativa internacional sobre como en otros países se regula este factor.

(Ley 599 , 2000) “Art. 1º”	el derecho penal tiene “(...) como fundamento el respeto a la dignidad humana.”	Según (M. Fajardo & Lozada, 2022) “(...) el Código Sustantivo del Trabajo, junto con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, han establecido conceptos y principios concernientes al respeto al trabajo (...).” Se trae a colación la ley penal con el fin de establecer que cuando se da una situación de acoso laboral, el mismo se puede convertir en un delito de constreñimiento ilegal (Art.182) o de acoso sexual laboral.
(Decreto 1477, 2014) “Por el cual se expide la tabla de Enfermedades Laborales.”	Define como enfermedad laboral “aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.”	Este decreto es de suma relevancia para la investigación, pues del mismo se busca determinar que enfermedades se pueden generar a corto y largo plazo cuando el T.T.U.C., de la ciudad de Tunja permanece en constante estrés laboral devengado del acoso laboral.
(Decreto 1072, 2015) “implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.”	Tiene como principio “la implementación de medidas de prevención y control de los peligros y riesgos en el trabajo.”	Se estudia este Decreto con el fin de conocer las medidas que el Ministerio de Trabajo ha implementado con el fin de reducir los índices de enfermedades laborales.

Fuente Autor citando a la (Constitución Política de Colombia, 1991), (Congreso de Colombia, 2016), entre otros.

Tabla 11

Análisis Jurisprudencial del acoso laboral.

SENTENCIA	OBJETIVO	RELEVANCIA EN LA INVESTIGACIÓN
(Sentencia T-141, 2024)	Tiene como problema jurídico “¿vulnera un empleador el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y a la igualdad (...).”	Esta Sentencia de la Corte Constitucional es de las primeras que se ha desarrollado con la ley 2209 de 2022, es de vital relevancia en la investigación pues la misma hace énfasis en la regulación legal y el debido proceso en atención a las denuncias por acoso laboral.
(Sentencia T- 198, 2022)	La presente decisión de la Corte tiene como finalidad establecer si había certeza sobre los actos de acoso laboral o si, por el contrario, se vulneró el debido proceso	Se hace énfasis en la presente sentencia con el fin de determinar lo que Corte considera como actos de acoso laboral.
(Sentencia T-317, 2020)	Tiene como objetivo establecer las condiciones dignas, a la honra y al buen nombre.	La presente providencia se analiza desde el artículo 11 de la ley 1010 cuando aún existía el término de seis (6) meses de caducidad para conocer los hechos sobre el acoso laboral.
(SL4313, 2021)	La C.S.J., lleva a cabo un estudio sobre “la ineficacia del despido contenido en el numeral 1º del artículo 11 de la ley 1010 de 2006.”	Se analiza esta sentencia con el fin de determinar si los empleadores de la Unión Temporal “Mi Ruta” han llevado a cabo represalias contra los T.T.U.C., que denuncian las conductas de acoso laboral.
(SL3075, 2019)	La C.S.J. realiza un análisis sobre dos aspectos relevantes del artículo 11 de la ley 1010 de 2006 y son “a) la configuración del acoso laboral y b) el efecto de este respecto de la terminación del vínculo laboral (...).”	Su relevancia en la presente investigación es para determinar si al terminar el vínculo laboral se puede seguir configurando el acoso laboral o el mismo solo es viable durante la vigencia del contrato de trabajo.

(Sentencia T-878, 2014)	La Corte establece que “La mujer es revictimizada cuando denuncia a su agresor y en su empleo es objeto de: (i) acoso laboral, (II) calificación como mujer problemática, (...)”	Se analiza esta sentencia con el fin de establecer si la mujer como T.T.U.C., en la ciudad de Tunja prefiere optar por otro trabajo que no le implique que su superior jerárquico pueda ejercer sobre ella no sólo acoso laboral sino acoso sexual laboral.
(Sentencia C- 780, 2007)	Se declara exequible el artículo 7º de la ley 1010 “el cual aduce que se estará en presencia de acoso laboral siempre y cuando la conducta sea repetida y pública.” De igual manera, se plantean los objetivos esenciales de la presente ley.	Se lleva a cabo el análisis de esta sentencia con el fin de establecer que es de vital importancia para la investigación, pues bien, se sabe que nos encontramos frente a un gremio laboral que es constante en sus conductas de acoso laboral.
(Sentencia C-960, 2007)	La Corte establece que “(...) el artículo 1º de la ley 1010 de 2006 puede tener dos interpretaciones: 1) parte del tipo de contrato y 2) la norma prevé que cuando exista subordinación en un contrato de prestación de servicios el régimen del acoso laboral si será aplicable (...)”	Se analiza esta sentencia con el fin de establecer que el elemento de la subordinación es de vital importancia para establecer si por medio de un contrato laboral se puede generar conductas de acoso laboral y que herramientas brinda la ley 1010 de 2006 para amparar los derechos de los trabajadores y de los empleadores.
(Sentencia T-882, 2006)	La Corte toma como referencia los conceptos estudiados en Europa y Estados Unidos sobre el acoso laboral, por lo que indica que “el acoso laboral generalmente se presentan los siguientes elementos: a) simetría entre partes; b) intensión de dañar; c) causación de un daño (...)”	Al ser una investigación de tipo socio – jurídica, se lleva a cabo un análisis de la presente sentencia con el fin establecer conceptos internacionales sobre lo que significa el acoso laboral y sus modalidades.

(Sentencia T- 170, 1999)	La Corte realiza un estudio sobre el acoso laboral relacionado con el derecho de asociación	Al analizar esta sentencia con el fin de establecer que el hostigamiento que se evidencia en las asociaciones sindicales por parte de los empleadores.
(Sentencia T-461, 1998)	La Corte hace referencia “(...) sobre el hostigamiento en las relaciones laborales.”	Al ser sentencia hito sobre cómo se desarrolla el hostigamiento en las relaciones laborales se lleva a cabo el estudio de esta para establecer los factores que conllevan a que no sea una relación armoniosa, sino que, por el contrario, al existir el elemento de la subordinación la misma le ha otorgado ese “poder” al empleador de ejercer hostigamiento sobre el T.T.U.C.

Fuente: Autor citando a la (Corte Constitucional, 2007), entre otros.

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de Estudio.

Esta investigación es de tipo descriptivo, dado a que el objetivo principal fue analizar las implicaciones socio – jurídicas en las relaciones laborales de los trabajadores de transporte urbano (T.T.U.C.) en la ciudad de Tunja – Boyacá, a través de la descripción exacta de las conductas que se puedan contemplar.

Enfoque Metodológico

En esta investigación en un principio se planteó un enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo; pero por cuestiones personales de la población, la misma prefirió no suministrar entrevistas por miedo a las represalias que pudiera tomar la UT “Mi Ruta”, por ende, el enfoque se volvió más cuantitativo, el cual se realizó a través de un análisis de datos numéricos, como fue la estadística, dando solución a preguntas de investigación o para refutar o verificar una hipótesis.

Universo, población, muestra y unidades experimentales.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se realizó de forma probabilística teniendo en cuenta la población en estudio.

Universo

Se tomó como universo los trabajadores “conductores” de transporte urbano colectivo (T.T.U.C.) de la ciudad de Tunja – Boyacá.

Población

La población objeto de estudio fueron los trabajadores “conductores” de transporte urbano colectivo (T.T.U.C.) de la ciudad de Tunja – Boyacá, se cuenta con 22 trabajadores, algunos de ellos hoy día siguen vinculados con la UT “Mi Ruta”, la otra parte ya no cuenta con un vínculo laboral con esta empresa.

Muestra

Para el tamaño de muestra, se tuvo en cuenta el tamaño de la población, la probabilidad de ocurrencia del fenómeno, el nivel de confianza y el error estimado, utilizando la siguiente ecuación, según (Barojas, 2005, pág. 5):

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N = Tamaño de la población.

Z = Valor de Z crítico, calculando en tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza.

P = Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia.

Q = Proporción de la población de referencia que no presta el fenómeno en estudio (1-p). la suma de la p y la q siempre debe dar 1. Por ejemplo, si p= 0.8 q= 0.2

Para el estudio se utilizaron los siguientes datos:

N= 22 trabajadores de transporte

Z = 1,98

P = 0.5

$$Q = 0.5$$

Lo cual da un tamaño de muestra de 22 T.T.U.C., esto debido a que no se conoce el numero exactos de trabajadores que están vinculados a la UT “Mi Ruta”, pues la misma empresa no permite dar a conocer ningún dato.

Materiales y métodos de investigación, proceso y procedimientos aplicados

Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo, para lo cual se tomó aleatoriamente a 22 trabajadores de T.U.C., algunos se encontraban vinculados con la UT “Mi Ruta” y los demás no tenían un vínculo laboral con la empresa, pero en su época lo tuvieron, de tal manera que se les aplico una encuesta donde se tuvo en cuenta factores sociales, económicos, jurídicos y de salud.

Definición y descripción de las variables e indicadores

Las variables que se tuvieron en cuenta serán de tipo cualitativo tales como: (ver anexo 1)

Factores sociales:

- Sexo
- Edad
- Escolaridad
- Tipo de vivienda
- Núcleo familiar.

Factor económico:

- Recibe ayuda económica del gobierno
- Vínculo laboral
- Actividad laboral
- Situación laboral actual
- Empresa con la cual está vinculado
- Del vehículo que conduce es (propietario, conductor o el vehículo pertenece a la empresa).

Factores jurídicos:

- Conoce sus derechos y/u obligaciones
- Reconocimiento de las prestaciones sociales
- Conformación de sindicatos
- Tiempo laborando en la empresa
- Reglamento interno de trabajo
- Comités de convivencia laboral (C.C.L)
- Horario laboral
- Salario
- Prohibición de contestar encuestas

Factores de la salud:

- Estado de salud
- Sintomatología
- Estado de salud desde que trabaja con esa empresa
- Conductas de acoso laboral
- Presión laboral

Tratamiento – procesamiento de la información

Los datos fueron tabulados en Excel y posterior a ello se realizaron pruebas de estadística, tales como la prueba de independencia, el cual determina si dos (2) factores de una población son dependientes o independientes, para lo cual se hicieron análisis de pruebas de síndrome de Burnout para determinar si la presión laboral que se ejerce sobre los T.T.U.C., trae consigo afectaciones psicológicas, sociales y familiares.

Hipótesis

Hipótesis nula: La UT “Mi Ruta” no sesga los derechos sociales y colectivos de los T.T.U.C., de igual manera, lleva a cabo un debido proceso interno cuando se presentan los casos de acoso laboral.

Hipótesis alterna: La implementación de las normativas internacionales en las empresas sobre la manera idónea en que se desarrolla el acoso laboral y su manera en que se puede prevenir puede mejorar los factores sociales, económicos, jurídicos y de la salud de los T.T.U.C.

RESULTADOS

FACTOR SOCIAL

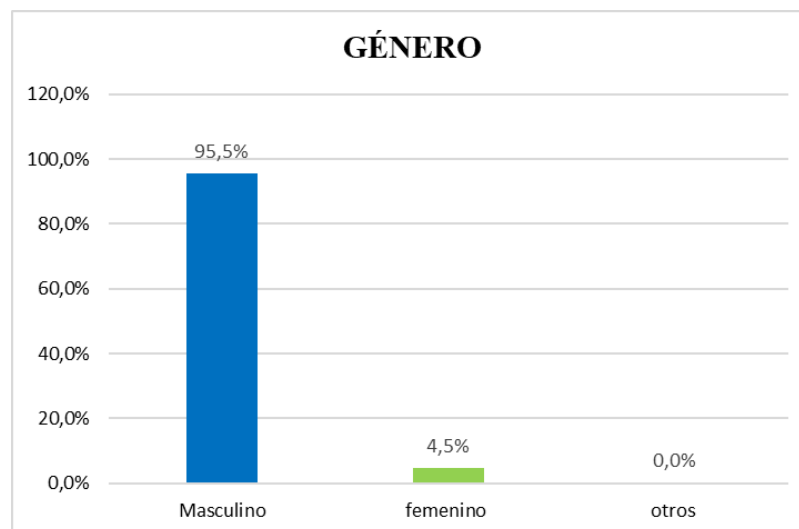
En este factor se analizaron los parámetros como género, edad, escolaridad, entre otros.

Genero

Según los encuestados se determinó que dentro del sistema de T.T.U.C. de la ciudad de Tunja predominan los hombres. Donde se encontró que 21 personas que corresponden al 95,5% son hombres y 1 persona que corresponde al 4,5% es mujer (Figura 10).

Figura 10

Porcentaje de encuestados por género.

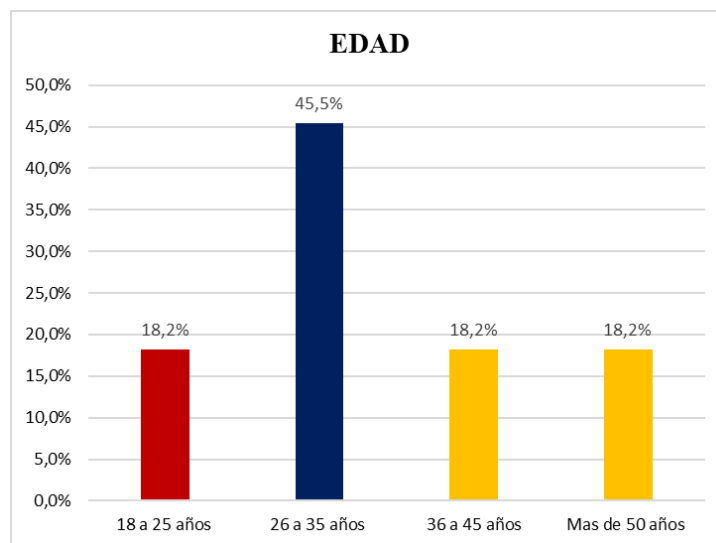


Edad

Según los encuestados, se determinó que dentro del sistema de T.T.U.C., de la ciudad de Tunja, predomina la edad de los 26 a los 35 años, donde se encontró que 10 personas que corresponde al 45,5% tienen entre 26 a 35 años, luego siguen 4 personas que corresponden al 18,2% que tienen entre 18 a 25 años; 4 personas que corresponden al 18,2% tienen entre 36 a 45 años y 4 personas que corresponden al 18,2% tienen más de 50 años (Figura 11).

