



ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL EN
ALTA CALIDAD
Resolución 008607 de mayo 16 de 2022

Condiciones laborales y de salud ocupacional en los conductores de transporte público colectivo de pasajeros de la ciudad de Medellín: un análisis de la responsabilidad de los empleadores

Autores

Andrea Aguilar Mena

Daniela Barrera Yepes

Trabajo de grado presentado para optar por el título de Abogadas

Asesora

Carolina Rojas Flórez

Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)

Facultad de Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2025

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a Dios, fuente de fortaleza y esperanza, por permitirnos culminar este importante proyecto académico.

A nuestras familias, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante; pilares fundamentales que nos alentaron a superar cada obstáculo en este proceso de formación profesional.

De manera muy especial, agradecemos a la Doctora Carolina Rojas Flórez, quien con su guía, acompañamiento y valiosos aportes nos orientó en la construcción y desarrollo de esta investigación. Su disposición, conocimiento y calidad humana fueron decisivos para que este trabajo alcanzara el nivel que hoy presenta.

Asimismo, extendemos nuestra gratitud a los docentes de la Facultad de Derecho, quienes con su enseñanza y ejemplo de dedicación nos motivaron a mantener la disciplina, el rigor académico y el compromiso ético que demanda nuestra profesión.

Finalmente, agradecemos a todos aquellos que, con su apoyo directo o indirecto, hicieron posible la culminación de este trabajo de grado, el cual representa no solo el cierre de una etapa académica, sino también el inicio de nuestro camino profesional.

Con consideración y respeto,

Andrea y Daniela.

Tabla de Contenido

Introducción.....	9
Capítulo 1. El empleador en Colombia y las relaciones laborales en el sector del transporte público	10
1.1 El concepto de empleador en la normativa colombiana.....	10
1.2 Impacto de la tercerización e intermediación	10
1.3 Criterios para determinar el empleador	11
Capítulo 2. Normatividad vigente sobre los conductores del servicio público colectivo de pasajeros en Colombia.....	17
2.1 ¿Qué es un riesgo?.....	17
2.1.1 Concepto y definición general.....	17
2.1.2 Elementos que definen un riesgo.....	17
2.1.3 Diferencia entre riesgo, peligro y vulnerabilidad	17
2.1.4 Importancia de la gestión del riesgo	17
2.1.5 Percepción del riesgo.....	18
2.1.6 Ejemplos cotidianos y relación con la conducción.....	18
2.2 El riesgo como parte inherente de la vida cotidiana.....	18
2.2.1 El papel de la incertidumbre en el riesgo	18
2.3 Riesgo objetivo vs. riesgo subjetivo.....	19
2.4 Riesgo e innovación: ¿asumir o evitar?.....	20
2.5 La educación como herramienta de prevención	20
2.6 Clasificación general de riesgos en Colombia.....	20
2.6.1 Tipos de riesgos en seguridad vial según normativa del Ministerio de Transporte.....	20
2.7 Normativa internacional complementaria (ISO 39001)	21
2.7.1 Los riesgos en empresas de transporte: una realidad cotidiana.....	22
2.7.2 Riesgos humanos en la conducción profesional.....	22
2.7.3 Riesgos mecánicos y tecnológicos	23
2.7.4 Riesgos organizacionales y administrativos.....	23
2.7.5 Riesgos del entorno urbano y ambiental.....	23
2.7.6 2.8 Riesgos psicosociales y de salud mental	24
2.7.7 2.8.1 Riesgos derivados del modelo económico informal.....	24
2.8 ¿Cómo se puede producir un riesgo?.....	24

2.8.1	El origen del riesgo como combinación de factores.....	24
2.8.2	Comunicación de incidentes y reporte de eventos como barrera de contención	26
2.9	Ejemplos concretos en empresas de transporte de Medellín	26
2.10	Riesgo psicosocial: el peso de la presión constante	29
2.11	Riesgo vial: entre la imprudencia y la infraestructura.....	30
2.12	Riesgo emocional: la carga invisible	30
2.16	El desgaste acumulado con el paso de los años: el riesgo crónico	32
2.17	La importancia de una visión integral para enfrentar estos riesgos.....	32
Capítulo 3. Riesgos físicos y psicológicos de los conductores de transporte público colectivo en Medellín: causas y consecuencias.		34
3.1	Riesgos laborales en conductores del transporte público terrestre en Medellín... ..	34
3.1.1	Intensidad horaria	34
3.1.2	Cambio de turnos.....	35
3.1.3	Trabajo monótono.....	35
3.1.4	Interacción con el público.....	35
3.1.5	Presión laboral	35
3.1.6	Sobrecarga laboral	36
3.1.7	Tensión por malas posturas.....	36
3.1.8	Sedentarismo	37
3.1.9	Exposición al ruido.....	37
3.1.10	Exposición a altas temperaturas	37
3.1.11	Exposición a contaminantes	38
3.1.12	Congestión vehicular	38
3.1.13	Inseguridad pública.....	39
3.1.14	Insatisfacción con las condiciones laborales	40
3.2	Impacto de los factores de riesgo en la salud de los conductores de transporte público en Medellín	40
3.2.1	Trastornos musculoesqueléticos	41
3.2.3	Dolores neurológicos	42
3.2.4	3.2.4 Enfermedades cardiovasculares.....	43
3.2.5	Enfermedades respiratorias.....	43
3.2.6	Problemas de obesidad y sobrepeso	44

3.2.7	Trastorno de estrés.....	45
3.3	Acciones preventivas para proteger la salud mental de los conductores del transporte público	45
3.4	Medidas de prevención y promoción desde las ARL para mitigar riesgos laborales en conductores de transporte público	47
4	Conclusiones.....	49
5	Referencias	50

Lista de tablas

Tabla 1. Resumen de tipos de riesgos.....	21
---	----

Resumen

La presente monografía examina la realidad laboral de los conductores del transporte público a partir de los desafíos físicos y psicosociales a los que se exponen en su actividad cotidiana. El análisis evidencia que los factores como la intensidad horaria, las variaciones de turno, la monotonía, la interacción permanente con el público, la presión laboral, la sobrecarga de tareas y la exposición a contaminantes influyen tanto en la calidad del servicio como en las condiciones de vida de quienes desempeñan esta labor.

Desde una perspectiva jurídica, se revisa la normatividad vigente y la manera en que se configura la relación laboral entre las empresas transportadoras y los conductores, incluso en contextos donde no se reconoce de manera formal la existencia de un vínculo laboral. El estudio también expone la responsabilidad que tienen estas empresas en garantizar condiciones de trabajo dignas, en armonía con los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad y protección del trabajador.

En este sentido, el propósito central es destacar la importancia de fortalecer el compromiso institucional y social orientado a salvaguardar la salud física y mental de los conductores, comprendiendo que su labor resulta esencial para el funcionamiento cotidiano de las ciudades y los municipios del país.

Palabras clave: transporte público; conductores; riesgos laborales; riesgos físicos; riesgos psicosociales; relación laboral; empresas transportadoras; normatividad laboral colombiana.

Abstract

This monograph analyzes the working conditions of public transportation drivers, focusing on the physical and psychosocial risks they face on a daily basis. The study highlights how factors such as long working hours, shift changes, monotony, interaction with passengers, work pressure, workload, and exposure to pollutants affect not only service delivery but also the drivers' overall quality of life.

From a legal perspective, the monograph examines the current regulations and the way the employment relationship between transportation companies and drivers is established, even in cases where such a relationship is not formally recognized. It also addresses the responsibility of companies to ensure decent working conditions, in line with the constitutional principles of human dignity, equality, and worker protection.

In this sense, the monograph emphasizes the need for greater institutional and social commitment to protect the physical and mental health of drivers, recognizing that their work is essential for the daily functioning of cities and municipalities across the country.

Keywords: Public transportation; Drivers; Occupational risks; Physical risks; Psychosocial risks; Employment relationship; Transportation companies; Colombian labor law.