Figura 11

Porcentaje de encuestados por edad

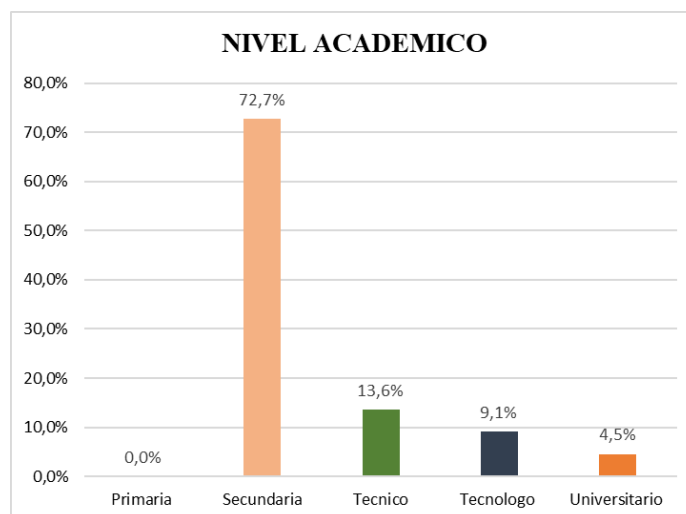


Nivel Académico

En la figura 4 se observa que la mayoría de los T.T.U.C., tienen nivel académico de secundaria. De acuerdo con esta información el 72,7% tienen título de bachiller, el 13,6% tienen estudios técnicos, el 9,1% tiene estudios tecnológicos y el 4,5% estudios universitarios (Figura 12).

Figura 12

Porcentaje de encuestados por nivel académico.

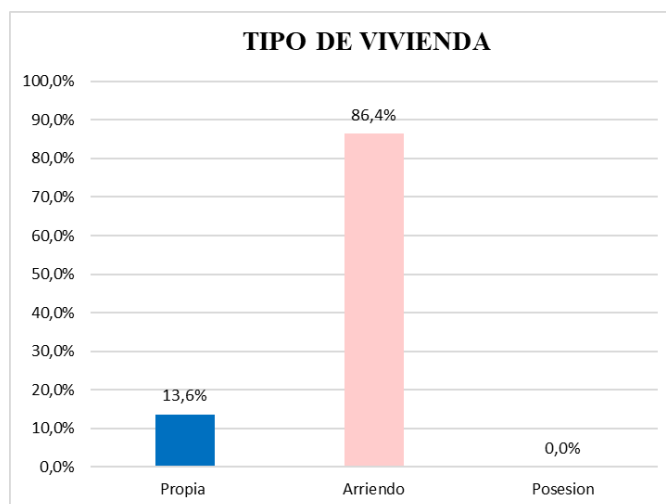


Tipo de Vivienda

Se observa que la mayoría de los T.T.U.C., residen en una vivienda en arriendo. De acuerdo con la información suministrada el 86,4% viven en arriendo y el 13,6% cuentan con vivienda propia (Figura 13).

Figura 13

Porcentaje de encuestados por tipo de vivienda.

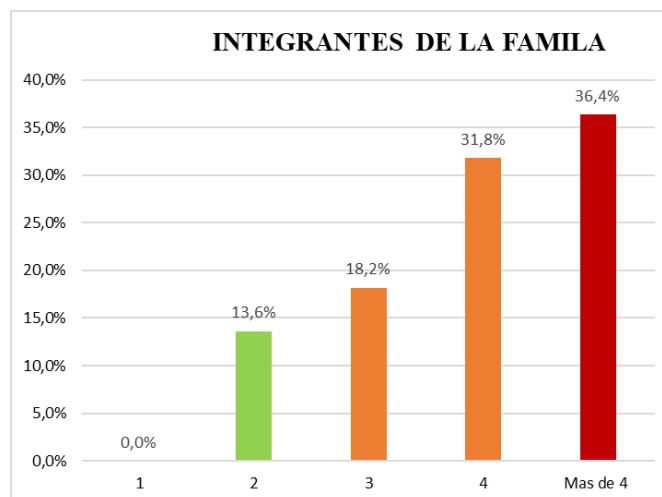


Núcleo Familiar

Se observa que la mayoría de los T.T.U.C., tienen alrededor de más de 4 integrantes que conforman su núcleo familia. De acuerdo con la información suministrada el 36,4% tiene más de 4 integrantes, el 31,8% tienen 4 integrantes, el 18,2% tiene sólo 3 integrantes y el 13,6% solo tienen 2 integrantes que conforman su núcleo familiar (Figura 14)

Figura 14

Porcentaje de encuestados por integrantes de su núcleo familiar.



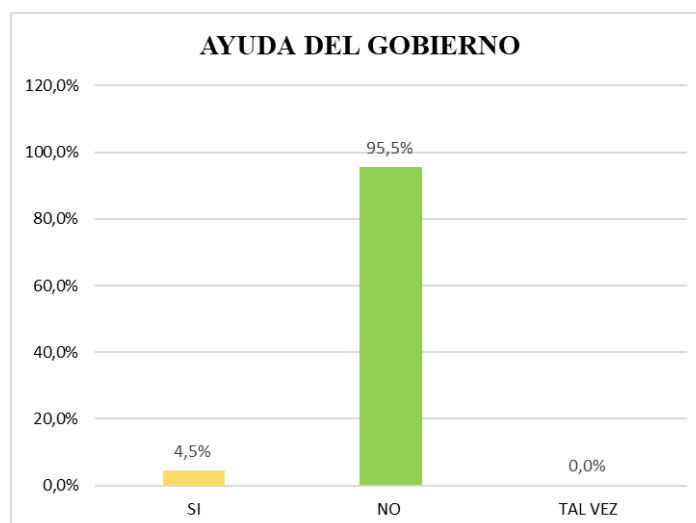
FACTOR ECONOMICO

Ayuda del Gobierno

Se observa que la mayoría de los T.T.U.C. no cuentan con ayuda por parte del gobierno, se entiende que esta ayuda se da en subsidios de vivienda, educación, entre otros. De acuerdo con la información suministrada el 95.5% no cuenta con este tipo de ayuda y el 4.5% si cuenta con ayuda por parte del gobierno (figura 15).

Figura 15

Porcentaje de encuestados que cuentan con ayuda del gobierno.

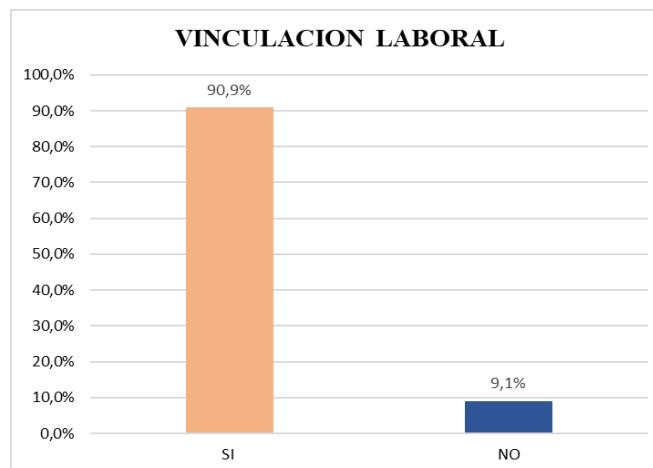


Vínculo Laboral

Se observa que la mayoría de T.T.U.C., cuentan con una vinculación laboral activa. De acuerdo con la información suministrada el 90,9% si tienen vinculación laboral y el 9,1% no se encuentran vinculados a una empresa (figura 16).

Figura 16

Porcentaje de encuestados que cuentan con un vínculo laboral.

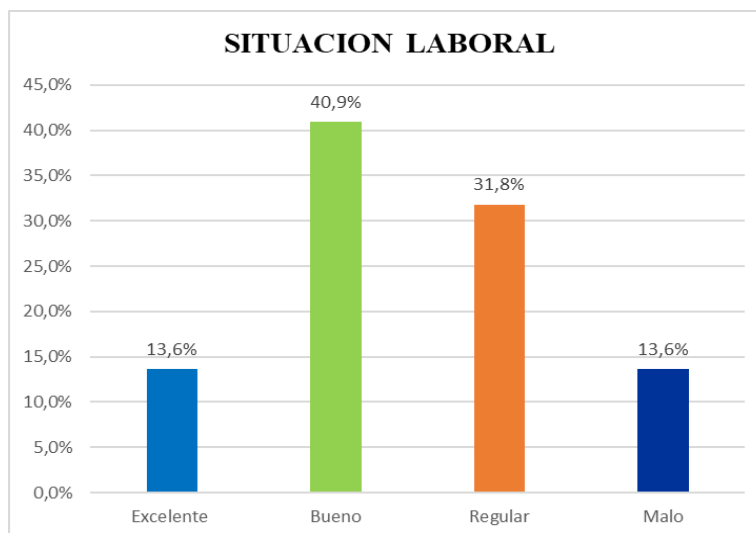


Situación Laboral

Se observa que la mayoría de encuestados cuentan con una buena situación laboral. de acuerdo con la información suministrada el 40,9% tiene una buena situación laboral, el 31,8% es regular, para el 13,6% es excelente y para el 13,6% es mala su situación laboral (figura 17).

Figura 17

Porcentaje de encuestados sobre su situación laboral.

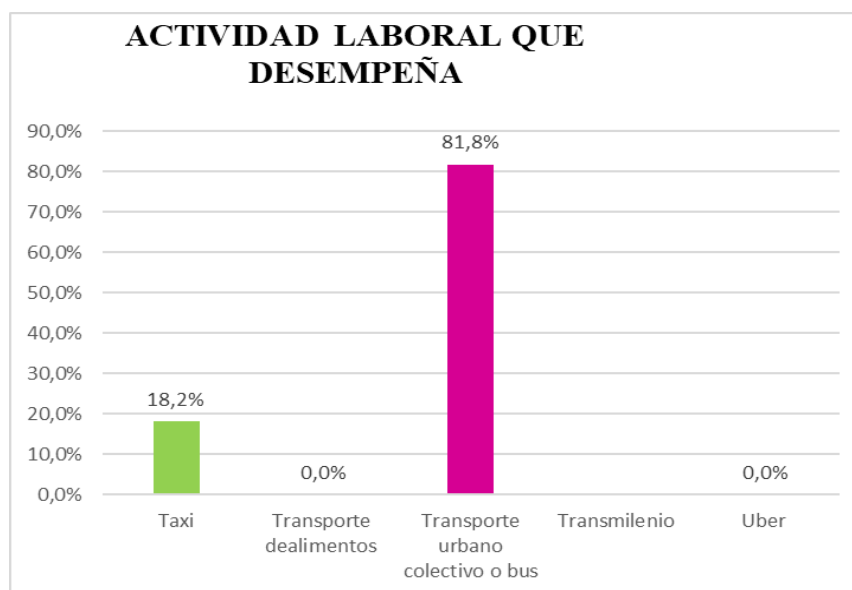


Actividad Laboral

Se determina que la mayoría de los encuestados desempeñan una actividad laboral de transporte urbano colectivo. Según la información suministrada el 81,8% trabajan en el área del T.U.C., y el 18,2% trabajan conduciendo un taxi (figura 18).

Figura 18

Porcentaje de los encuestados sobre la actividad laboral que desempeñan.



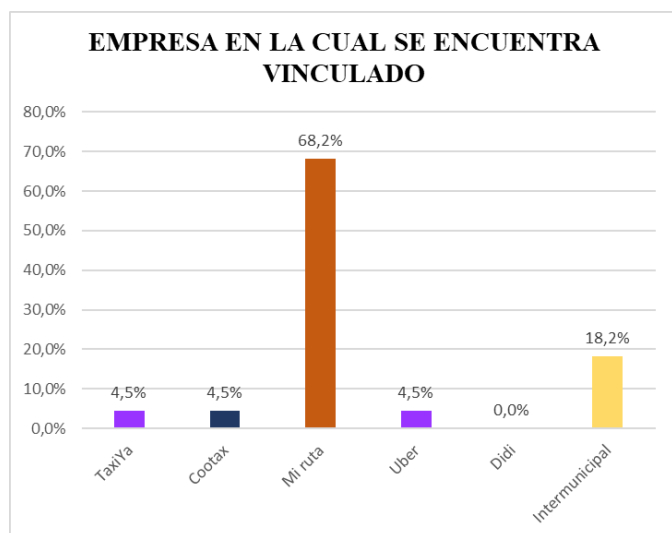
Empresa en la cual se encuentra vinculado.

Se observa que la mayoría de T.T.U.C., se encuentran vinculados a la UT “Mi Ruta”. De acuerdo con la información suministrada el 68,2% pertenece a la UT “Mi ruta, el 18,2%

pertenece a empresas intermunicipales, el 4,5% labora en Taxi Ya, y el 4,5% trabaja en plataformas de Uber (figura 19).

Figura 19

Porcentaje de encuestados en las empresas que se encuentran vinculados

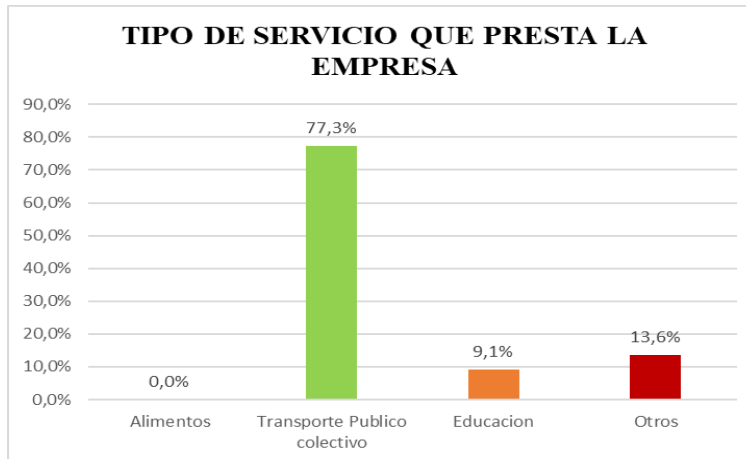


Tipo de servicio que presta la empresa

Se observa que la mayoría de los encuestados se encuentran vinculados con una empresa que presta el servicio de transporte público colectivo (T.P.C.). de acuerdo con los datos suministrados el 77,3% ha indicado que la empresa presta el servicio de T.P.C., el 13,6% indica que otro tipo de actividad comercial, el 9,1% ha indicado que la actividad es de educación (figura 12).

Figura 20

Porcentaje de encuestados sobre el tipo de servicio que presta la empresa.

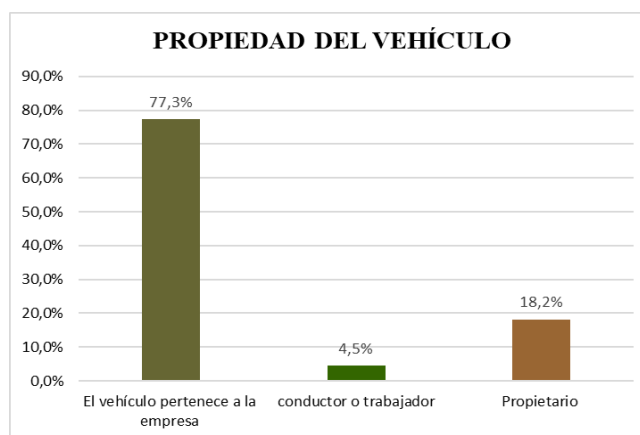


Propiedad del vehículo

Se observa que la mayoría de encuestados han aclarado que el vehículo de T.U.C., le pertenece a la empresa. De acuerdo con la información suministrada el 77,3% ha informado que el vehículo pertenece a la empresa, el 18,2% que el vehículo pertenece al propietario y el 4,5% que pertenece al conductor (figura 21).