Introducción

El transporte público constituye uno de los factores clave para desarrollar social y económicamente de cualquier país, puesto que garantiza la movilidad de millones de personas y facilita el acceso a servicios, educación, empleo y espacios de integración social. En Colombia, esta actividad recae principalmente en los conductores, quienes asumen cotidianamente la responsabilidad de transportar con seguridad a los ciudadanos, enfrentándose a condiciones que afectan su salud física y su bienestar emocional.

No obstante, tras la aparente normalidad de esta labor se evidencian realidades complejas: extensas jornadas de trabajo, exposición continua a riesgos físicos y psicosociales, presión asociada al cumplimiento de horarios, condiciones contractuales precarias e incluso la invisibilización de la verdadera relación laboral con las empresas transportadoras. Esta situación no solo compromete la calidad del servicio, sino que plantea un desafío jurídico y social orientado a asegurar la protección efectiva de los derechos de los conductores.

La presente monografía se propone analizar estas problemáticas desde una perspectiva integral, resaltando la importancia de reconocer y garantizar condiciones laborales dignas para quienes desarrollan esta función esencial. En este sentido, se busca evidenciar cómo la normatividad laboral vigente, los principios constitucionales y los compromisos internacionales del Estado colombiano deben orientar la protección de los trabajadores del transporte público, con el propósito de sumar a una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de la dignidad humana.

1 Capítulo 1. El empleador en Colombia y las relaciones laborales en el sector del transporte público

La dinámica laboral del sector transporte en Colombia ha generado diversos debates, especialmente por las modalidades de contratación y los esquemas de operación que, en determinados casos, generan incertidumbre sobre la figura del empleador. En este escenario, resulta crucial identificar a quién corresponde esta calidad, en particular cuando la prestación del servicio se delega mediante modelos de intermediación o tercerización.

1.1 El concepto de empleador en la normativa colombiana

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) define al empleador como el individuo natural o jurídica que contrata la prestación personal de un servicio, bajo un régimen de subordinación y mediante el pago de un salario. En el sector transporte, esta noción se enfrenta a desafíos importantes, puesto que las empresas transportadoras recurren con frecuencia a intermediarios, cooperativas u otras figuras contractuales que dificultan establecer una relación directa con los conductores.

El artículo 34 del CST introduce la figura del contratista independiente y precisa que, cuando no existe una organización autónoma, el beneficiario de los servicios puede ser considerado empleador. En el transporte público, esta disposición aplica cuando la empresa transportadora actúa como intermediaria y limita la autonomía del conductor en la ejecución de su actividad.

Desde esta perspectiva, es posible interpretar que una empresa transportadora que afilia vehículos y establece condiciones específicas para quienes los conducen puede ser considerada empleadora, incluso si los contratos formales no lo reconocen expresamente.

Por otro lado, se puede hablar de subordinación indirecta cuando la empresa transportadora dicta instrucciones sobre las rutas, horarios o condiciones de trabajo, aun cuando el vínculo formal se haya establecido mediante un tercero. Este enfoque permite proteger los derechos básicos de los conductores y evita que las obligaciones laborales se evadan mediante figuras de tercerización.

1.2 Impacto de la tercerización e intermediación

La tercerización laboral constituye una práctica extendida en el sector transporte. Sin embargo, el Decreto 2025 de 2011 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 establecen límites precisos sobre su aplicación. Estas disposiciones señalan que las empresas que recurren a intermediarios deben garantizar que estos cumplan con las obligaciones laborales y de seguridad social. Si tal cumplimiento no se materializa, el beneficiario del servicio asume la calidad de empleador.

Es pertinente destacar que la utilización de intermediarios no puede vulnerar el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. En el caso del transporte público, incluso cuando el vehículo pertenece a un tercero, la empresa transportadora debe asegurar que el conductor reciba las prestaciones reconocidas por la ley, en virtud de que la organización se beneficia de manera directa de su actividad.

El Decreto 2025 de 2011 precisa que la tercerización no puede emplearse para evadir responsabilidades laborales. Si esta práctica se utiliza con dicho propósito, la empresa puede ser objeto de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, autoridad encargada de la inspección, vigilancia y control en materia laboral.

De igual forma, el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 establece la responsabilidad solidaria de las empresas transportadoras cuando el intermediario incumple con sus obligaciones laborales. Este enfoque busca evitar que los trabajadores queden desprotegidos frente a relaciones de intermediación que podrían afectar la garantía de sus derechos.

1.3 Criterios para determinar el empleador

De acuerdo con la normativa colombiana, se deben considerar los siguientes criterios para determinar la calidad de empleador en el sector transporte:

1. **Subordinación:** este elemento se configura cuando el conductor recibe instrucciones específicas sobre su labor. La subordinación no se limita a órdenes directas; también implica estar sujeto a reglas operativas dictadas por la empresa transportadora. Estas pueden incluir horarios determinados, rutas obligatorias y normas de comportamiento.
2. **Beneficio económico:** la relación laboral se configura cuando la empresa transportadora es la principal beneficiaria del trabajo del conductor. Este criterio se utiliza para desestimar contratos que formalmente atribuyen la relación laboral a un intermediario, aunque en la práctica la transportadora sea la beneficiaria directa.
3. **Integración en la organización empresarial:** cuando el conductor opera bajo la estructura empresarial de la transportadora, utilizando sus sistemas de control (como GPS o *software* de despacho), se entiende que hay una relación laboral directa.

Determinar al empleador en el sector transporte es determinante para asegurar la protección de los derechos laborales de los conductores. Aunque la tercerización y las afiliaciones vehiculares son prácticas extendidas, la legislación colombiana ha sido explícita al señalar que la empresa beneficiaria del servicio debe asumir las responsabilidades laborales cuando existe subordinación o dependencia funcional.

En este sentido, se requiere que las empresas transportadoras adopten prácticas contractuales transparentes y se adaptan a las disposiciones legales vigentes, con el fin de evitar conflictos laborales y garantizar la protección de los trabajadores que representan el eje operativo del transporte público en Colombia.

En el contexto nacional, el transporte público es una actividad esencial que conecta ciudades, barrios y comunidades rurales. Los conductores desempeñan un papel central dentro de este sistema, pero las formas de vinculación que regulan su trabajo han sido objeto de análisis y controversia.

Contrato laboral directo: el contrato laboral directo, regulado por el capítulo IV del CST, constituye la modalidad más clara de vinculación en el transporte público. Bajo este esquema, el conductor está vinculado directamente con una empresa de transporte mediante un contrato escrito que garantiza derechos como prestaciones sociales, afiliación al sistema de seguridad social, primas legales y aportes a pensión.

En escenarios de transporte público masivo, como el sistema Metro de Medellín, esta modalidad es más frecuente. Las empresas operadoras contratan directamente a los conductores, quienes actúan bajo las políticas internas, horarios establecidos y lineamientos de la empresa. Pese a esto, esta modalidad enfrenta retos derivados de la alta carga operativa que asumen las empresas y los recurrentes desacuerdos asociados con condiciones de trabajo intensas y percepciones de bajos salarios.

Tercerización laboral: la tercerización laboral es una práctica ampliamente utilizada en el sector transporte y consiste en delegar la contratación a empresas intermediarias o contratistas. Este esquema es permitido por la legislación colombiana siempre que se respete la autonomía del contratista y se garantice el cumplimiento de los derechos laborales, según lo expuesto en el artículo 34 del CST.

En distintos contextos, la tercerización ha sido utilizada para evadir responsabilidades laborales. Cuando el contratista carece de una estructura empresarial autónoma y el conductor se encuentra sometido a subordinación funcional por parte de la empresa transportadora, esta debe ser reconocida como empleadora y asumir las obligaciones correspondientes. Este criterio busca asegurar la protección de los conductores frente a prácticas que precarizan sus derechos.

Cooperativas de trabajo asociado:

Las cooperativas de trabajo asociado (CTAs) tuvieron un uso amplio dentro del sector transporte, aunque posteriormente fueron cuestionadas por su utilización como mecanismo para evadir responsabilidades laborales. Estas cooperativas permitían que los conductores se vincularan como asociados, lo que excluía la aplicación de derechos laborales básicos, entre estas prestaciones sociales, estabilidad, reconocimiento de jornada laboral y acceso a seguridad social financiada por un empleador.