Figura 21

Porcentaje de encuestados sobre la propiedad del vehículo.



FACTOR JURÍDICO

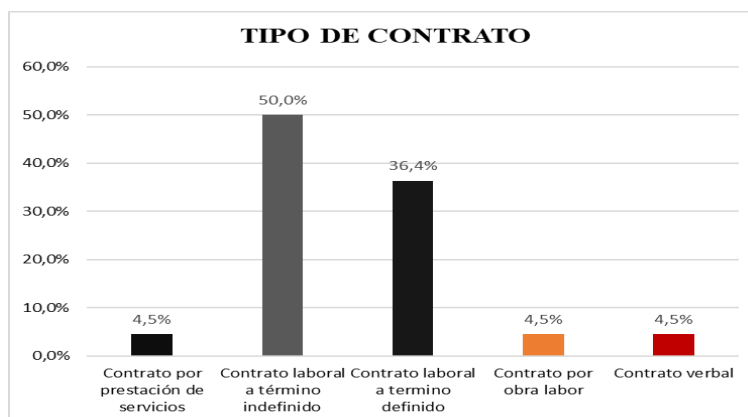
Tipo de contrato

Se observa que la mayoría de los encuestados tienen un tipo de contrato laboral a término indefinido. Según la información suministrada se establece que el 50,0% se encuentran vinculados por un contrato laboral a término indefinido, el 36,4% por contrato laboral a término

definido, el 4,5% contrato por prestación de servicios, el 4,5% contrato por obra laboral y el 4,5% contrato verbal (figura 22).

Figura 22

Porcentaje de encuestados por el tipo de contrato.

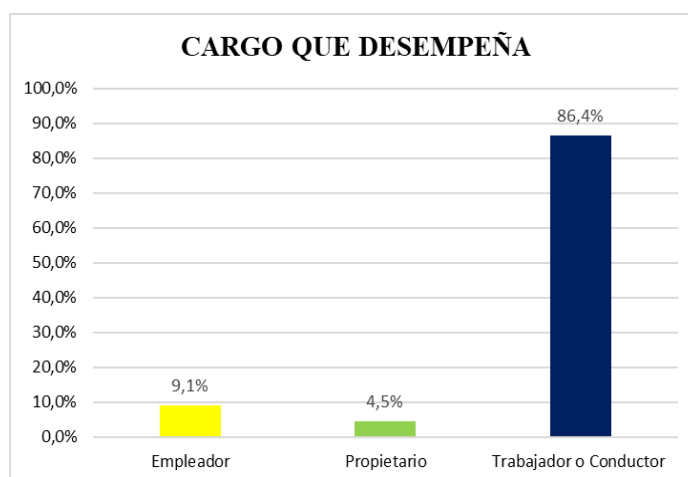


Cargo que desempeña

Se analiza que la mayoría de los trabajadores que se encuentran vinculados a la UT “Mi Ruta” desempeñan el cargo de trabajadores o conductores. De acuerdo con la información suministrada el 86,4% es trabajador o conductor, el 9,2% es empleador y el 4,5% es propietario (figura 23).

Figura 23

Porcentaje de encuestados sobre el cargo que desempeñan en la empresa en la que laboran.

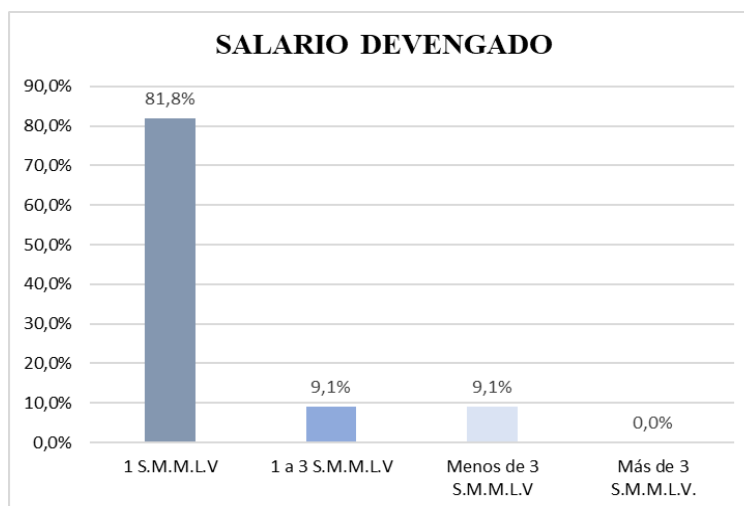


Salario devengado

Se observa que la mayoría de los encuestados indican que devengan un (1) S.M.M.L.V. De acuerdo con los datos suministrados el 81,8% devenga 1 S.M.M.L.V., el 9,1% devenga de 1 a 3 S.M.M.L.V., y el 9,1% devenga más de 3 S.M.M.L.V. (figura 16).

Figura 24

Porcentaje de encuestados sobre el salario devengado.

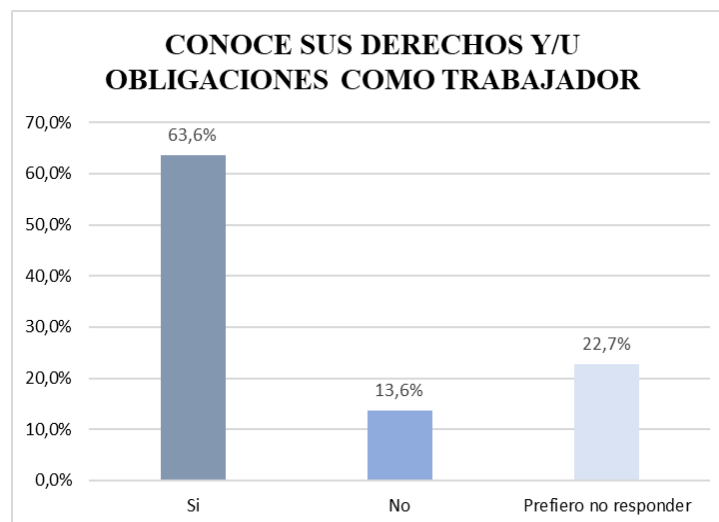


Conoce sus derechos y/u obligaciones como trabajador

De acuerdo a la información suministrada la mayoría de los encuestado si conoce sus derechos y/u obligaciones como trabajador. Según los datos el 63,6% conoce sus derechos y/u obligaciones, el 22,7% prefiere no responder y el 22,7% no conoce sus derechos y/u obligaciones (figura 25).

Figura 25

Porcentaje de encuestados sobre si conocen sus derechos y/u obligaciones como trabajador.

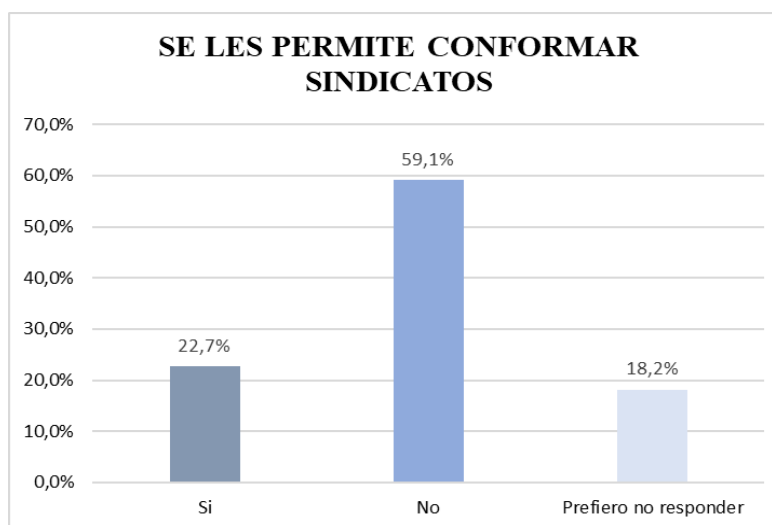


Se les permite conformar sindicatos

Se observa que la mayoría de los encuestados han indicado que la empresa para la cual laboral no les permite conformar sindicatos. De acuerdo con la información suministrada el 59,1% indica que no se les permite, el 22,7% indica que si tienen permitido la conformación de sindicatos y el 18,2% prefiere no responder (figura 26).

Figura 26

Porcentaje de conformación de Sindicatos

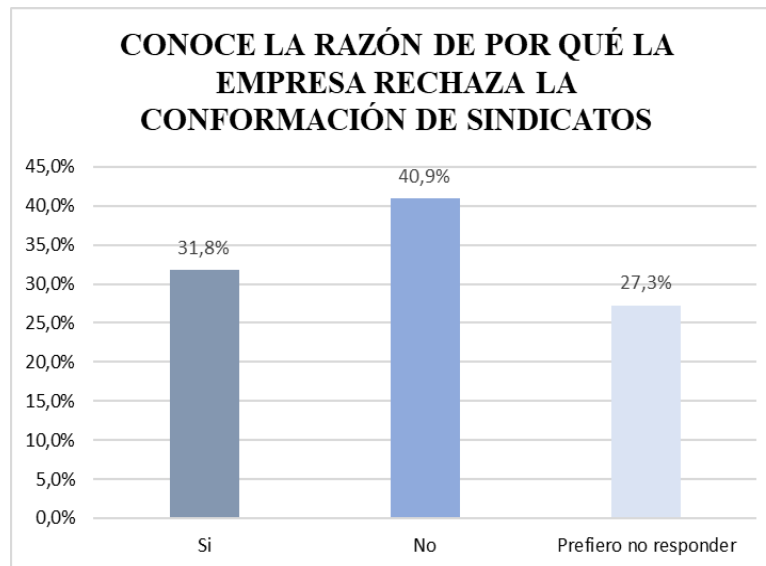


Conoce la razón de por qué la empresa rechaza la conformación de sindicatos

Se observa que la mayoría desconoce las razones por las que la empresa UT “Mi Ruta” rechaza la conformación de sindicatos. De acuerdo con los datos suministrados el 40,9%, el 31,8% si conoce las razones y el 27,3% prefiere no responder (figura 27).

Figura 27

Porcentaje de encuestados que informaron que desconocen la razón por la cual la empresa rechaza la conformación de sindicatos.

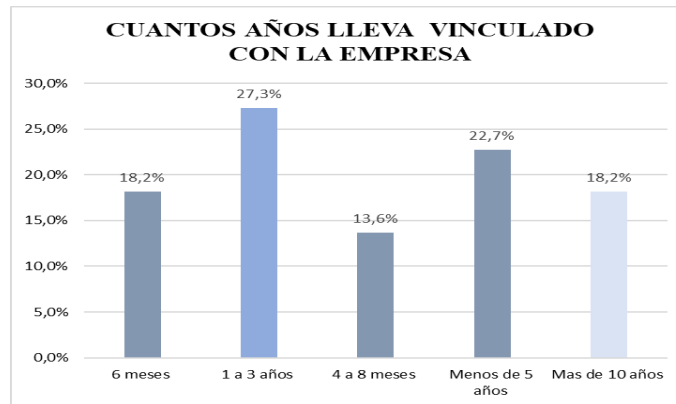


Cuantos años lleva vinculado con la empresa

De acuerdo con la información suministrada la mayoría de los trabajadores que han estado vinculado con la UT “Mi Ruta” han sido menos de cinco (5) años. Según los datos de los encuestados el 22,7% lleva menos de cinco (5) años, el 18,2 lleva seis (6) meses, el 13,6% lleva de cuatro (4) a ocho (8) meses y el 18,2% lleva más de diez (10) años vinculados con la empresa (figura 28).

Figura 28

Porcentaje de encuestados sobre los años que llevan vinculados con la empresa

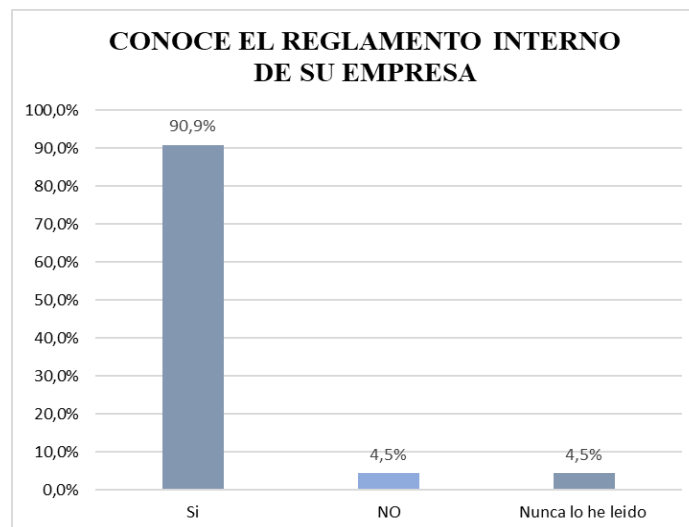


Conoce el reglamento interno de su empresa

Se observa que la mayoría de T.T.U.C., si conocen el reglamento interno de su empresa. De acuerdo a los datos suministrados el 90,9% si lo conoce, el 4,5% no lo conoce y el 4,5% nunca lo han leído (figura 21).

Figura 29

Porcentaje de encuestados que conoce el reglamento interno de su empresa



Su empresa le informa con antelación los cambios internos que va a realizar

Se observa que la mayoría de los encuestados sí reconocen que la empresa les avisa con antelación de los cambios a realizar. De acuerdo con la información suministrada el 77,3% si conoce, el 18,2% no conoce y el 4,5% prefiere no responder (figura 30).

Figura 30

Porcentaje de encuestados que si conocen los cambios que la empresa realiza.

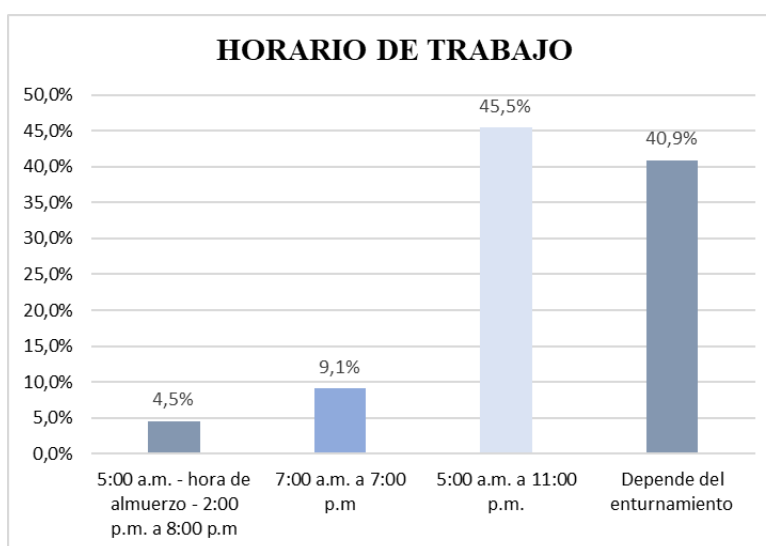


Horario de trabajo

De acuerdo a la información suministrada la mayoría de los T.T.U.C., vinculados con la UT “Mi Ruta” cuentan con un horario laboral de más de 16 horas. Según los datos recolectados el 45,5% indica que cumplen un horario de trabajo de 5:00 a.m. a 11:00 p.m., el 40,9% depende del entrenamiento, el 9,1% de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. y el 4,5% de 5:00 a.m. – hora de almuerzo – 2:00 p.m. a 8:00 p.m. (figura 31).

Figura 31

Porcentaje de encuestados sobre el horario laboral que deben cumplir

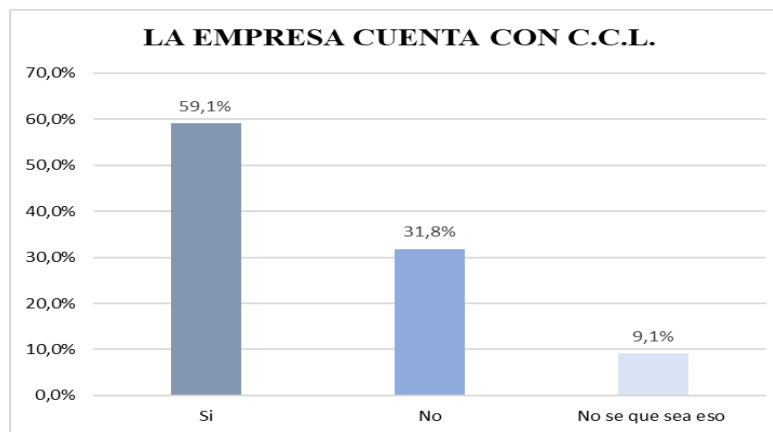


La empresa cuenta con comités de convivencia laboral

Se observa que la mayoría de encuestados afirman que la UT “Mi Ruta” si cuenta con un C.C.L. De acuerdo a la información suministrada el 59,1% si conoce este C.C.L, el 31,7% no lo conoce y el 9,1% no sabe que son los C.C.L. (figura 32).

Figura 32

Porcentaje de encuestados sobre si la empresa cuenta con comités de convivencia laboral (C.C.L).

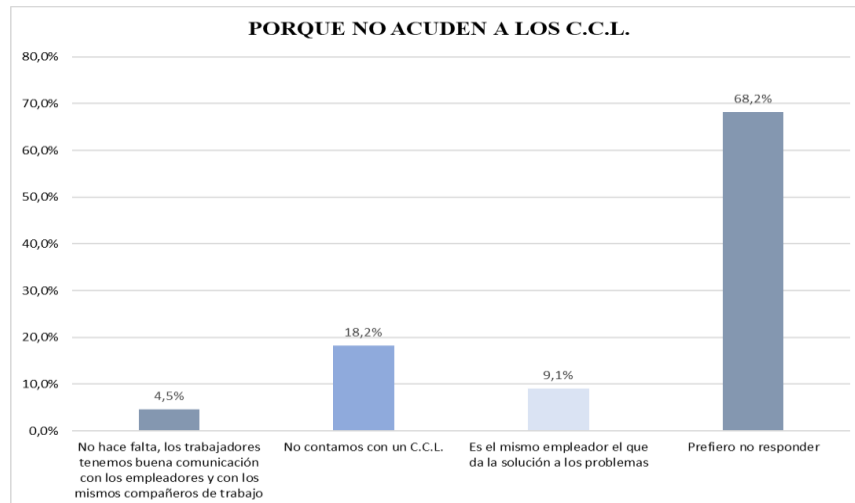


POR QUÉ NO ACUDEN A LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

Se observa que la mayoría de los encuestados prefieren no responder la razón por la que no acuden al C.C.L., que tiene la UT “Mi Ruta”. De acuerdo a la información suministrada el 68,2% prefiere no responder, el 18,2% han indicado que no cuentan con uno, el 9,1% indica que es el mismo empleador que les da la solución y el 4,5% indica que los trabajadores tienen buena comunicación (figura 33).

Figura 33

Porcentaje de encuestados que indican la razón por la cual no acuden a los C.C.L.

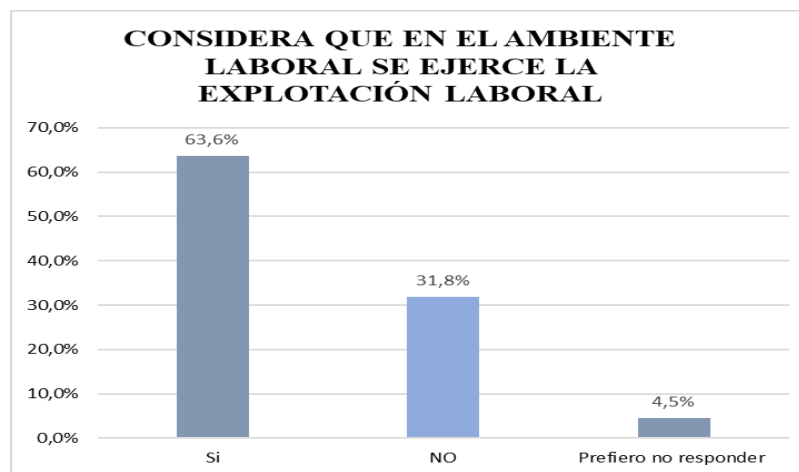


Explotación laboral

Se observa que la mayoría de los encuestados confirman que la empresa para la cual se encuentran vinculados laboralmente ejerce explotación laboral. De acuerdo a los datos suministrados el 63,6% indica que sí, el 31,8% indica que no y el 4,5% prefiere no responder (figura 34).

Figura 34

Porcentaje de encuestados que indica si existe explotación laboral.



FACTORES DE LA SALUD

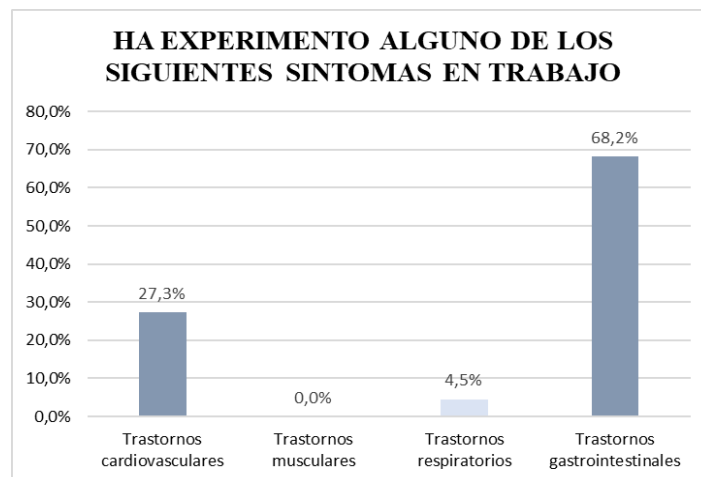
Ha experimentado algún síntoma en su lugar de trabajo

Se observa que la mayoría de los encuestados han experimentado trastornos gastrointestinales. De acuerdo a la información suministrada el 68,2% ha experimentado

trastornos gastrointestinales, el 27,3% trastornos cardiovasculares, el 4,5% trastornos respiratorios (figura 35).

Figura 35

Porcentaje de encuestados que han experimentado sintomatologías en el lugar de trabajo

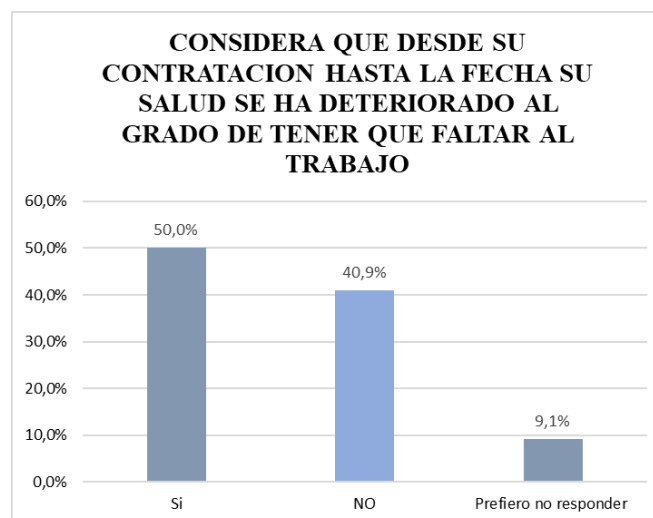


Deterioro de salud a raíz del trabajo

Se observa que la mayoría afirma que su salud se ha deteriorado la grado de tener que faltar al trabajo. De acuerdo a la información suministrada el 50,0% indica que sí y el 40,9% que no y el 9,1% prefiere no responder (figura 36).

Figura 36

Porcentaje de encuestados que indica que su salud se ha deteriorado

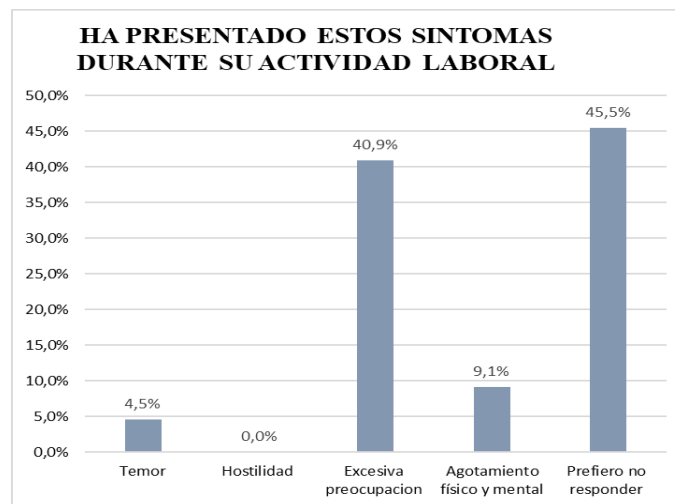


Sintomatología

De acuerdo a lo suministrado por los encuestados en cuanto a la sintomatología que presentan durante su actividad laboral, se observa que el 45,5% prefiere no responder, el 40,9% presenta excesiva preocupación, el 9,1% presenta agotamiento físico y mental, y el 4,5% cansancio (figura 37).

Figura 37

Porcentaje de encuestados que han presentado síntomas durante su actividad laboral

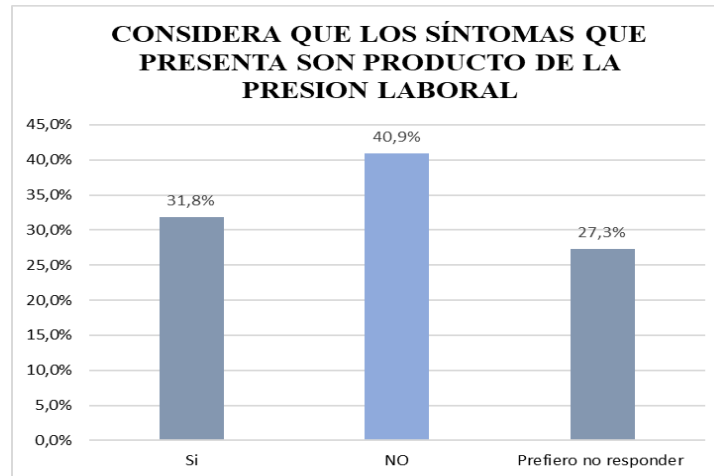


Síntomas producto de la presión laboral

Se observa que la mayoría de los encuestados ha indicado que si considera que los síntomas que ha presentado son producto de la presión laboral. De acuerdo a la información suministrada el 31,8% indica que sí, el 40,9% ha indicado que no y el 27,3% prefiere no responder (figura 38).

Figura 38

Porcentaje de encuestados donde se pregunta si la sintomatología presenta es a raíz de la presión del trabajo.

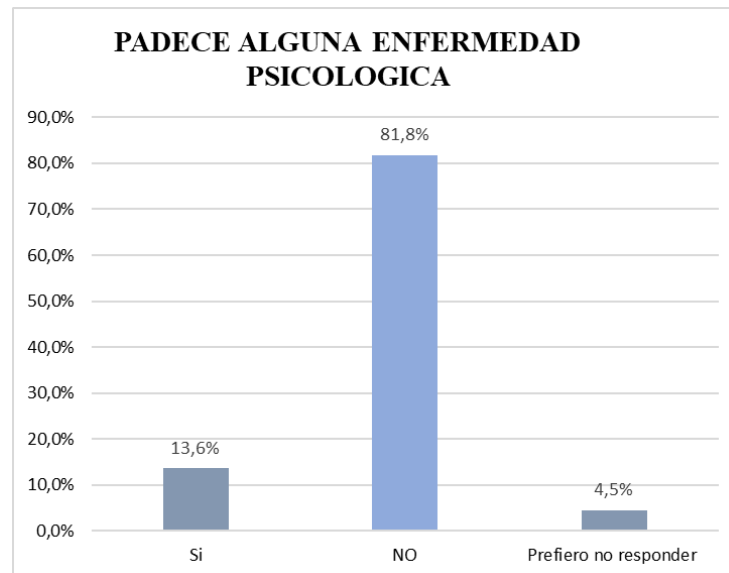


Enfermedades mentales

Se observa que la mayoría de la población que se está investigando no padece de enfermedades o afectaciones psicológicas. De acuerdo a la información suministrada el 81,8% ha indicado que no, el 13,6% indica que sí y el 4,5% prefiere no responder (figura 31).

Figura 39

Porcentaje de encuestados que padecen de enfermedades mentales



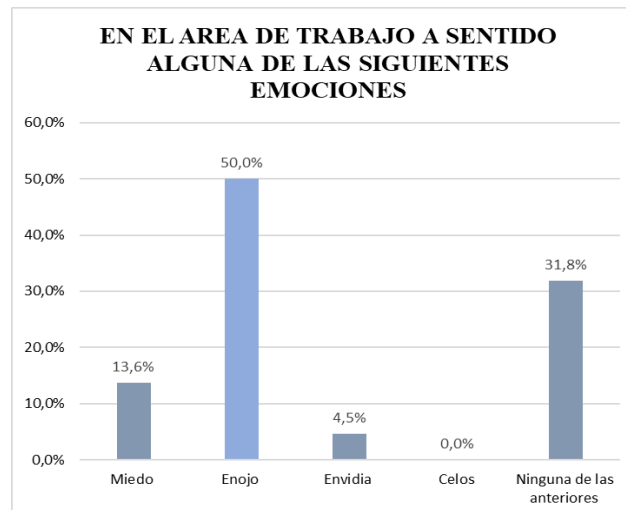
Emociones en el área de trabajo

Se observa que la mayoría de los encuestados si ha presentado diferentes emociones en el área de trabajo. De acuerdo a la información suministrada el 50,0% ha presentado enojo, el

31,8% no ha presentado ninguna emoción, el 13,6% ha presentado miedo y el 4,5% ha presentado envidia (figura 40).

Figura 40

Porcentaje de los encuestados que han presentado emociones en el área de trabajo.