En respuesta, el Decreto 2025 de 2011 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 restringieron el uso de las CTAs como un mecanismo para evadir responsabilidades laborales. Actualmente, las cooperativas pueden operar solo si respetan la autonomía de los trabajadores y no sustituyen contratos laborales formales. En el sector transporte, sin embargo, persisten situaciones en las que las CTAs son empleadas para precarizar las condiciones de trabajo de los conductores.

En efecto, en múltiples casos, los trabajadores eran obligados a afiliarse como “asociados”, pese a cumplir con jornadas fijas, recibir instrucciones de un tercero y estar sometidos a sanciones disciplinarias, lo cual configura una relación laboral subordinada, en los términos del artículo 23 del CST.

La utilización incorrecta de las cooperativas de trabajo asociado llevó al legislador colombiano a intervenir mediante el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, norma que prohíbe el uso de estas organizaciones para vincular personal en condiciones que configuran una relación laboral. La disposición establece que, en caso de incumplimiento, se presume la existencia de un contrato de trabajo directo entre quien presta el servicio y la entidad beneficiaria. Esta regla fue desarrollada a través del Decreto 2025 de 2011, el cual fija parámetros para el funcionamiento legítimo de las cooperativas, exige el respeto a la autonomía del asociado, prohíbe la subordinación y obliga a reportar los planes de trabajo al Ministerio de Trabajo con fines de supervisión.

Relaciones informales: la informalidad laboral representa una problemática persistente en el transporte público, especialmente en actividades como el transporte colectivo y los mototaxis, tanto en zonas urbanas como rurales. Según los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023), aproximadamente el 50 % de los trabajadores del sector no cuentan con un contrato formal. En consecuencia, no cotizan al sistema de seguridad social y carecen de prestaciones legales como cesantías, vacaciones, prima y cobertura en salud o pensión. Esta situación también ha sido confirmada por el Ministerio del Trabajo, que identifica al transporte como uno de los sectores más críticos en evasión de obligaciones laborales y déficit de control institucional.

En numerosos casos, los conductores operan mediante acuerdos verbales o arreglos informales con propietarios de vehículos o empresas transportadoras, sin contratos escritos o afiliación al sistema de seguridad social. Este tipo de vinculación vulnera el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia, que indica la seguridad social como un derecho irrenunciable, además de contrariar el artículo 53 constitucional, que ordena proteger el trabajo y garantizar principios mínimos como la estabilidad, el salario vital y móvil y la jornada máxima legal.

La falta de mecanismos de vigilancia efectivos provoca consecuencias directas en la vida de los trabajadores, quienes suelen enfrentar jornadas extensas, ingresos inestables y ausencia de protección frente a riesgos profesionales, enfermedades o accidentes. Esta situación perpetúa condiciones de precariedad que afectan el desarrollo social de quienes trabajan en modalidades informales del transporte urbano, intermunicipal o alternativo. La informalidad, además, impide aplicar principios esenciales del CST, especialmente los artículos 22 y 23, que establecen que el contrato laboral existe cuando concurren prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, incluso sin documento escrito.

En estos contextos, los conductores quedan sujetos a acuerdos verbales que los colocan en un estado de vulnerabilidad, sin la probabilidad de pedir el cumplimiento de sus derechos debido a la ausencia de formalización del vínculo.

Contratación como independientes: en determinados escenarios, los conductores son vinculados como trabajadores independientes, especialmente en servicios de transporte especial, como rutas escolares o convenios corporativos. En estas modalidades, los conductores asumen el pago de sus aportes a seguridad social y no se encuentran sujetos a subordinación directa por parte de la empresa contratante. Aunque este modelo puede ser válido en contextos específicos, también se utiliza de forma indebida para evitar el reconocimiento de una relación laboral.

La verdadera naturaleza del vínculo no depende del título que utilicen las partes, sino de las condiciones específicas en que se desempeña la actividad. En el sector transporte, si el conductor recibe instrucciones continuas, cumple horarios fijados por la empresa, está sometido a sanciones o es supervisado en su desempeño, no puede considerarse independiente. Esta situación configura una relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad reconocido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

El artículo 23 del CST establece que hay contrato laboral cuando concurren prestación personal del servicio, remuneración y subordinación. La ausencia de reconocimiento de este vínculo deja al conductor desprotegido frente a riesgos laborales, enfermedades y accidentes, generando una afectación directa a sus derechos fundamentales.

Impacto en los derechos laborales de los conductores: los diferentes modelos de relación laboral general efectos significativos en los derechos de los conductores. Mientras que el contrato directo ofrece mayor estabilidad y acceso a beneficios, la tercerización, las cooperativas y la informalidad suelen producir condiciones de precariedad laboral.

El incumplimiento de las normas laborales afecta tanto a los conductores como a la calidad del servicio de transporte público. Conductores sometidos a jornadas extenuantes y salarios bajos enfrentan mayores riesgos de accidentes y disminución en la calidad del servicio.

La elección del modelo de vinculación laboral en el sector transporte produce consecuencias directas sobre los derechos fundamentales de los conductores. Un vínculo formal mediante contrato de trabajo, bajo las condiciones establecidas en el CST (art. 23), garantiza el acceso a un conjunto mínimo de derechos: seguridad social, prestaciones económicas, jornada máxima legal, pago de horas extras y licencias, entre otros. Además, proporciona estabilidad jurídica y económica, lo que incide de manera positiva en la calidad de vida del trabajador y en la eficiencia del servicio que presta.

En contraste, cuando se emplean figuras como la tercerización indebida, la vinculación por cooperativas de trabajo asociado o la contratación informal, se genera un desequilibrio estructural en la relación laboral. Estas prácticas han sido cuestionadas de forma reiterada, al considerarse que vulneran el principio de dignidad del trabajo consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia y el derecho irrenunciable a la seguridad social establecido en el Artículo 48 de la misma carta magna.

La precarización también repercute en la calidad del servicio público de transporte. Conductores sometidos a jornadas extensas, ingresos bajos y ausencia de afiliación al sistema de riesgos laborales experimentan mayores niveles de estrés y fatiga, aumentando la probabilidad de accidentes de tránsito y compromete la seguridad de los pasajeros y usuarios del servicio (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022).

En este contexto, resulta indispensable que las autoridades laborales y de transporte fortalezcan los mecanismos de inspección, vigilancia y sanción, según lo expuesto en el artículo 486 del CST, con el fin de evitar que se consoliden modelos que reproducen relaciones laborales fraudulentas o encubiertas. El reconocimiento pleno de los derechos laborales de los conductores responde a un imperativo constitucional y constituye una condición clave para asegurar un sistema de transporte eficiente, seguro y sostenible.

Retos y perspectivas: el principal reto para el sector transporte consiste en garantizar el cumplimiento de las normas laborales en todos los tipos de relaciones existentes. Esto implica:

- Fortalecer la inspección laboral por parte del Ministerio de Trabajo para identificar y sancionar prácticas abusivas.
- Promover la formalización laboral en el transporte informal mediante incentivos que favorezcan la contratación formal.
- Incrementar la capacitación y profesionalización de los conductores para optimizar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida.

Las relaciones laborales en el transporte público colombiano son diversas y complejas. Aunque algunos modelos que cumplen con las normativas laborales, otros perpetúan condiciones de precariedad y vulnerabilidad para los conductores. Resulta fundamental que

las autoridades, las empresas y los trabajadores colaboren y así asegurar una protección de los derechos del trabajo y avanzar en la sostenibilidad del sector transporte.

Las relaciones laborales en Colombia deben consolidar el principio de primacía de la realidad como eje central en la interpretación jurídica. Este principio establece que, ante una discrepancia entre lo pactado en un contrato y las condiciones reales de trabajo, prevalecerá la realidad sobre la forma.