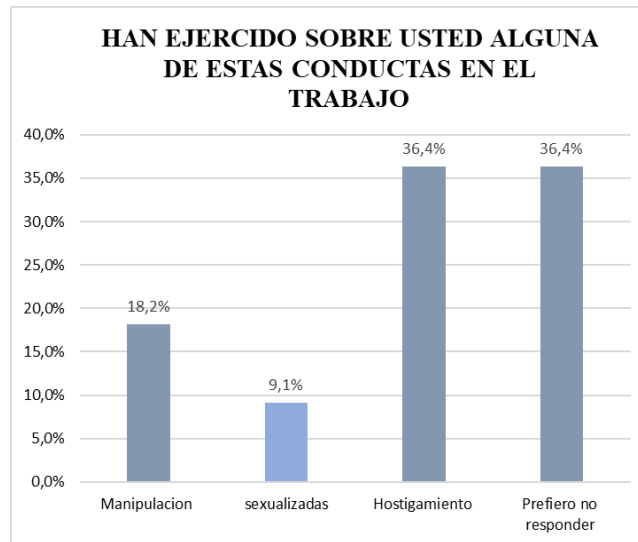


Conductas ejercidas en el trabajo

Se observa que sobre la mayoría de los encuestados han ejercido conductas que se configuran en acoso laboral. De acuerdo a la información suministrada el 36,4% ha sufrido de hostigamiento, el 36,4% prefiere no responder, el 18,2% ha sufrido de manipulación y el 9,1% ha sufrido de conductas sexualizadas (figura 41).

Figura 41

Porcentaje de encuestados donde se visualiza las conductas que se ejercen sobre los trabajadores

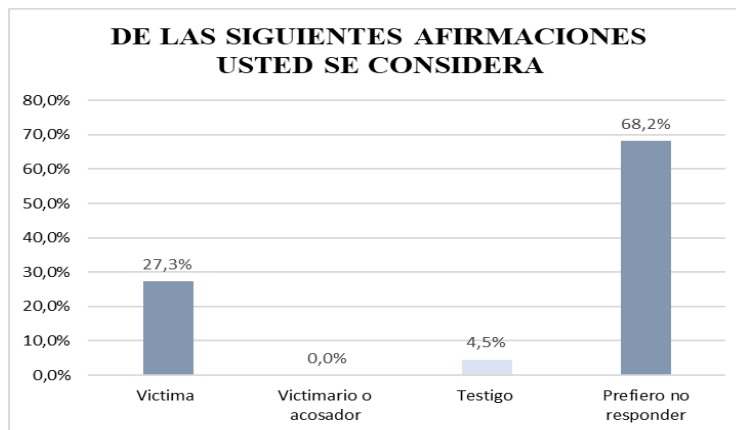


Víctima, victimario/ acosador o testigo

Se analiza que la mayoría de los encuestados prefieren no responder si de las anteriores afirmaciones ellos se consideran víctima, victimario o testigo. De acuerdo a los datos suministrados el 68,2% prefiere no responder, el 27,3% se considera víctima y el 4,5% se considera testigo (figura 34).

Figura 42

Porcentaje de encuestados sobre si se consideran víctima, victimario o testigo

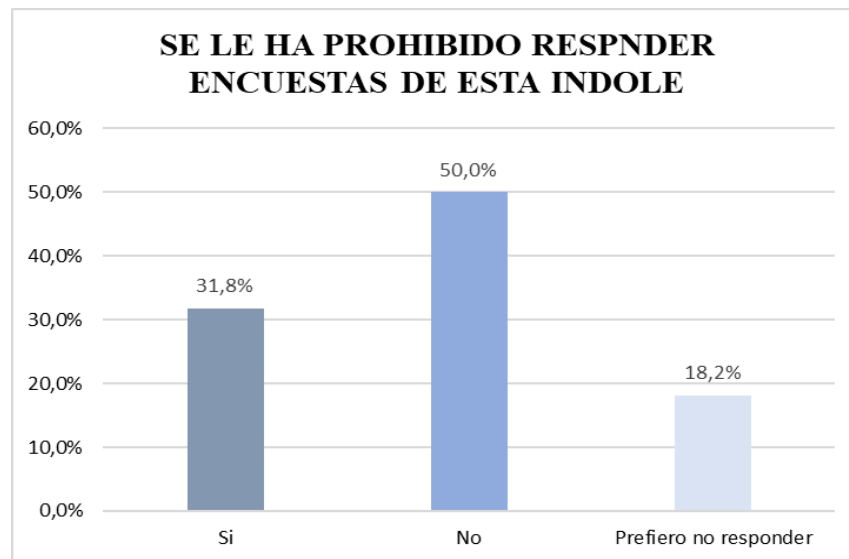


Prohibición de responder encuestas de esta índole

Se observa que la mayoría de encuestados indicaron que la empresa a la cual se encuentran vinculado no les prohíbe responder encuestas de esta índole. De acuerdo a la información suministrada el 50,0% indica que no, el 31,8% indica que sí y el 18,2% prefiere no responder (figura 43).

Figura 43

Porcentaje de encuestados en donde indican que no se les prohíbe contestar encuestas.



DISCUSIÓN

Factor social

El factor social es relevante a nivel empresarial para determinar el si el acoso laboral repercute más en los hombres o en las mujeres, según (Cruz, 2012, pág. 25) “El acoso laboral es una enfermedad cultural que anualmente cobra miles de víctimas y es una causa importante de sufrimiento humano” Se entiende que este aspecto se ha convertido en un malestar social, económico y organizacional que no sólo afecta a los T.T.U.C., sino que ha llegado a generar una trascendencia que la población ha logrado determinar la explotación laboral que este sector vive a diario. Este factor es importante pues envuelve al investigador en el contexto que estudia. El factor social permite determinar quiénes son las personas detrás de la actividad laboral del T.U.C., en la ciudad de Tunja – Boyacá, las actividades que realizan en su entorno y la cotidianidad que se vive. En este factor se tuvo en cuenta aspectos como género, escolaridad, tipo de vivienda, núcleo familiar de los T.T.U.C., adscritos a la UT “Mi Ruta”.

Género

En cuanto a los resultados se puede decir que un 95,5% de los T.T.U.C., son hombres y sólo un 4,5% corresponde a las mujeres que trabajan o trabajaron en el sector del transporte urbano colectivo; esto permite determinar lo que según (ILO, 2013, pág. 2) “Es complicado conseguir estadísticas detalladas y precisas sobre el empleo femenino en el sector del transporte, los pocos datos señalan una participación muy reducida de las mujeres.” Las mujeres no se logran desempeñar en este sector, pues debido a la alta carga laboral y a la violencia de género que se evidencia, según los mismos trabajadores no se ha vinculado una mujer a este sector hace más de dos (2) años, pero eso son meras especulaciones. Esto no significa que la mujer no pueda vincularse a esta actividad laboral.

De acuerdo con (ITF, 2013, pág. 2) citando a la Representante de Mujeres de la Sección de Trabajadores del Transporte por Carretera de la ITF Wilmma Clement, han indicado que “La integración y el apoyo a las mujeres del sector del transporte por carretera no solo demuestran la adhesión a los principios de equidad e igualdad” Pues se entendía que anteriormente este tipo de actividad laboral solo la podían ejercer los hombres, sin embargo, esto aún hoy día sigue siendo un obstáculo para las mujeres, pues “la proporción de mujeres conductoras de bus continua siendo baja” sobre todo en la ciudad de Tunja en relación del T.U.C., pues en el ámbito intermunicipal si se han registrado a las mujeres conductoras, más sin embargo en otros países como son “el 10% de los conductores de bus en Australia y el 4% en Barbados son mujeres.” Aun en otros países su actividad sigue siendo baja, más no se les está sesgando este derecho a la igualdad y a la equidad.

Nivel académico

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta se pudo determinar que el 72,7% de los encuestados tiene un nivel académico de secundaria y un 13,6% tiene un técnico; un 9,1% tecnologías y un 4,5% estudios universitarios, estos resultados permiten determinar que los T.T.U.C., de la ciudad de Tunja tiene el concepto de que la educación es importante. Sin embargo, la (ANSV, 2023) ha indicado en una encuesta realizada a los C.T.U.C., determino que “En Colombia, el 67% de los conductores de servicio público terrestre poseen un nivel educativo bachiller. Aquellos con más años de educación, incrementan sus ingresos y suponen un menor riesgo en la seguridad vial.” Se entiende que un mayor grado de escolaridad genera menos riesgo al momento de conducir, sin embargo, existen trabajadores que tienen mejor experiencia aun

sólo teniendo su grado de bachiller, pues varios de los T.T.U.C., son técnicos, tecnólogos o universitarios que no han podido desempeñarse en su ámbito y elijen ser conductores de T.U.C., pero quienes sólo tienen la secundaria son los trabajadores que llevan alrededor de cinco (5) o más años vinculados a la empresa prestadora del servicio.

Tipo de vivienda

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta se pudo determinar que el 86,4% de los trabajadores viven en arriendo y el 13,6% cuentan con vivienda propia, esto puede que no sea tan trascendental cuando se trata de la manera en que se configura el acoso laboral, pero si es importante en el sentido en que se puede llegar a determinar si los T.T.U.C., pueden acceder a los subsidios de vivienda que ofrece el gobierno.

Núcleo familiar

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta se pudo determinar que el 36,4% su núcleo familiar se encuentra conformado por más de cuatro (4) personas, el 31,8% solo tienen 4 integrantes; el 18,2% sólo 3 integrantes y el 13,6% sólo tiene 2 integrantes que conforman su núcleo familiar. Esto se entiende como un factor importante, pues se entiende que el T.T.U.C., vive con una presión laboral constante y esto puede generar afectaciones psicológicas que pueden dañar sus relaciones sociales, económicas y familiares, según (Casas & Guzman, 2021, pág. 18) “las familias se han visto afectadas por el estrés laboral, ya que se ha presentado una deficiente comunicación entre los miembros de la familia”. Es decir, la trascendencia de estos elementos que trae consigo el acoso laboral también afecta los ambientes familiares de los conductores, pues esto genera que exista una sobrecarga laboral y que se genere un conflicto constante y exista un daño en los vínculos familiares.

De acuerdo con Cano *et al.*, (2021) “el esfuerzo del trabajo interfiere con la realización de actividades familiares.” Con base al estudio realizado en la presente investigación se logra determinar que el estrés laboral conlleva a que el T.T.U.C. no logre fomentar buenas bases con su familia.

Factor económico

Para (Sanabria, 2008, pág. 4) “el transporte es una variable que puede tomar distintos niveles de importancia en cada país o región geográfica, la relevancia del sistema de transporte

en el crecimiento y desarrollo económico.” Por ende, el presente factor es de suma importancia estudiarlo no sólo por la variable en la economía individual del T.T.U.C., sino también por el desarrollo económico que ha tenido la ciudad de Tunja – Boyacá a medida que evoluciona el transporte masivo.

Ayuda del gobierno

De acuerdo a los datos suministrados se observa que el 95,5% de los T.T.U.C., no cuentan con ayuda por parte del gobierno y el 4,5% si cuenta con algún tipo de subsidio por parte del gobierno. Según el (Ministerio de Transporte, 2016) “ el Gobierno les otorga los siguientes beneficios: entre 2 y 3 SMMLV, obtendrá subsidio hasta por el monto equivalente a veinte (20) SMMLV” De acuerdo a lo anteriormente citado el gobierno sólo aplica esto para los trabajadores de transporte de carga pesada, es decir, aun no se conoce a ciencia cierta si algunos trabajadores cuentan con alguno de estos beneficios o si se encuentran vinculados al SISBEN, pues en su contrato de trabajo se le reconoce todas las prestaciones sociales, entre las cuales se encuentra la Caja de Compensación, en la cual pueden acceder a varios beneficios siempre y cuando cuenten con un contrato de trabajo vigente.

Vínculo laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos el 90,9% de los T.T.U.C., cuentan con una vinculación laboral activa y el 9,1% no tiene vinculación laboral, se entiende que este factor es importante no sólo para entender estos factores desde el ámbito jurídico, sino que también es relevante para el ámbito económico, según (Muñoz, 2009, pág. 94) “el funcionamiento del mercado de trabajo tiene un carácter complejo porque intervienen factores económicos, sociales e institucionales (...).” Se entiende que el mercado laboral siempre está en constante cambio y esto depende de las variables económicas por las que este atravesando no sólo el país sino la empresa a la cual se encuentra el T.T.U.C.

Situación laboral

Según los resultados obtenidos el 40,9% tiene una buena situación laboral, el 31,8% afirma que su situación es regular, el 13,6% indica que es excelente y el 13,6% dice que es mala, esto varía demasiado en el ámbito de transporte masivo, pues aquí se hace referencia a la

situación laboral dentro de la empresa, pues como se indicó en el factor anterior todo el funcionamiento de la economía en el mercado laboral depende de la situación que esté pasando la empresa y también el conductor y como esto puede afectar su vínculo laboral.

Actividad laboral

Con base en los resultados obtenidos se entiende que la totalidad de los encuestados desempeñan una actividad laboral en el transporte urbano colectivo, el 81,8% trabaja en este sector y el 18,2% desempeña una actividad laboral en el manejo de transporte privado, es decir, en el sector de Taxi. Este factor es importante analizarlo en el aspecto económico con el fin de determinar la principal actividad económica de la población que se está encuestando, como se ha mencionado en acápites anteriores, el transporte ha sentado las bases para que la economía de una nación crezca a partir del mercado que se maneje, por ende, según (Congreso Nacional Extraordinario, 2010) “es la fuente de los bienes y servicios que satisfacen nuestras necesidades.” Se entiende que el desempeñar una actividad laboral es de suma importancia para satisfacer las necesidades básicas que tiene el ser humano, en el ámbito del T.U.C., es una actividad que a simple vista se relativamente fácil pero las consecuencias que trae consigo el hecho de cumplir a cabalidad la misma puede generar una afectación en la salud.

Empresa en la cual se encuentra vinculado

Según los datos suministrados se entiende que el 68,2% se encuentran vinculados laboralmente con la UT “Mi Ruta”; el 18,2% pertenece a empresas de transporte intermunicipal, el 4,5% labora en Taxi Ya, el 4,5% trabaja en plataformas de Uber y el 4,5% pertenece a Cootax. Este factor es importante aclararlo con el fin de situación la investigación solamente en los T.T.U.C. que pertenecen o que pertenecieron a la UT “Mi Ruta” con el fin de conocer sus condiciones laborales y como las mismas han llegado a convertirse en aspectos de acoso laboral. Tipo de servicio que presta la empresa

Se analizan los datos que fueron suministrados a través de la encuesta realizada a los T.T.U.C., donde se indica que el 77,3% pertenece a una empresa que presta el servicio de Transporte Público Colectivo (T.P.C.); el 13,6% indican que la empresa tiene otro tipo de actividad comercial y el 9,1% indican que pertenece al área de la educación. Se entiende que todas estas preguntas fueron enfocadas netamente al ámbito del Transporte, es importante aclarar

este factor entendiendo que según la actividad comercial que la empresa maneje dependerá su influencia en el mercado para generar una mayor economía no solo para la empresa sino para garantizar un vínculo laboral establece con el T.T.U.C.

Propiedad del vehículo

Con base a los datos suministrados se entiende que el 77,3% indica que el vehículo que utilizan para ejercer su actividad laboral pertenece a la empresa, en este caso sería para UT “Mi Ruta”, el 18,2% indica que le pertenece al propietario, y el 4,5% indica que el vehículo le pertenece al conductor, es importante aclarar que se ha denotado que muchas veces es el mismo conductor el que es propietario del vehículo y también se encuentra vinculado laboralmente con la empresa, sin embargo, este T.T.U.C., debe seguir el mismo reglamento que todos los trabajadores y de igual manera, tiene que pertenecer a la junta de propietarios si es que la empresa permite la conformación de la misma.

Factor Jurídico

Este factor al igual que el factor social es de especial relevancia en la presente investigación, pues en el mismo se entra a mirar las condiciones laborales que tiene el T.T.U.C., que se encuentran adscrito a la UT “Mi Ruta”. De igual manera, se analiza la forma en que la empresa les ha sesgado algunos derechos colectivos que ellos tienen, en acápite anteriores se había analizado la estructura organizacional de la empresa investigada y se había determinado que es una estructura que no tiene como un órgano individual los Comités de Convivencia Laboral (C.C.L.). La (Sentencia T-141, 2024) realiza un análisis dogmático sobre como “¿vulnera un empleador el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y a la igualdad.” Se entiende que en este sector laboral existe una relación tripartita en donde hay dos (2) figuras que subordinan por lo que se debe analizar si en esa subordinación existen extralimitaciones que configuren la vulneración a estos derechos colectivos.

Tipo de contrato

Analizando los datos anteriormente suministrados, se entiende que la mayoría de los encuestados, es decir, el 50,0% se encuentran vinculados por medio de un vínculo laboral a término indefinido; el 36,4% contrato laboral a término definido; el 4,5% contrato por prestación

de servicios; el 4,5% contrato por obra laboral y el 4,5% contrato verbal. Ahora bien, no se sabe a ciencia cierta si todos los C.T.U.C., tienen un contrato a término indefinido, pero se entiende que todos buscan de cierta manera tener una vinculación con la empresa con el fin de generar una estabilidad, según la (SL2796, 2022) citando la sentencia C-521 de 1995 de la Corte Constitucional “(...) más que establecer un periodo de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo importante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo (...).” Es decir que al trabajador le importa más conservar el empleo cumpliendo con las obligaciones que su contrato le demande; pero, el empleador tiene la posibilidad de realizar cambios en las condiciones que sean buenas para el trabajador o como es el caso de los trabajadores de la UT “Mi Ruta” en donde las alteraciones de las condiciones laborales resultan ser contraproducentes, por lo que esto terminaría generando una presión laboral que las partes ejercen contratantes ejercen sobre el T.T.U.C.

Cargo que desempeña

En este factor lo que busca es diferenciar las partes que conforman la relación tripartita del contrato de trabajo de los conductores del servicio público, este término es una palabra compuesta que es aplicada al caso en estudio; la cual se referirá para la presente investigación como aquella relación laboral tripartita en la cual se encuentran vinculados el propietario del vehículo, la empresa UT “Mi Ruta” y el trabajador o también conocido como el conductor. Por ende, se logra evidenciar en los datos recolectados que el 86,4% son T.T.U.C., el 9,2% son empleadores y el 4,5% son propietarios, cabe aclarar que no se logró realizar una encuesta directa a la UT “Mi Ruta” y ese 9,2% que son empleadores puede ser de un vehículo de transporte intermunicipal o de taxi. Sin embargo, los resultados nos permiten identificar esos dos (2) que conforman la relación tripartita, que son el propietario y el conductor, se entiende que T.T.U.C., también le debe fidelidad – como lo indica el artículo 56 C.S.T. – al propietario al ser quien lo vincula directamente con la UT “Mi Ruta”.

Salario devengado

Se analiza este factor como una de las condiciones laborales necesarias para que se reconozca ese derecho a un salario digno que establece la Constitución Política. Ahora bien, según los datos recolectados el 81,8% devenga un (1) S.M.M.L.V, el 9,1% devenga de uno (1) a

tres (3) SMMLV, y el 9,1% devenga más de tres (3) SMMLV. Se entiende que este factor del salario debe estar adaptado según las actividades laborales que se pactan en el contrato, de igual manera, este factor tiene un gran impacto en el sector económico, según el (Convenio N°131, 1970) en su artículo 3º ha establecido los elementos que se deben tener en cuenta al momento de pactar el salario mínimo, entre los cuales se encuentran “ las necesidades de los trabajadores y de sus familias, teniendo en cuenta del nivel global del salario en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social” Según lo establecido por la OIT el salario mínimo debe abarcar todas las necesidades o algunas de las necesarias del trabajador, pero como se dijo anteriormente, este salario debe ser acorde a la actividad, para los T.T.U.C., se entiende que es un sueldo muy mínimo por un trabajo que tiene una exigencia tan alta y que a futuro trae consecuencias en la salud, pero la UT “Mi Ruta” considera que es salario justo para la actividad, lo que se convertiría en precariedad laboral, según (ISTAS, s.f.) “la precariedad laboral se establece en función de los menores ingresos, la inestabilidad en el empleo (...).” Lo que generaría que las relaciones laborales no sean solidas y que el T.T.U.C., recaiga en esa esclavitud laboral por tener la estabilidad que le otorga el contrato que suscribe con la empresa.

Conformación de sindicatos

Se observa que el 59,1% de los encuestados indica que la empresa con la que se encuentran vinculados no les permite la conformación de sindicatos; el 22,7% indica que sí y el 18,2% indica que prefieren no responder, según la (OIT) se entiende que las empresas deben respetar el derecho de la libertad sindical debido a que “las entidades de trabajadores y empleadores poseen el derecho a organizarse de manera libre, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa” Entonces, que al ser un derecho que protege no solo la Constitución sino que es de trascendencia internacional y que se encuentra respaldado por los convenios que establece la OIT tales como son el 151, 154 y 158 que protegen los derechos colectivos, la huelga y como debe darse la negociación, por lo que no le debe sesgar este derecho a ninguna de las partes que conforman la relación laboral, es decir, que tanto empleador, propietario y trabajador tienen ese derecho de constituir un sindicato; pero si la empresa UT “Mi Ruta” les niega ese derecho estaría trasgrediendo la normativa internacional con el fin de seguir generando una economía masiva para su beneficio.

La empresa cuenta con Comités de Convivencia Laboral (C.C.L)

Se logra evidenciar que la mayoría de los T.T.U.C., si conocen los C.C.L., con los que cuenta la empresa UT “Mi Ruta”, con el fin de que los trabajadores acudan al mismo para solucionar los conflictos sobre acoso laboral, pero posteriormente se les pregunta la razón por la cual ellos no acuden a los C.C.L., y el 68,2% indican que prefieren no responder. Según la (Corte Suprema de Justicia, 2019) “El Comité de Convivencia Laboral tiene la responsabilidad de prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse.” Pero un estudio de la estructura organización de la UT “Mi Ruta” ellos sólo cuentan con “auxiliar administrativo y QHSE” que lo conforman los jefes operativos y el auxiliar administrativo, más no cuentan con un órgano individual al cual el T.T.U.C., pueda acudir directamente, según la (Resolución N° 652, 2012) en conjunto con la Resolución 1356 del 2012 “establecen la responsabilidad que le asiste a los empleadores y a las ARL frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.” por ende, si el mismo trabajador no sabe cómo acudir a esas instancias para proteger sus derechos y prevenir el acoso laboral quiere decir que la empresa ante el Ministerio de Trabajo puede contar con ese C.C.L., pero la realidad es que no va a permitir el correcto uso de estos comités, permitiendo que estas conductas que impiden la armonía laboral se prolonguen y el conductor las normalice.

Factores de la salud

Este factor es importante analizarlo en la presente investigación, se entiende que al ser una investigación socio – jurídica se deben analizar netamente los factores sociales y jurídicos que están afectando las condiciones laborales y generando el incremento de las conductas de acosos laboral, pero como se mencionaba en acápite anteriores, antes de que el acoso laboral fuera tipificado no solo en Colombia sino en otros países que se analizaron, este es también visto desde el ámbito de la salud, en especial la salud mental. Para la (OIT, 2013) el acoso laboral es entendido como “una modalidad de acoso psicológico que implica el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o malintencionadas con el objetivo de humillar o desestabilizar a un individuo o grupo de empleados.” Es decir, que, aunque exista una regulación normativa que sancione este tipo de conductas, el factor de la salud en el acoso laboral es de suma importancia, pues del mismo se desenvuelven enfermedades físicas o psicológicas que al momento no pueden ser vistas pero que tendrán una afectación a futuro en el T.T.U.C. de la ciudad de Tunja.

Síntomas en el lugar de trabajo

Con base en la información suministrada se entiende que el 68,2% de los T.T.U.C. sufren de trastornos gastrointestinales; el 27,3% trastornos cardiovasculares y el 4,5% trastornos respiratorios, se entiende que estos factores devengan de la constante presión laboral que la empresa a la cual se encuentran vinculados ejerce sobre ellos; pero según (Mansilla, 2018) esto no se debe solo a la presión laboral o la indebida alimentación que tienen los T.T.U.C., sino que estas son las “consecuencias físicas, como son trastornos cardiovasculares, gastrointestinales, respiratorios y musculares.” Se entienden como las afectaciones físicas que trae consigo el acoso laboral y que tal vez no se vean al instante, pero si se verán reflejadas en un futuro.

Se logra evidenciar que los T.T.U.C, tienen un consumo diario de cigarrillos, tinto o gaseosas, lo que no va a generar una correcta función gastrointestinal, se supone que la UT “Mi Ruta” debe regular este tipo de consumo, pero es todo lo contrario, ejerce aún más presión sobre el trabajador que este va a generar más sintomatología.

Sintomatología

En este factor se evidencia lo que se conoce como síndrome de burnout, para (Salazar Concepción & Pereda De los Santos, 2010) los T.T.U.C., padecen este síndrome que se presenta como “una reacción al estrés laboral crónico, acompañado de una vivencia subjetiva de sentimientos, emociones, cogniciones y actitudes, que causan cambios psicofisiológicos (...).” De acuerdo a la información recolectada sobre la sintomatología relacionada con el acoso laboral el 45,5% prefiere no responder; el 40,9% indica que han presentado excesiva preocupación; el 9,1% agotamiento físico y mental y el 4,5% ha presentado temor, estos factores se ven evidenciados como el síndrome, según (Apiquian, 2007) se describe como “sensación de fracaso y una existencia agotada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.” Es decir, estos síntomas o emociones se desarrollan cuando el T.T.U.C., se expone a un constante estrés laboral y emocional. De igual manera, posteriormente se les pregunta a los encuestados si han presentado alguna emoción en su área de trabajo y el 50,0% indica que presenta enojo; el 31,8% no presenta ninguna de las anteriores; el 13,6% ha presentado enojo y el 4,5% envidia, se entiende que estos son emociones que se desarrollan en el ámbito laboral cuando la persona está expuesta a esa

presión laboral, generando así cada vez más que el acoso laboral entre los mismos trabajadores y la empresa crezca más. De acuerdo con (Rivera & Gutiérrez, 2017) las actitudes que originan el acoso laboral dentro de una empresa son “el trabajo excesivo, en horarios extensos, desorganización dentro de la institución, falta de ética profesional, promover la competencia entre los compañeros.” Todos esos factores generan esa inestabilidad en las actividades laborales del conductor y va a generar que el hostigamiento sea lo que más predomine en las relaciones laborales.

Víctima, victimario/ acosador y testigo

Este factor es determinante al momento de clasificar las conductas que constituyen el acoso laboral, pues estas partes van a mantener diferentes conductas al momento de generar la inestabilidad en las relaciones laborales. Con base a la información recolectada el 68,2% prefiere no responder; el 27,3% se considera víctima y el 4,5% se considera testigo, los T.T.U.C., aún no saben diferenciar si ellos en algún momento han sido víctimas o si por el contrario han sido victimarios, posterior a ello vuelve y se les pregunta si sobre ellos se ha ejercido alguna conducta que constituya acoso laboral, entre las cuales se encontró que el 36,4 ha sufrido de hostigamiento; el 36,4% prefiere no responder; el 18,2% ha sufrido de manipulación y el 9,1% ha sufrido de conductas sexualizadas. Ahora bien, se entiende que estas conductas son algunas de las tantas que establece la Ley 1010 de 2006 que configuran el acoso laboral, pero como se mencionó anteriormente, cada sujeto que incurre en esta relación actúa de manera totalmente diferente. De acuerdo con (Torres, Acosta, Parra, & Díaz, 2019) “se consideran a los acosadores como personas que se caracterizan por tener insensibilidad ante sus congéneres.”

A quien se sitúa como victimario o acosador es a la UT “Mi Ruta”, pues los mismos trabajadores en el momento en que especulaban indican que la empresa es muy indiferente con las situaciones individuales y colectivas de los trabajadores, es decir, el acosador lo que pretende es normalizar estas conductas y que sean invisibilidades frente a la relación laboral, la persona que es victimario tiende a sufrir del síndrome del mediocre inoperante activo (MIA), según (Gonzalez de Rivera, 1997) “Es la forma más maligna con exacerbación de las tendencias repetitivas e intimidativas (...).” Es decir, sus conductas son llevadas a los extremos con el fin de imponer su autoridad.

La víctima o el acosado, para el caso sería el T.T.U.C., o quien se encuentre expuesto a estas conductas, según (Trujillo, 2017) las características de las víctimas de acoso laboral son “personas con elevada ética, honradez y rectitud, persona vital, vulnerables, sensibilidad (...).” Se entiende que estas personas después de estar expuestas a esas conductas durante años las normalizan y nunca demanda a la empresa o compañeros que las ejercieron, aun así ahora la ley (Ley 2209, 2022) les da tres (3) años para poner en conocimiento de la autoridad competente las conductas de acoso laboral, sin embargo muchos T.T.U.C., prefieren no iniciar las acciones legales por el miedo a las represalias que puede tener la UT “Mi Ruta” o los compañeros de trabajo contra esa persona. Los testigos o cómplices del acoso se entenderían que puede ser el mismo auxiliar administrativo que conforma el C.C.L., e incluso estos mismos pueden revictimizar a la persona porque no dimensionan las consecuencias sociales y jurídicas que trae consigo las conductas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo general el análisis de las implicaciones socio – jurídicas dentro de la ley 1010 de 2006 en las relaciones laborales del sector de transporte urbano colectivo en la ciudad de Tunja – Boyacá, eso con el fin de estudiar las conductas que constituyen el acoso laboral en este sector del Transporte Urbano Colectivo que es tan sesgado y privado de varios de sus derechos individuales y colectivos que la ley les otorga.