En el sector transporte, en ocasiones los trabajadores son contratados mediante intermediarios o figuras contractuales atípicas, aunque la subordinación y dependencia funcional del trabajador hacia una empresa transportadora constituyen un indicador importante de la existencia de un vínculo laboral, incluso cuando no se reconoce de manera formal. La subordinación puede evidenciarse a través de:

- Control de horarios y rutas.
- Uso de herramientas o infraestructura suministrada por la empresa.
- Supervisión constante de las labores del conductor.

Es importante que en Colombia se robustezcan las regulaciones al sector transporte para avanzar en este objetivo. La jurisprudencia y las circulares del Ministerio de Transporte ejercen una influencia significativa en las relaciones laborales del sector. Estos instrumentos han contribuido a:

1. Mejorar la protección de los derechos de los conductores, al asegurar el reconocimiento de relaciones laborales genuinas en contextos de subordinación. La vigilancia del cumplimiento de las normas laborales es función del Ministerio del Trabajo, en virtud del artículo 486 del CST, que faculta a la autoridad para ejercer inspección y aplicar sanciones a los empleadores que vulneren los derechos laborales. No obstante, la complejidad del sector transporte demanda unidades especializadas que comprendan las dinámicas propias de la tercerización, el trabajo informal y la intermediación encubierta. El Convenio 81 de la OIT, ratificado por Colombia, también fija la obligación de garantizar una inspección laboral técnica, suficiente y eficaz, especialmente en sectores con altos niveles de informalidad.
2. Sancionar a las empresas que incumplen sus obligaciones mediante la imposición de multas y la declaratoria de responsabilidad solidaria en casos de intermediación ilegal.
3. Promover la formalización del empleo en el sector transporte, especialmente en modalidades informales donde predominan acuerdos verbales y ausencia de contratos.
4. Incentivar la formalización del empleo mediante beneficios económicos o tributarios para empresas que cumplan con las normativas laborales
5. Impulsar estrategias que reduzcan la informalidad mediante incentivos económicos dirigidos a las empresas que formalicen a sus trabajadores. La Ley 1429 de 2010, conocida como Ley de Formalización y Generación de Empleo, contempla reducciones progresivas en aportes parafiscales y contribuciones a seguridad social como estímulo a la contratación formal. Reforzar este tipo de incentivos, especialmente en micro y pequeñas empresas del sector transporte, puede favorecer la transición hacia la legalidad y la protección social.

A pesar de estos avances, persisten desafíos derivados de la limitada capacidad de inspección en algunas regiones del país y de la resistencia de ciertas empresas a adoptar prácticas más transparentes.

Persisten además retos significativos para consolidar relaciones laborales equitativas en el transporte:

- Falta de supervisión efectiva: el cumplimiento de las reglas establecidas depende de la capacidad del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Transporte para realizar inspecciones y sancionar a infracciones.
- Precarización en las zonas rurales: en áreas donde predominan sistemas de transporte informal, las relaciones laborales suelen carecer de formalidad, lo que expone a los conductores a condiciones de vulnerabilidad.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y las circulares del Ministerio de Transporte representan herramientas esenciales para regular las relaciones laborales en Colombia. Estas directrices salvaguardan los derechos de los empleados y contribuyen a la sostenibilidad del sector transporte. Sin embargo, es necesario complementarlas con una mayor capacidad de inspección y con reformas legales que respondan a las dinámicas cambiantes del mercado laboral. Solo así se podrá garantizar un equilibrio entre la eficiencia del transporte público y la dignidad laboral de los conductores.

La identificación del empleador real en el área del transporte es un elemento esencial para asegurar el cumplimiento adecuado de los derechos laborales, especialmente en un contexto donde proliferan formas atípicas de vinculación, como cooperativas de trabajo asociado, contratación como independientes o tercerización a través de intermediarios. La normativa laboral colombiana, basada en el principio de primacía de la realidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha establecido que la relación laboral no depende del nombre del contrato, sino de la existencia de subordinación, remuneración y prestación personal del servicio.

Frente a los desafíos actuales, resulta indispensable que el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Transporte refuercen sus labores de inspección, vigilancia y regulación para evitar que la figura del empleador sea desdibujada por estructuras contractuales que encubren relaciones laborales reales. Solo mediante el reconocimiento efectivo de los vínculos de trabajo será posible avanzar hacia condiciones más justas, seguras y dignas para los conductores que sostienen el sistema de transporte en Colombia.

2 Capítulo 2. Normatividad vigente sobre los conductores del servicio público colectivo de pasajeros en Colombia

2.1 ¿Qué es un riesgo?

2.1.1 Concepto y definición general

El concepto de riesgo ha evolucionado con el tiempo. En términos generales, “riesgo es el imoacto de la incertidumbre en los propósitos”. Esta definición implica que no se limita a factores negativos, sino que también integra oportunidades derivadas de la incertidumbre.

Otra definición ampliamente aceptada entiende el riesgo como una mezcla entre posibilidad —oportunidad de que el evento ocurra— y consecuencia —impacto sobre un objetivo—, interpretándolo como una desviación respecto de lo esperado, positiva o negativa.

2.1.2 Elementos que definen un riesgo

Riesgo: efecto de la incertidumbre sobre los objetivos.

Evento: una o varias ocurrencias con posibles causas múltiples.

Consecuencia: resultado del evento, positivo o negativo.

Probabilidad: posibilidad de que el evento ocurra.

Además, se integran conceptos como contexto interno y externo, perfil del riesgo, análisis y evaluación, criterios del riesgo, nivel de riesgo y tratamiento del riesgo.

2.1.3 Diferencia entre riesgo, peligro y vulnerabilidad

El peligro es la condición o situación con potencial de causar daño (por ejemplo, alta velocidad).

La vulnerabilidad corresponde a la susceptibilidad a sufrir daño cuando el peligro se materializa.

El riesgo resulta del vínculo entre peligro y vulnerabilidad, con la incorporación de probabilidad y exposición.

En síntesis, el peligro alude a la probabilidad de daño, la vulnerabilidad al nivel de protección, y el riesgo a la combinación de ambos: $\text{peligro} \times \text{vulnerabilidad} = \text{riesgo}$.

2.1.4 Importancia de la gestión del riesgo

Gestionar el riesgo implica aplicar un proceso estructurado de identificación, análisis, evaluación y tratamiento, orientado en minimizar posibles impactos

La ISO 31000, actualizada en 2018, establece un marco para que organizaciones integren el pensamiento basado en riesgos dentro de la toma de decisiones y la gobernanza. Aunque no es una norma certificable, permite implantar políticas que fortalecen la resiliencia, el cumplimiento normativo y la eficiencia.

Los beneficios de su adopción incluyen:

- Mejora en la toma de decisiones.
- Protección de activos y reputación.
- Reducción de incidentes inesperados.
- Fortalecimiento de la resiliencia y competitividad organizacional

2.1.5 Percepción del riesgo

La visión del riesgo es subjetiva y no siempre coincide con el riesgo medido de forma estadística. Factores como emociones, cultura, contexto informativo, experiencia previa, edad y características individuales influyen en esta valoración. Diversas teorías explican estas diferencias, entre ellas las psicológicas (heurísticos), sociológicas (marcos culturales) e interdisciplinarias (amplificación social del riesgo).

2.1.6 Ejemplos cotidianos y relación con la conducción

En la vida diaria, las personas asumen riesgos constantemente: cruzar una calle, manejar un vehículo, etc. Un conductor puede percibir bajo riesgo al cruzar con poca visibilidad, mientras que el riesgo real depende de factores como la exposición, la velocidad, el entorno y el comportamiento. Esta situación ilustra la diferencia entre percepción personal y riesgos reales, especialmente en contextos de conducción.

El riesgo constituye el imoacto de la incertidumbre en los propósitos e incluye impactos tanto negativos como positivos. Su evaluación requiere comprender probabilidad, consecuencias, vulnerabilidad y contexto. La percepción del riesgo varía entre individuos y puede distorsionar decisiones. En la conducción, identificar los riesgos reales más allá de la percepción es fundamental para una movilidad segura.

2.2 El riesgo como parte inherente de la vida cotidiana

Desde que una persona se despierta hasta que finaliza su jornada, se enfrenta a múltiples riesgos, algunos tan habituales que pasan inadvertidos. Salir a la calle, conducir un vehículo, utilizar una escalera, preparar alimentos calientes o trabajar frente a una computadora implica cierto nivel de riesgo. El ser humano ha aprendido a convivir con estos escenarios, reduciéndolos mediante experiencia, prevención y herramientas de seguridad. Empero, eliminarlos por completo no es posible.

El riesgo no se relaciona exclusivamente con eventos trágicos o catastróficos. Buena parte de la evolución humana se sustenta en asumir riesgos: migrar, diseñar herramientas o conformar sociedades complejas. En este sentido, el riesgo también ha sido una fuerza impulsora del desarrollo. La dificultad surge cuando no se comprende o no se gestiona de manera adecuada, punto en el cual puede transformarse en una amenaza considerable.

2.2.1 El papel de la incertidumbre en el riesgo

Un aspecto fundamental del riesgo es su vínculo con la incertidumbre. La incertidumbre se refiere al hecho de no saber con certeza qué sucederá. Cuando una persona realiza una acción cuyo resultado no está completamente bajo su control, se encuentra expuesta al riesgo. Por

ejemplo, conducir a una velocidad moderada no elimina la posibilidad de accidente, porque existen factores externos como el comportamiento de otros conductores, el estado de la vía o incluso fallos mecánicos inesperados. Lo relevante es comprender que el riesgo no se puede predecir con exactitud, pero sí se puede estimar. En consideración con esa estimación se deben tomar decisiones preventivas. Motivo por el cual muchas disciplinas —como la medicina, la ingeniería, el derecho o la economía— desarrollan modelos para medir, reducir y enfrentar los riesgos. Esto también sucede en el campo del transporte y la seguridad vial, donde entender los riesgos permite desarrollar políticas públicas, normativas de tránsito y campañas de concienciación.

El riesgo desde una perspectiva personal y emocional

Las experiencias emocionales —como el temor, la angustia o la sensación de seguridad— moldean la manera en que un sujeto interpreta y afronta situaciones riesgosas. Esta influencia puede motivar conductas excesivamente prudentes o, por el contrario, favorecer decisiones arriesgadas. Además, los escenarios marcados por presión, estrés o agotamiento repercuten en la capacidad de valorar adecuadamente los peligros. En actividades que exigen respuestas inmediatas, como la conducción, resulta esencial haber construido previamente una comprensión sólida del riesgo para actuar de manera apropiada.

2.3 Riesgo objetivo vs. riesgo subjetivo

La distinción entre riesgo objetivo y riesgo subjetivo es fundamental. El primero se basa en condiciones verificables —datos, características físicas del entorno y estadísticas—, mientras que el segundo responde a la interpretación personal de la situación. Un conductor experimentado puede sentirse seguro al manejar bajo la lluvia por su experiencia previa; sin embargo, ese nivel de confianza no elimina la presencia de amenazas reales. Las variaciones climáticas influyen de forma notable en la adherencia del vehículo, la visibilidad y la eficacia del frenado.

La falta de correspondencia entre ambas percepciones puede conducir a consecuencias severas. Cuando el riesgo real es minimizado, la persona se expone innecesariamente; si, por el contrario, es sobrevalorado, surge una conducta paralizante o demasiado conservadora. El reto consiste en ajustar la percepción personal para que se aproxime a las condiciones reales.

2.4 Riesgo y responsabilidad individual

Aunque ciertos riesgos se comparten entre varias personas —como ocurre en un accidente de tránsito—, siempre persiste un componente de responsabilidad individual. Cada sujeto debe reconocer los peligros que puede generar o enfrentar y adoptar medidas que contribuyan a reducirlos. En la conducción, esto implica obedecer la señalización, mantener una actitud precavida, asegurar el buen estado del vehículo y evitar manejar bajo efectos de sustancias.

La responsabilidad no se limita a evitar daños propios, sino también a resguardar la integridad ajena. El riesgo adquiere así una dimensión ética, pues las decisiones individuales repercuten en la seguridad colectiva y requieren comportamientos conscientes y respetuosos.

2.4 Riesgo e innovación: ¿asumir o evitar?

Existen situaciones en las que el riesgo no puede ser eliminado y forma parte del avance personal y social. En estos contextos, la prioridad no consiste en evitarlo, sino en gestionarlo con criterio. Gestionar implica identificar, medir, reducir y prever escenarios adversos. Por ese motivo, el riesgo está presente en iniciativas empresariales, procesos científicos, exploraciones y vínculos sociales.

2.5 La educación como herramienta de prevención

La formación no solo debe ofrecer conocimientos técnicos, sino también promover actitudes responsables orientadas a la prevención. La capacidad de reconocer señales de advertencia, anticipar errores propios o ajenos y mantener la serenidad ante situaciones complejas constituye una herramienta esencial. La construcción de una cultura preventiva debe iniciarse desde edades tempranas y mantenerse a lo largo de la vida.

Este capítulo ha permitido comprender el riesgo como un fenómeno multifacético que integra dimensiones objetivas, subjetivas, emocionales, sociales y éticas. Más que una amenaza, forma parte de la experiencia humana, y el desafío radica en gestionarlo con consciencia y responsabilidad. Los capítulos siguientes profundizarán en las tipologías del riesgo, sus orígenes y los peligros específicos que enfrentan los conductores, con el fin de avanzar hacia un análisis integral orientado a la comprensión del problema y a la formulación de propuestas prácticas.

2.6 Clasificación general de riesgos en Colombia

Según el Sistema General de Riesgos Laborales, determinado en la Ley 100 de 1993 y modificado por la Ley 1562 de 2012, los desafíos laborales se clasifican en:

- Físicos
- Químicos
- Biológicos
- Ergonómicos
- Psicosociales
- Riesgos asociados a viajes o desplazamientos laborales

Estas categorías también resultan pertinentes para las actividades viales, especialmente cuando involucran jornadas laborales y movilidad en Medellín y Colombia, reguladas bajo el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que determinan estándares mínimos para actividades de alto riesgo y articulación con seguridad vial.

2.6.1 Tipos de riesgos en seguridad vial según normativa del Ministerio de Transporte

La Resolución 1565 de 2014 del Ministerio de Transporte, establece la clasificación de los riesgos viales laborales en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Estas guías son aplicables a empresas de Medellín que movilizan personal, mercancías o servicios críticos.

Los tipos reconocidos incluyen:

- Riesgos por comportamiento humano (conducta insegura, fatiga, presión por tiempos).
- Riesgos vehiculares (fallas mecánicas, mantenimiento deficiente).
- Riesgos por infraestructura o entorno vial (vías defectuosas, obras, señalización inadecuada).
- Riesgos organizacionales (horarios, itinerarios, carga laboral, presión por rapidez)

Riesgos viales laborales en Medellín

Las empresas de Medellín que operan con camiones, buses o motos deben diseñar un PESV que incorpore:

- Análisis de rutas críticas.
- Control de horas de conducción.
- Condiciones climáticas.
- Presiones laborales y bonificaciones por rapidez.

Estos controles coinciden con los criterios del sistema seguro: comportamiento, vehículos, velocidad y entorno vial seguro, y planificación del viaje.

Riesgos por incumplimiento normativo y operativos

La normativa colombiana exige que los empleados reciban capacitación en seguridad vial a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). También demanda la ejecución y documentación del mantenimiento preventivo de los vehículos y la delimitación de zonas internas seguras para las operaciones.

El incumplimiento de estas exigencias, como la omisión en el reporte de accidentes o la ausencia de un PESV, puede generar sanciones que incluyen multas o incluso el cierre temporal de la organización, en concordancia con el Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 0312 de 2019.

2.7 Normativa internacional complementaria (ISO 39001)

En Medellín, muchas empresas dedicadas al transporte adoptan la norma internacional ISO 39001, que actúa como complemento de las disposiciones colombianas al requerir sistemas de gestión integrales que incorporan factores humanos, características del vehículo, condiciones del entorno vial y procesos administrativos. Este estándar permite una mejor gestión del riesgo vial, con enfoque en mejora continua, objetivos medibles y respuesta ante incidentes.