Para demostrar esto se realizó en principio un análisis descriptivo y cuantitativo, pero por cuestiones personales de los mismos T.T.U.C., e incluso algunos extra trabajadores de la UT “Mi Ruta” indicaron que no deseaban realizar entrevistas por el miedo de que la empresa tomara algunas acciones contra ellos, por ende, sólo se utilizó un análisis cuantitativo mediante una encuesta para determinar por medio de unos factores, cuáles son las implicaciones que trae consigo el acoso laboral a los T.T.U.C., de la ciudad de Tunja.

Se establecieron los factores sociales, jurídicos, económicos y de la salud, donde se comprende que varios de ellos derivan del estrés laboral, que se ha generado por el constante acoso laboral, pues esto no es solo respaldado por la coherencia teórica, sino por la correlación estadística de los instrumentos utilizados, lo cual coadyuva a dar respuesta a la pregunta problema.

Se logra determinar que al menos el 27,3% de los trabajadores encuestados se consideran víctimas del acoso laboral, por lo que esto también deriva en sus condiciones laborales, pues en un punto llegan a ser muy deplorables hasta el punto de llegar a ser insalubres, pues en medio de la recolección de la información se evidenció los paraderos donde los conductores llegan al final de la ruta para “descansar” o comer algo y seguir con la actividad laboral, sin embargo, estos lugares son muy insalubres para los trabajadores, por ejemplo, en el paradero de Pirgua se pudo evidenciar que para el año 2023 los conductores no contaban con un baño, ni siquiera un lugar donde poder comer, de igual manera, se determinó que ellos se acostumbran a estos tipos de condiciones y no es su intención reportarlas por el miedo al despido o a la sanción que la empresa les pueda dar.

En términos globales se determina que los horarios de trabajo son demasiados extensos, pues los mismos pueden variar dependiendo del enturnamiento, así como pueden llegar a completar las trece (13) horas laborales, sin reconocimiento a las horas extras como lo ha tipificado la ley.

Por los resultados del estudio se corrobora la evidencia suficiente respecto a la explotación laboral, presión laboral, hostigamiento, la cual es uno de los factores del acoso laboral, de modo que se cree conveniente realizar estudios que determinen nuevos factores de investigación con respecto a si este tipo de conductas desencadenan conductas agresivas que afectan las relaciones laborales.

Se ha evidenciado en este estudio que existen situaciones que se configuran dentro del acoso laboral, lo que ha llevado a que los trabajadores así tengan un C.C.L., no acuden al mismo por miedo a las represalias que la empresa pueda tener, por lo que algunos llevan más de cinco (5) años laborando y han llegado a normalizar este tipo de conductas hasta el punto de creer que esto no afecta ninguno de sus entornos.

De manera general, se encuentra en el análisis que sus factores sociales y económicos también se ven afectados en la medida que se encuentran estrechamente vinculados con el tipo de salario “mínimo” o con su estrato socioeconómico “dos o tres”

Los resultados obtenidos en esta investigación van de la mano con la pregunta problema formulada, pues se evidencia que la normativa vigente a pesar de ser eficiente en algunos gremios del trabajo, en el transporte urbano colectivo al ser un gremio tan sesgado la ley de acoso laboral pasa por desapercibida debido a que es la misma empresa la que no permite que

sus trabajadores puedan acceder a estas herramientas para proteger sus derechos y garantías, lo que ha llevado a que los sindicatos dentro de la empresa sean prohibidos.

El conductor de la empresa de transporte público presenta niveles altos de deterioro de la salud a raíz del trabajo, es decir, esto se llega a catalogar dentro de los niveles de factor de riesgo, lo anterior puede ser efecto de los horarios de trabajo, el estrés laboral y las medidas que llega a adoptar la empresa.

Todas estas implicaciones fueron analizadas desde un ámbito internacional con el fin de hacer un estudio comparativo en donde se llegó a la conclusión de que en países de Europa el tratamiento que se le da al mobbing no solo viene con la sanción para el victimario sino la protección que se le otorga a la víctima es lo primordial, por el contrario, en América Latina buscan la protección de las condiciones laborales y la protección de la víctima; pero en Colombia por medio de análisis doctrinales y jurisprudenciales han determinado que el acoso laboral afecta no solo el factor jurídico por el hecho de que la víctima teme a la represalia por parte de la empresa y por eso evita ponerlas en conocimiento y luego está la afectación social en la cual se evidencia que afecta sus entornos sociales, culturales, familiares y económicos en el que el T.T.U.C., se desenvuelve a diario.

Recomendaciones

Es importante seguir generando aportes a este tema de estudio por ser de gran impacto social, como se ha dicho en reiteradas ocasiones este gremio es muy vulnerable y sobre todo la sociedad lo olvida, pero en la medida que su tema de estudio siga generando más aportes este podría llevar a la mejoría de las empresas y que estas generen una mejoría en las condiciones laborales que garanticen el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. A su vez las entidades estatales al tener vigilancia y control sobre estas organizaciones se encargarían de identificar y mitigar la manifestación del acoso laboral, esto con el fin de favorecer a las dinámicas organizacionales y las relaciones laborales dentro de la empresa.

Es de vital importancia que la empresa prestadora del servicio implemente un buen manejo de los comités de convivencia laboral, debido a que estos son catalogados como la primera instancia donde el trabajador debe acudir para agotar el conductor regular antes de pasar a una instancia judicial, por lo cual se debe capacitar al personal para que aprendan a manejar este tipo de situaciones y se logre a futuro una implementación de nuevas herramientas de evaluación e intervención de los escenarios de acoso laboral con el fin de establecer una ruta de ayuda clara y específica con el fin de mitigar este fenómeno.

Seria de interés y utilidad que se contrasten los resultados obtenidos en esta investigación con respecto a lo que concierne específicamente a la explotación laboral para la población participante en este estudio para determinar las causas o factores y si existe algún cambio si se llegan a implementar mejoras en las normativas internas de la empresa.

LISTA DE REFERENCIAS

- Ahumada Baquero, D. S., & Tobo Cadena, L. M. (2021). La dimensión cultural que afecta la inserción laboral de la mujer en la India, un marco teórico basado en una brecha temporal (2009-2019). *Ciencia Unisalle*. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1290&context=negocios_relaciones
- Alamy Foto de Stock. (1 de Mayo de 2016). *Alamy Foto de Stock*. Obtenido de <https://www.alamy.es/foto-tunja-colombia-mayo-02-2016-los-autobuses-que-van-a-traves-de-las-angostas-calles-de-la-pequena-ciudad-133871278.html?imageid=F4F1B991-9931-4A86-A7E6-66D2AF251577&p=222182&pn=2&searchId=d102cde0e638d9f97c3596f962af511b&searchtype>
- Alcaldia Mayor de Tunja. (18 de 07 de 2022). *Mis rutas - Apps on Google Play*. Obtenido de <https://www.tunja-boyaca.gov.co/aplicativos/mis-rutas-tunja--apps-on-google-play>
- ANDI. (2020). *Manual Sobre Relaciones Laborales Colectivas: 2. Huelga*. Medellín: Bruce Mac Master.
- Ansoleaga, E., Gómez - Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia Laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. Obtenido de <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/06/Violencia-laboral-en-America-Latina-1.pdf>
- ANSV. (27 de Septiembre de 2023). *La capacitación y los certificados de los conductores de servicio público, puede garantizar la seguridad y calidad del transporte público*. Obtenido de Agencia Nacional de Seguridad Vial: <https://ansv.gov.co>
- Apiquian, G. A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. Recuperado el 8 de Marzo de 2023, de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Aranda, N. J., & Aguilera, B. F. (2022). *Análisis de las condiciones laborales de los conductores de taxi en la ciudad de Bogotá*. Bogotá: Repositorio Santo Tomás. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/48591/2023jonatanarandafreddyaguilera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Artículo 56 Código Sustantivo del Trabajo. (s.f.). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2022, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html

Asamblea de Boyacá. (17 de Noviembre de 2021). *Asamblea de Boyacá Resolución 774 de 2021*. Obtenido de https://asamblea-de-boyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/asamblea-de-boyaca/content/files/000725/36216_resolucion-5742021-protocolo-para-la-prevencion-del-acoso-laboral-y-sexual-de-la-asamblea-de-boyaca.pdf

Asamblea de Boyacá. (2021). *Protocolo de Prevención y Atención de Acoso Laboral y Sexual Laboral*. Obtenido de https://asamblea-de-boyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/asamblea-de-boyaca/content/files/000717/35802_protocolo-de-acoso-laboral-y-asl-asamblea-de-boyaca-2021.pdf

Asamblea Nacional República del Ecuador. (2017). *LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL*. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

Azzollini, S., Bail Pupko, V., & Miramón, V. (2005). El Acoso Psicológico en los Quirófanos. *Anuario de Investigaciones*, Pág. 5. Recuperado el 01 de Febrero de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139941012.pdf>

Barojas, A. S. (2005). Formulas para el cálculo de la muestra en una investigación de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2009). *Cuadro comparativo: concepto de Acoso Moral en la Legislación Extranjera*. Obtenido de BCN Minuta: <https://www.bcn.cl>

Bohórquez, C. M. (2020). *Agresión y estrés laboral en conductores de transporte urbano en Tunja*. Recuperado el 21 de Agosto de 2022, de <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2775>

- Camargo, B. Y. (2018). El transporte de pasajeros por carretera en Boyacá (Colombia): sociedades, devenir e instituciones, 1930 - 1965. *in Historia y Espacio*. Recuperado el 11 de Agosto de 2023, de https://historiayespacio.univalle.edu.co/index.php/historia_y_espacio/article/view/6487/8815#content/contributor_reference_1
- Cano, G., Suárez, D. C., & Zuleta, D. (2021). La Sobrecarga Laboral en la Vida Personal y Familiar de los Trabajadores. *Repositorio Universidad Pontificia Bolivariana*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co>
- Cardona , A., & Ballesteros , P. (2014). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Verbal Juris Vol 32*. Obtenido de https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/77e25a2b-d6d1-438c-8a57-6cbd4885aad1/2005_El+acoso+psicol%C3%B3gico.pdf?MOD=AJPERES
- Casas, B. D., & Guzman, G. S. (2021). Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la fundación Wanwa del distrito especial, turístico y cultural de Riohacha. *Repositorio Uniguajira*. Obtenido de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co>
- CASTRILLÓN, L. D. (2018). *Acoso Laboral: Una revisión Bibliografica de su definición y prevalencia en Europa*. Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de <http://hdl.handle.net/2445/145602>
- Chippis , E., Stelmaschuck, S., Albert, N. M., & Holloman, C. (2013). Workplace Bullying in the OR: Results of a Descriptive Study. *AORN Journal, olume 98, Issue 5*, Pages 479-493. Recuperado el 01 de Febrero de 2023, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001209213009460>
- Clásicos.com, C. y. (02 de Mayo de 2022). *Autobús de turismo Saurer 5 GVF en Bogotá*. Obtenido de Carros y Clásicos. com: <https://www.carrosyclasicos.com/historia/item/4812-autobus-de-turismo-saurer-5-gvf-en-bogota>
- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (1948).
- Código Sustantivo del Trabajo. (05 de Agosto de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de <https://www.leyex.info/leyes/Decreto2663de1961.htm>

Código Sustantivo del Trabajo. (s.f.). *Código Sustantivo del Trabajo*.

Compañía de Transportes Hunza Ltda. (s.f.). *Transportes Hunza*. Recuperado el 24 de Agosto de 2023, de <https://www.transporteshunza.com/historia>

Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2016). *Ley 1010 de 2016*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso Nacional Extraordinario. (11 de Septiembre de 2010). *El trabajo es tan importante que es la condición básica y fundamentall de la vida humana*. Obtenido de <https://www.iepcjalisco.org.mx>

Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Colombia.

Convenio N°131 (OIT 224 de junio de 1970). Obtenido de <https://normlex.ilo.org>

Corte Constitucional. (26 de Septiembre de 2007). *Corte Constitucional* . Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>

Corte Constitucional. (2014). *Sentencia C- 033/14*. Obtenido de Corte Constitucional: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/c-033-14.htm>

Corte Suprema de Justicia. (27 de mayo de 2019). *Comité convivencia laboral*. Recuperado el 2 de Septiembre de 2023, de Corte Suprema de Justicia.: <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/comite-convivencia-laboral/>

Cruz, M. A. (2012). El Acoso Laboral y sus Efectos a Nivel Individual, Social y Organizacional. *Repositorio Universidad Pontificia Javeriana*.

Cucanchón Caro, J. G., Ortega Rojas, E. W., & Velásquez Paredes, J. D. (2021). PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE ACUERDO A LA NORMA NTC-ISO-9001:2015, EN LOS PROCESOS OPERATIVOS PARA LA EMPRESA UNIÓN TEMPORAL MI RUTA DE LA CIUDAD DE TUNJA. En U. S. Tomás (Ed.). Tunja: Repositorio usta. Recuperado el 24 de Agosto de 2023, de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/42538/2022davidvel%c3%a1squezgerardocucanch%c3%b3nwilliamortega.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Decreto 1072 (Ministerio de Trabajo 2015).