Tabla 1. Resumen de tipos de riesgos

Tipo de riesgo	Descripción
Riesgo humano	Fatiga, distracción, violación de normas, presión laboral.
Riesgo vehicular	Fallas mecánicas, mantenimiento deficiente.

Riesgo de infraestructura vial	Vías en mal estado, señalización ausente o errónea.
Riesgo organizacional	Jornadas extensas, itinerarios mal planificados, prisa.
Riesgo emergente/modalidad urbana	Uso de motos, cultura vial deficiente, alta siniestralidad.

2.7.1 Los riesgos en empresas de transporte: una realidad cotidiana

En Medellín, las empresas dedicadas al transporte de pasajeros y de carga desarrollan sus actividades en un entorno dinámico, urbanamente denso y en constante transformación. Esto las transforma en organizaciones particularmente expuestas a múltiples tipos de riesgo, algunos predecibles y otros más complejos de controlar debido a su naturaleza variable.

Para estas organizaciones, el riesgo no constituye un evento esporádico, sino una condición que forma parte integral de su operación diaria. Cada vez que un conductor enciende el motor de un bus urbano o una tractomula, se encuentra inmerso en un grupo de aspectos de riesgo que pueden comprometer su salud, su integridad, afectar el bienestar de personas que circulan en el entorno y comprometer el patrimonio de la empresa.

Los riesgos más comunes en este sector están asociados a:

- La conducta humana.
- El estado de los vehículos.
- Las condiciones de las vías.
- Los horarios operativos.
- La presión por el cumplimiento de rutas o tiempos, y la exposición a entornos con alta congestión.

En grandes empresas como Coonatra o Rápido Ochoa, que cuentan con décadas de experiencia transportando pasajeros por Medellín y el resto del país, estos riesgos son identificados y gestionados de forma estructurada. No obstante, en empresas más pequeñas o en cooperativas informales de transporte, el control del riesgo es más débil, lo que incrementa las probabilidades de accidentes o fallas críticas.

2.7.2 Riesgos humanos en la conducción profesional

En el sector del transporte, el riesgo asociado al factor humano constituye uno de los desafíos más relevantes. Este riesgo surge de diversas circunstancias, como la fatiga generada por jornadas prolongadas, el estrés producido por la congestión vial, la distracción derivada del uso de dispositivos móviles, el consumo de sustancias y la confianza excesiva que pueden desarrollar conductores con amplia experiencia. En Medellín, estas situaciones se intensifican debido al tráfico denso del centro, la variabilidad climática y la circulación inesperada de motociclistas y peatones que no siempre siguen las normas de tránsito.

Estas condiciones incrementan la carga cognitiva del conductor y amplían la posibilidad de cometer errores. Un ejemplo habitual en el transporte urbano ocurre cuando el conductor debe cubrir trayectos superiores a 40 kilómetros, con alto flujo vehicular y paradas

frecuentes. Cada arranque y detención implica riesgos de colisión, atropellamiento o fallas mecánicas, lo que demuestra la complejidad del entorno operativo.

2.7.3 Riesgos mecánicos y tecnológicos

Las empresas de transporte en Medellín enfrentan también riesgos de naturaleza mecánica y tecnológica. Aunque existan programas de mantenimiento preventivo, el desgaste acelerado de los vehículos, asociado al uso intensivo y a la variabilidad de las vías, afecta sistemas esenciales como frenos, dirección, neumáticos y suspensión. Un retraso en una revisión o la omisión de señales de alerta puede transformar una ruta rutinaria en un incidente de alta gravedad.

Este tipo de riesgo se amplifica en organizaciones donde el mantenimiento se interpreta como un costo prescindible o donde no se atienden adecuadamente las advertencias técnicas. A lo anterior se suma la incorporación de tecnologías avanzadas (sensores, GPS, cámaras), que, sin una capacitación adecuada, generan dependencia excesiva de los sistemas digitales y reducen la atención a los procedimientos manuales, produciendo una sensación engañosa de seguridad.

2.7.4 Riesgos organizacionales y administrativos

Existe un tipo de riesgo menos visible: el riesgo organizacional, vinculado con la estructura del trabajo, los horarios, las metas operativas y la cultura interna de las empresas. En algunos casos, los incentivos están diseñados para premiar la cantidad de trayectos completados, lo que puede llevar a sacrificar tiempos de descanso o a exceder límites de velocidad. Estas prácticas terminan promoviendo comportamientos que aumentan la probabilidad de incidentes.

Otros riesgos se originan en la mala planificación de rutas o en la asignación de tiempos que no corresponden con las condiciones reales de operación, impidiendo pausas adecuadas. La inexistencia de protocolos claros para reportar incidentes o emergencias añade un nivel adicional de exposición. Una gestión responsable exige reconocer estos factores y establecer políticas que coloquen la seguridad por encima de los indicadores de productividad. Esto implica fortalecer la cultura del autocuidado, desarrollar procesos formativos continuos y ajustar los sistemas de incentivos para fomentar la conducción segura.

2.7.5 Riesgos del entorno urbano y ambiental

El contexto urbano de Medellín genera riesgos específicos para la actividad transportadora. La configuración geográfica del valle, con pendientes pronunciadas y curvas cerradas, se combina con condiciones climáticas variables que modifican la adherencia de las vías y reducen la visibilidad. La expansión urbana ha incrementado la presencia de vehículos particulares y motocicletas, lo que aumenta la complejidad del tránsito.

A lo anterior se suman deficiencias en la infraestructura vial: daños en la calzada, demarcaciones insuficientes, iluminación escasa y señalización confusa. Cuando el

conductor transita por zonas con alta presencia peatonal —colegios, estaciones de transporte masivo, mercados— el riesgo se intensifica. Factores como la contaminación, el ruido y el polvo afectan la concentración y deterioran la salud del conductor a largo plazo.

2.7.6 2.8 Riesgos psicosociales y de salud mental

Los riesgos psicosociales han adquirido mayor relevancia en el ámbito del transporte. La exposición constante a trancones, la presión por los tiempos de cumplimiento y la baja interacción social generan estados de tensión emocional que pueden manifestarse en irritabilidad, ansiedad o episodios depresivos. En Medellín, muchos conductores de empresas pequeñas y medianas trabajan con horarios poco regulados y sin periodos adecuados de descanso, lo que afecta directamente su salud mental.

La fatiga psicológica disminuye la capacidad de reacción ante imprevistos y eleva la probabilidad de errores críticos en la conducción. Frente a este panorama, las empresas deben implementar medidas como pausas activas, apoyo psicológico, rotación de turnos y canales de comunicación eficientes entre conductores y supervisores.

2.7.7 2.8.1 Riesgos derivados del modelo económico informal

En Medellín existe un número considerable de organizaciones transportadoras que operan bajo esquemas informales o parcialmente regulados. En estos casos, los conductores suelen desempeñar su labor sin afiliación al sistema de riesgos laborales, sin procesos formativos obligatorios y sin planes de gestión del riesgo consolidados. Esta situación incrementa la exposición y reduce la capacidad de respuesta institucional ante incidentes, lo que genera un ambiente operativo más vulnerable.

2.8 ¿Cómo se puede producir un riesgo?

2.8.1 El origen del riesgo como combinación de factores

El riesgo no aparece de manera espontánea; se configura a partir de una serie de condiciones acumuladas y decisiones previas. Todo accidente o incidente responde a un entorno que se fue construyendo progresivamente. En el sector del transporte, ese entorno está compuesto por factores humanos, técnicos, organizacionales y ambientales que interactúan entre sí.

Para comprender cómo se produce un riesgo, resulta útil visualizarlo como una cadena de eventos que incluye un desencadenante, condiciones predisponentes y ausencia de barreras de protección. Cuando estos elementos coinciden, la posibilidad de que el riesgo se materialice aumenta de manera significativa.

Factores humanos: el epicentro del riesgo operativo

Los conductores representan el eslabón más crítico en la cadena del riesgo. La fatiga, provocadas por jornadas extensas o por turnos mal organizados, disminuye la capacidad de reacción. De igual manera, el estrés generado por el tráfico intenso, las metas de velocidad o la inestabilidad emocional afecta la atención y la toma de decisiones.