- Decreto 1477 (5 de Agosto de 2014). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>
- Decreto Número 0259. (22 de Julio de 2015). *Alcaldía Mayor de Tunja*. Recuperado el 24 de Agosto de 2023, de https://alcaldiatunja.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldiatunja/content/files/000064/3166_2015decreto0259del22jul2015.pdf
- El Diario. (23 de Marzo de 2020). *El Diario*. Obtenido de <https://periodicoeldiario.com/42-vehiculos-de-transporte-publico-colectivo-circularian-al-dia-en-tunja-durante-cuarentena/>
- EMIS. (s.f.). *Transporte los Muiscas S.A.* Recuperado el 24 de Agosto de 2023, de https://www.emis.com/php/company-profile/CO/Transportes_Los_Muiscas_SA_es_9467249.html
- Escamilla solano, S., Plaza Casado, P., & Flores Ureba, S. (2016). Análisis de divulgación de la información sobre la responsabilidad social corporativa en las empresas de transporte público urbano en España. *Revista de Contabilidad*. Recuperado el 11 de Agosto de 2022, de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1138489115000242?token=BFD612B2F176318757A5948B5818C2ABF2F363BE0FEE1CAFF9E3B884D4591EACC21753D8ADE6FB65E932163F868C721E&originRegion=us-east-1&originCreation=20220811201329>
- Función Pública. (2015). *Decreto 1079 de 2015*. Recuperado el 09 de octubre de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77889>
- García, A. G. (s.f.). *institucionalización*. Obtenido de http://biblioweb.tic.unam.mx/diccionario/htm/articulos/terminos/ter_i/institu.htm
- Gómez, C. D., & Machado, M. M. (2021). *La Violencia y el Acoso Laboral en Colombia: Análisis Crítico de la Ley 1010 de 2006 a partir del Convenio 190 de OIT y el Derecho Comparado*. Bogotá. Recuperado el 21 de Agosto de 2022, de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/ff4b79d2-d160-4e75-bea4-a0c8343e9aa4/content>

- Gonzalez de Rivera, J. (1997). El Transtorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA). *Psiquis*. Recuperado el 1 de Marzo de 2023, de http://www.psicoter.es/dmdocuments/97_A148_03.pdf
- ILO. (2013). *Las Mujeres en el Sector del Transporte*. Ginebra: OIT.
- ILO. (09 de Diciembre de 2013). Un salario justo: un derecho humano. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/article/un-salario-justo-un-derecho-humano>
- ISTAS. (s.f.). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral#:~:text=La%20precariedad%20laboral%20ha%20sido,a%20prestaciones%20y%20beneficios%20sociales>.
- ITF. (2013). Las Mujeres Trabajadoras del Autobús Marcan el Rumbo a la Igualdad. Obtenido de <https://www.itfglobal.org/road-transport>
- Ley 1010 "artículo 1" (23 de Enero de 2006). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Ley 1010. (23 de Enero de 2006). *Ley 1010 de 2006*. Recuperado el 16 de Septiembre de 2023, de Secretaria del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Ley 105. (30 de diciembre de 1993). *ley 105 de 1993*. Obtenido de Secretaria del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0105_1993.html
- Ley 2101 (15 de Julio de 2021).
- Ley 2209 (Congreso de la Republica 23 de Mayo de 2022).
- Ley 278. (1996).
- Ley 336. (20 de diciembre de 1996). *Ley 336 de 1996*. Obtenido de Secretaria del Senado.
- Ley 599 (Congreso de la República 2000).
- Ley 769. (6 de julio de 2002). *Ley 769 de 2002*. Obtenido de Secretaria del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0769_2002.html

- Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. Obtenido de <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- López Cortés, V. S., Torres Saenz, C. T., & Mosquera Orejuela, C. L. (2019). TENDENCIA DEL ACOSO LABORAL EN LA CIUDAD DE PEREIRA CON RELACIÓN A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE AL EMPLEADOR. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20153/TENDENCIA%20DEL%20ACOSO%20LABORAL%20EN%20LA%20CIUDAD%20DE%20PEREIRA.pdf?sequence=1>
- Lozano Collazos, M. C., & Parra Jimenez, Y. M. (2019). Enfoques de la Responsabilidad Social Empresarial. *Universidad Santo Tomás*, 6 a 29. Recuperado el 31 de Agosto de 2023, de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17603/2019marialozano.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- M. Fajardo, Y., & Lozada, M. (2022). *Eficacia de la Normatividad Vigente Dentro del Marco de las Relaciones de Trabajo Frente al Acoso Laboral en Colombia*. Tunja - Boyacá.: Universidad Santo Tomás.
- Mansilla, I. F. (2018). Las consecuencias del acoso laboral. *Psicología-Online*. Recuperado el 1 de Marzo de 2023, de https://www.psicologia-online.com/las-consecuencias-del-acoso-laboral-716.html#anchor_1
- Martín Urbano, P., Ruiz Rúa, A., & Sánchez Gutiérrez, J. I. (2012). El Sistema de Transporte Público en España: Una Perspectiva Interregional. *Cuadernos de Economía*. Recuperado el 11 de Agosto de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722012000300009
- Ministerio de Trabajo. (s.f.). ABC de la Negociación del Salario Mínimo. *Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales*. Obtenido de mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/comision-permanente-de-concertacion

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2016). *Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales*. Argentina: Dirección de Prensa y Comunicaciones. Obtenido de <https://www.argentina.gob>
- Ministerio de Transporte. (2016). *Transportadores de carga podrán acceder a programas de vivienda del gobierno*. Obtenido de Ministerio de Transporte: <https://mintransporte.gov.co>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>
- Ministry Of Law and Justice. (2013). *The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act. 2013*. Vaisakha.
- Moller, R. (2004). La Alternativa para el Transporte Público Colectivo en Colombia. Recuperado el 28 de Agosto de 2023, de <https://repositorio.ccc.org.co/server/api/core/bitstreams/1014d9dc-6cf3-42eb-9c52-e196ef1822fe/content>
- MORALES RAMÍREZ, M. A. (2016). Aproximación al Acoso Laboral desde la Legislación Comparada. Recuperado el 23 de Noviembre de 2022, de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0041863318300917?token=EB25623CA817BE5955CBA7BBDD33F3677C978DE20B7FE5C56B5608C12A20B67BC02EEBA89590623205E1B29C0DA60DB9&originRegion=us-east-1&originCreation=20221123173355>
- Motta, C. F. (2007). Acoso laboral en Colombia. *Bibliographical Review Article*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>
- Motta, C. F. (2008). El acoso laboral en Colombia. Recuperado el 9 de Marzo de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>
- Motta, C. F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *VIA IURIS*. Recuperado el 22 de Agosto de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>
- Muñoz, G. G., & Sosa, C. I. (2019). *Calidad y Nivel de Servicio del Transporte Público Colectivo Urbano de la Ciudad de Tunja*. Recuperado el 11 de Agosto de 2022, de https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/3782/1/Calidad_y_nivel_servicio_transporte.pdf

- Muñoz, H. O. (2009). Factores Determinantes de la Participación Laboral: Aspectos conceptuales -Segunda Parte-. *Tendencias*, X(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es>
- Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015. (s.f.). *Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015*. Recuperado el 29 de Agosto de 2023, de <https://www.agencomex.com/pdf/ISO-9001-2015.pdf>
- Ogbonnaya, G., Ukegbu, A., Aguwa, E., & Emma - Ukaegby, U. (2012). A study on workplace violence against health workers in a Nigerian tertiary hospital. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23311186/>
- OIT. (1949). *Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm.95)*. Obtenido de OIT.
- OIT. (2013). *CINTERFOR*. Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505#:~:text=Una%20forma%20de%20acoso%20psicol%C3%B3gico,individuo%20o%20a%20grupos%20de%20empleados.>
- OIT. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- OIT. (2020). Entorno de trabajo seguro y saludables, libres de violencia y acoso. *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
- OIT. (2021). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm.190 y sobre la Recomendación núm. 206. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_830029.pdf
- OIT. (s.f.). *Capítulo 1: ¿Qué es un salario mínimo?* Recuperado el Septiembre de 01 de 2023, de Organización internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_535207/lang--es/index.htm
- OIT. (s.f.). Libertad Sindical. Recuperado el 3 de Noviembre de 2022, de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour->

standards/freedom-of-association/lang--
es/index.htm#:~:text=Las%20organizaciones%20de%20trabajadores%20y,de%20afiliars
e%20a%20las%20mismas.

OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2022, de
<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157#:~:text=Acuerdo%20legalmente%20vinculante%20entre%20un,cada%20una%20de%20las%20partes>.

Ojeda Prieto, A., Escobar Duque, E. A., & Sánchez Abril, H. M. (2011). Propuesta de reorganización del transporte público colectivo urbano en Tunja. *Revista in Vestigium ire*, 4. pp. 61-72, 4 a 11. Recuperado el 01 de Septiembre de 2023, de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/182/156>

Olmo, O. P. (2018). El Concepto de violencia institucional: un enfoque desde la historia social del control y el castigo. Recuperado el 1 de Marzo de 2023, de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeViolenciaInstitucional-6904052.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (9 de agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado el 22 de septiembre de 2023, de OIT: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.

Parra Andrade, L., & Romaña Sánchez, Y. (2021). *Acoso Laborall: Incidencia en la Productividad de los Conductores de las Empresas de Transporte Público Colectivo en la Ciudad De Quibdó*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2022, de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/44872/LPARRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parra, A. L., & Romaña, S. Y. (2021). *Acoso Laboral: Indicencia en la Productividad de los Conductores de las Empresas de Transporte Público Colectivo en la Ciudad de Quibdó*. Recuperado el 21 de Agosto de 2022, de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/44872/LPARRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pasha, K. (2010). Pakistán: Violencia contra las mujeres y tecnologías de información y comunicación. *Genderit.org*. Obtenido de <https://www.genderit.org/es/resources/pakist%C3%A1n-violencia-contra-las-mujeres-y-tecnolog%C3%ADas-de-informaci%C3%B3n-y-comunicaci%C3%B3n>
- Patlán, P. J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud, Barranquilla*, vol.35(1). Recuperado el 8 de Marzo de 2023, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Pedraza, P. A. (2017). El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: Caso Chile y Colombia. *Creative Commnos*, Pág. 23 - 37. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/fbf0bf18-dd5c-4108-ac8b-00bae77b6f95/content>
- Pérez, C. L. (Agosto de 2022). *Acoso laboral, una realidad en los lugares de trabajo colombianos*. Obtenido de Protección & seguridad: <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Acoso-laboral-PS-404.pdf>
- PIÑUEL, I. y. (2001). Mobbing Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Recuperado el 01 de Febrero de 2023, de https://books.google.com.co/books?id=VOAowGU4CfEC&pg=PA35&hl=es&source=gb_s_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=true
- Positiva 101.1. (18 de Julio de 2018). *Unión Temporal "Mi Ruta" en Paro Hoy en Tunja*. Obtenido de <https://positiva.fm/news/union-temporal-mi-ruta-en-paro-hoy-en-tunja>
- RAE. (s.f.). *Real Academia Española*. Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de <https://dle.rae.es/propietario>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado el 14 de Agosto de 2023, de <https://dle.rae.es/empresa?m=form>
- Regulation on violence at work and psychological or sexual harassment at work. (1 de Mayo de 2023). *Industrial Relations and Labour Law*. Obtenido de <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/es/industrial-relations-andlabour-law-june->

2023/news/article/belgium-new-regulation-on-violence-at-work-and-psychological-or-sexual-harrasment-at-work

Resolución N° 652. (30 de Abril de 2012). *Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 02 de Septiembre de 2023, de Resolución N° 00000652 de 2012: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Rivera, H. N., & Gutiérrez, C. L. (2017). *Acoso Laboral o Mobbing, La Enfermedad del Trabajo*. Medellín: Universidad Santo Tomas. Obtenido de - <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13744/RiveraHenaoNataliaAndrea%20GutierrezCastanedaLuisNorberto2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RUES. (s.f.). *Registro unico empresarial*. Recuperado el 24 de Agosto de 2023, de Transporte los Muisca S.A.: <https://www.rues.org.co/Expediente>

RUES. (s.f.). *Registro Unico Empresarial*. Recuperado el 24 de Agosto de 2023, de <https://www.rues.org.co/Expediente>

RUES. (s.f.). *Registro Unico Empresarial*. Recuperado el 24 de Agosto de 2023, de <https://www.rues.org.co/Expediente>

RUES. (s.f.). *Registro Unico Empresarial*. Obtenido de Cooperativa Integral de Transportadores Colonial Cootranscol: <https://www.rues.org.co/Expediente>

Salazar Concepción, S. I., & Pereda De los Santos, E. C. (2010). SÍNDROME DE BURNOUT Y PATRONES DE COMPORTAMIENTO ANTE TRÁFICO EN CONDUCTORES. Recuperado el 1 de Marzo de 2023, de [file:///C:/Users/User/Downloads/a07v12n1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/a07v12n1%20(1).pdf)

Sanabria, G. S. (2008). El papel del transporte en el crecimiento económico colombiano en la segunda mitad del siglo XX. *CENES, XXVII*(46). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es>

Sánchez, C. A. (2017). *Derecho de los Trabajadores*. México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4598/6.pdf>

- Sanín, A. J. (2008). *Historia del Transporte y la Infraestructura en Colombia (1492 - 2007)*. Ministerio de Transporte. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Historia%20del%20transporte%20y%20la%20infraestructura%20en%20Colombia_compressed.pdf
- Santamaria, D. L. (2015). HISTORIA URBANA DE TUNJA DURANTE LA MODERNIZACIÓN DEL CICLO DE CONMEMORACIONES CENTENARIAS 1.878 - 1.939. Recuperado el 08 de Agosto de 2023, de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/2069/TGT-751.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sentencia C- 780 (Corte Constitucional. M.P.: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto 26 de Septiembre de 2007).
- Sentencia C-960 (Corte Constitucional. M.P.: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa 14 de Noviembre de 2007).
- Sentencia T- 170 (Corte Constitucional. M.P.: Dr. Jose Gregorio Hernandez Galindo. 17 de Marzo de 1999).
- Sentencia T- 198 (Corte Constitucional - M.P: Cristina Pardo Schlesinger 06 de junio de 2022).
- Sentencia T- 882 (Corte Constitucional 2006). Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13744/RiveraHenaoNataliaAndrea%20GutierrezCastanedaLuisNorberto2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sentencia T-141, Expediente T-9.497.595 (Corte Constitucional. M.P.: Natalia Ángel Cabo 29 de Abril de 2024).
- Sentencia T-293 (Corte Constitucional 2017). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-293-17.htm>
- Sentencia T-317 (Corte Constitucional. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger 18 de Agosto de 2020).
- Sentencia T-461 (Corte Constitucional. M.P.: Dr. Alfredo Beltrán Sierra 3 de Septiembre de 1998).
- Sentencia T-878 (Corte Constitucional. M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio 18 de noviembre de 2014).

Sentencia T-882 (Corte Constitucional. M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto 26 de Octubre de 2006).

Skyscraper City. (06 de Septiembre de 2006). *Tunja - Boyacá*. Recuperado el 10 de Agosto de 2023, de <https://www.skyscrapercity.com/threads/tunja-boyac%C3%A1.477276/page-697>

SL2796, 80455 (Sala de Casación Laboral. M.P.:Omar Ángel Mejía Amador 13 de Julio de 2022).

SL3075, Rad: 53616 (Corte Suprema de Justicia. M.P.: Ana María Muñoz Segura 30 de Julio de 2019).

SL4313, Rad: 80774, Acta 28 (Corte Suprema de Justicia. M.P.: Omar Ángel Mejía Amador 28 de Julio de 2021).

Solanelles, E., Arrieta Salas, J., & Rodríguez , C. (2009). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*. Recuperado el 8 de Marzo de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/1332/133217282001.pdf>

Torres, L. T., Acosta, M., Parra, O. L., & Díaz, E. D. (2019). Perepción social de los presuntos perpetradores de acoso psicológico en el trabajo desde el punto de vista de sus diferentes actores. *Colombiana de Salud Ocupacional*.

Transporte "Los Muiscas" Tunja. (02 de Octubre de 2010). *Transporte "Los Muiscas" Tunja*. Obtenido de Blogger: <http://translosmuiscastunja.blogspot.com/2010/10/4-servicio-publico-de-transporte.html>

Transporte Los Muiscas. (02 de Octubre de 2010). *Transporte "Los Muiscas" Tunja* . Obtenido de Blogger: <http://translosmuiscastunja.blogspot.com/2010/10/servicio-publico-de-transporte.html>

Trujillo, E. A. (2017). Mobbing: Historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/>

UNODC. (s.f.). *¿Qués es la violencia laboral?* Recuperado el 1 de Marzo de 2023, de https://www.unodc.org/documents/bolivia/Infografia_11_Violencia_laboral.pdf

Valenzuela, S. S., Sepúlveda, G. E., & Rodríguez, C. V. (2020). Calidad de vida su relación con autoeficacia y condiciones laborales en conductores de locomoción colectiva de la ciudad de Concepción. *Revista Cuidarte*. Recuperado el 21 de Agosto de 2022, de <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/1083/1564>