La formación también desempeñan un papel fundamental. Sin una preparación adecuada sobre manejo defensivo, primeros auxilios o protocolos de emergencia, el conductor dispone de menos herramientas para responder ante imprevistos. En muchas empresas pequeñas o informales de Medellín, estos procesos no son sistemáticos ni evaluados, lo que crea brechas de conocimiento y aumenta la vulnerabilidad.

La cultura laboral influye de modo decisivo. Cuando los incentivos priorizan la rapidez en lugar de la seguridad, o cuando se minimizan las preocupaciones expresadas por los conductores, se crea un entorno donde el error se vuelve habitual.

Factores técnicos y mecánicos: cuándo el equipamiento falla

Un vehículo en mal estado constituye un riesgo latente. Frenos deficientes, neumáticos desgastados, sistemas de iluminación incompletos o direcciones imprecisas pueden desencadenar accidentes a pesar de un buen comportamiento del conductor.

Aunque las empresas grandes suelen llevar registros de mantenimiento, en la práctica las fallas menores no siempre se reportan a tiempo, especialmente cuando se administran múltiples flotas y se confía en revisiones externas. Esto favorece la acumulación de defectos que, con el tiempo, pueden generar fallas graves.

Además, el uso de tecnología sin supervisión adecuada como GPS, cámaras o sensores puede convertirse en un factor de riesgo cuando el personal no interpreta adecuadamente los datos o deposita una confianza excesiva en estos sistemas, lo que puede inducir errores de juicio o falsas alertas.

Factores organizacionales: el riesgo institucionalizado

La gestión interna de la empresa influye de manera determinante en la materialización de los riesgos. Una planificación deficiente de rutas, sin considerar tiempos de descanso, congestión o condiciones climáticas, puede forzar a los conductores a exceder límites físicos y legales.

Existen casos en que las políticas internas no incorporan la opinión del personal, no recogen información de los conductores o no tienen mecanismos formales para reportar incidentes sin repercusiones disciplinarias. Esta situación genera opacidad en los procesos y dificulta el aprendizaje organizacional.

En Medellín, algunas empresas que priorizan el servicio fijo y repiten frecuencias excesivas, sin garantizar pausas adecuadas, generan desgaste y reducen significativamente la resiliencia del conductor ante situaciones adversas.

Factores ambientales y del entorno vial: el contexto que condiciona

La infraestructura urbana de Medellín presenta desafíos particulares, como vías con curvas cerradas, tramos en obras y zonas con alta presencia de motociclistas y peatones que no siempre cumplen las normas. Estas condiciones convierten el entorno en una fuente constante de riesgo.

Las variaciones climáticas, especialmente lluvias intensas o neblinas matinales, afectan la visibilidad y la adherencia al pavimento. En días lluviosos, algunas empresas aceleran la operación para cumplir metas, aunque no siempre bajo parámetros de seguridad adecuados.

Sectores como El Centro o La 70, donde confluyen comercio informal, mercados y zonas peatonales, incrementan la exposición al riesgo cuando no se ejecuta una conducción preventiva y ajustada al entorno.

2.8.2 Comunicación de incidentes y reporte de eventos como barrera de contención

Una falencia frecuente en las empresas de transporte es la ausencia de canales eficientes para reportar incidentes menores, fallas técnicas o situaciones críticas. Cuando no existe un procedimiento claro para que el conductor informe una grieta en el parabrisas, un frenado inusual o un tramo en mal estado, la organización pierde oportunidades de intervención.

El reporte estructurado permite identificar patrones, anticipar peligros y prevenir accidentes mayores. Sin este mecanismo, cada riesgo permanece aislado y sin posibilidad de análisis, reduciendo la capacidad real de mitigación de la empresa.

2.9 Ejemplos concretos en empresas de transporte de Medellín

En una empresa intermunicipal, un conductor sufrió un accidente leve al intentar esquivar un hueco a alta velocidad. Aunque tenía experiencia, una falla en la suspensión y una ruta prolongada sin descansos favorecieron su distracción. La ausencia de una inspección técnica adecuada y la presión por cumplir tiempos generaron condiciones propicias para el riesgo. En una empresa de transporte público urbano, un vehículo tuvo un desplome de rueda en plena avenida. El conductor reaccionó oportunamente y evitó lesiones graves. Aunque se habían realizado mantenimientos superficiales, no se detectaron grietas en el buje por falta de una inspección detallada. La cultura organizacional catalogó este tipo de incidentes como menores y no estableció seguimiento.

2.10 Modelos de análisis causal aplicables: ir más allá del incidente

Para comprender cómo se produce un riesgo, las empresas pueden aplicar modelos de causa-efecto que permiten identificar desencadenantes, condiciones predisponentes y deficiencias en las barreras preventivas, lo que facilita analizar más que el evento aislado. También resulta útil pensar en capas de protección como la formación, los controles técnicos, los protocolos y el mantenimiento preventivo, que actúan como barreras entre el riesgo latente y el accidente. Cuando estas capas fallan, la materialización del riesgo es más probable.

2.11 El papel de la cultura preventiva en romper la causa del riesgo

Las empresas de transporte que fortalecen una cultura preventiva sólida logran disminuir de forma significativa los riesgos. Esto implica promover reportes tempranos, formar en autocuidado, exigir el cumplimiento normativo y reconocer las buenas prácticas al volante. La clave es anticiparse al riesgo: analizar señales débiles —frenadas bruscas, reportes técnicos menores, quejas de los conductores— y actuar con prontitud. Cuando la cultura organizacional se orienta a aprender de las experiencias, se robustece la resiliencia institucional y se configura un entorno con menor probabilidad de eventos adversos.

El riesgo surge por la interacción entre factores humanos, técnicos, organizacionales y ambientales. En las empresas de transporte, esta combinación se presenta en un entorno dinámico donde cada variable incide en la seguridad. Los conductores son el centro del riesgo operativo; no obstante, sin equipos adecuados ni respaldo institucional, su capacidad de prevención disminuye. Los incidentes menores funcionan como señales de alerta que deben reportarse y analizarse dentro del sistema de prevención. Una cultura de seguridad con reporte proactivo es una barrera eficaz para evitar que un riesgo latente se convierta en accidente.

2.12 El comportamiento colectivo y la normalización del riesgo

Uno de los factores menos visibles, pero de gran influencia en la generación del riesgo, es el comportamiento colectivo. En numerosas empresas de transporte, especialmente en aquellas con estructuras jerárquicas débiles o sin una cultura sólida de seguridad, se tiende a normalizar prácticas peligrosas. Si los conductores exceden los límites de velocidad para completar más viajes, esta conducta termina aceptándose como parte del oficio, incluso cuando se reconoce su peligrosidad. Este fenómeno corresponde a la normalización del desvío, en la que los comportamientos inseguros dejan de percibirse como errores y se vuelven parte de la rutina. Así, los riesgos se integran al modelo de operación y se consideran un “mal necesario” para alcanzar objetivos productivos.

En Medellín, esto se observa con claridad en zonas de alto tráfico donde los conductores maniobran entre la congestión, ignoran señales, se detienen en lugares no permitidos o transportan sobrecupo, porque estas prácticas se han vuelto habituales. Si todos lo hacen, pocos las cuestionan. La producción del riesgo, en este contexto, es colectiva y se refuerza por la presión entre compañeros, la pasividad de los supervisores y la ausencia de medidas correctivas. Romper esta dinámica requiere más que capacitación técnica: se necesita liderazgo, coherencia institucional y voluntad para modificar hábitos arraigados.

2.13 La ausencia de liderazgo como generador indirecto de riesgo

El liderazgo en una empresa de transporte cumple un papel decisivo en la prevención de riesgos. Sin embargo, cuando es débil, inexistente o distante de la operación diaria, se generan condiciones que favorecen la aparición del riesgo. En diversos entornos, el personal operativo percibe que “solo importa que el carro ruede”, lo que origina atajos, soluciones improvisadas y tolerancia al error. Un vehículo puede salir a ruta con luces defectuosas o frenos debilitados, porque se prioriza cumplir la operación antes que una revisión completa. La producción del riesgo, en este caso, refleja la fragilidad del liderazgo preventivo. Una organización que no lidera con el ejemplo ni promueve la seguridad construye un sistema propenso a fallas.

2.14 Influencia del contexto socioeconómico en la generación de riesgos

El panorama social y económico en el que trabajan las entidades de transporte también incide en la aparición de riesgos. En Medellín, muchos conductores pertenecen a estratos medios o bajos y dependen de su productividad diaria para sostener su ingreso. Esto genera disposición a trabajar más horas, aceptar condiciones precarias o conducir aun estando enfermos. Cuando el ingreso depende de completar un número determinado de viajes, resulta poco probable que un conductor detenga el vehículo ante una alerta mecánica leve o se tome una pausa. El riesgo surge por la urgencia económica, que suele imponerse sobre la prevención. En cooperativas o sistemas informales, el riesgo se incrementa por la falta de un vínculo laboral formal: el “propietario-conductor” o el tercerizado no siempre está obligado a seguir procedimientos preventivos. Cada uno actúa según su criterio, lo que fragmenta la responsabilidad y limita la efectividad del control del riesgo.

2.15 La improvisación como causa crítica del riesgo operativo

En el transporte, improvisar no es solo una falta de planificación, sino una causa directa de riesgo. Cuando una empresa modifica rutas sin previo aviso, asigna vehículos defectuosos por urgencia o ajusta horarios sin considerar la carga física del conductor, crea condiciones inestables que aumentan la probabilidad de accidentes. Estas improvisaciones son frecuentes en organizaciones sin un sistema de gestión sólido, donde las decisiones se toman con base en la urgencia o se subestima la importancia del detalle operativo. La improvisación debilita los protocolos, genera desconcierto y limita la capacidad de anticipación ante los peligros. Una empresa bien estructurada reduce la improvisación mediante planes de contingencia, rutas alternas, protocolos de revisión diaria y comunicación interna clara. Por el contrario, una organización improvisada produce un entorno incierto que amplifica los factores de riesgo.

La producción del riesgo en el sector transporte es un proceso. Un riesgo no aparece porque “algo salió mal”, sino porque diversas acciones dejaron de ejecutarse correctamente. Desde un parabrisas mal limpiado hasta una decisión administrativa sin criterio técnico, cada eslabón de la operación puede contribuir a un incidente o evitarlo. Comprender este proceso permite pasar de una visión reactiva —esperar a que suceda un evento— a una visión proactiva —anticiparse para evitarlo—. Esta transformación es esencial para garantizar un transporte seguro, eficiente y humano en contextos urbanos complejos como Medellín.

2.16 La vida sobre el volante en una ciudad de alta movilidad

En Medellín, los conductores de buses urbanos, colectivos, taxis y transporte intermunicipal son esenciales para el funcionamiento de la ciudad. Su labor implica no solo movilizar personas, sino enfrentar presiones, condiciones desafiantes y una exposición constante al riesgo.

Estos trabajadores pasan largas jornadas en las calles, bajo condiciones climáticas variables, congestión vehicular y exigencias laborales que en ocasiones desconocen sus límites físicos y emocionales. Están expuestos a accidentes de tránsito y a riesgos que afectan su salud mental, estabilidad emocional, seguridad personal e integridad física. Comprender los riesgos que enfrentan es también una responsabilidad social. Este capítulo analiza, de manera estructurada, los riesgos que influyen en la vida y el trabajo de los conductores de servicio público colectivo en Medellín, reconociendo que su función va más allá de conducir un vehículo.

Riesgo físico: el cuerpo bajo presión.

El primer riesgo es el físico, que afecta directamente el cuerpo. Pasar más de 8, 10 o incluso 12 horas al volante, con movimientos repetitivos, vibraciones constantes, ruido y exposición a climas extremos, perjudica la salud musculoesquelética, cardiovascular y visual. Muchos conductores sufren dolor lumbar crónico, fatiga ocular, rigidez en los hombros y problemas de circulación. Estas afecciones suelen comenzar como molestias leves y, al no tratarse, se convierten en dolencias permanentes que afectan su calidad de vida y desempeño. Esto ocurre en un entorno donde, con frecuencia, no existen pausas activas, descansos regulares o espacios adecuados para alimentarse o ir al baño.

2.10 Riesgo psicosocial: el peso de la presión constante

Uno de los riesgos más graves y menos visibilizados en el transporte público es el riesgo psicosocial. Este abarca factores como el estrés laboral, el aislamiento, la falta de reconocimiento, el trato hostil por parte de los usuarios y la presión por cumplir horarios o frecuencias establecidas.

En Medellín, es habitual que un conductor deba soportar reclamos agresivos de los pasajeros, congestión intensa en avenidas como San Juan, la Autopista sur o la Avenida Oriental, mientras intenta mantener el control del vehículo y evitar accidentes.

A este panorama se suma la presión económica: muchos conductores dependen del número de recorridos diarios o de la cantidad de pasajeros transportados para alcanzar un ingreso mínimo. En cooperativas informales, por ejemplo, el conductor debe “rendir el producido”, lo que implica que, si no trabaja más de 10 horas, su remuneración resulta insuficiente.

Este nivel de presión puede generar:

- Ansiedad.
- Irritabilidad.
- Problemas de sueño.
- Desgaste emocional.
- Mayor tendencia a errores humanos.

La soledad prolongada, sobre todo en rutas extensas o nocturnas, también genera un estado de desconexión social que afecta la salud mental. En muchos casos, el conductor trabaja solo, come solo y regresa a casa agotado.

2.11 Riesgo vial: entre la imprudencia y la infraestructura

El riesgo vial es inherente al transporte. En Medellín, los conductores enfrentan infraestructura complicada, zonas mal señalizadas, vías en mal estado, obras sin adecuada planeación y una alta densidad de motociclistas y peatones que no siempre respetan las normas.

Un conductor puede transitar por la Avenida El Poblado cuando, de forma inesperada, una motocicleta se cruza sin precaución, o un peatón atraviesa por un lugar no permitido. En sectores como El Centro, la Terminal del Norte o el barrio Belén, estas situaciones son frecuentes y difíciles de prever.

También deben sortear riesgos climáticos: lluvias intensas, neblina en zonas altas o pendientes resbalosas que dificultan el frenado y la visibilidad. Cuando esto se combina con la presión laboral por llegar a tiempo, el conductor se ve obligado a elegir entre acelerar con riesgo o retrasar su llegada y perder ingresos.

A esto se suma que no todos los vehículos cuentan con frenos en óptimo estado ni con llantas en condiciones ideales. En ocasiones, para reducir costos o por falta de control, los vehículos operan con deficiencias mecánicas que comprometen la vida de los ocupantes.

2.12 Riesgo emocional: la carga invisible

Además de los riesgos físicos y operativos, los conductores de Medellín enfrentan un riesgo emocional permanente. Aunque este no siempre es evidente, tiende a acumularse con los años. La tensión diaria, la sensación de estar expuestos al peligro constante y la falta de valoración de su trabajo afectan su autoestima y bienestar general.

En algunos casos, el riesgo emocional se manifiesta como agresividad defensiva, lo que explica la frecuencia de altercados entre conductores y pasajeros. En otros casos, se convierte en apatía, llevando al trabajador a desconectarse de su entorno y actuar de manera mecánica, con menor capacidad de tomar decisiones preventivas.

Los conductores también arrastran problemas familiares, exacerbados por los turnos rotativos, la falta de tiempo en casa y la imposibilidad de compartir con sus hijos o pareja. Esta carga emocional incrementa la tensión interna y eleva la probabilidad de errores por descuido.

2.13 Riesgo de violencia e inseguridad

En algunas zonas de Medellín, especialmente durante turnos nocturnos o en rutas periféricas, los conductores están expuestos a riesgos de seguridad ciudadana. Robos, atracos, agresiones físicas o verbales y confrontaciones con usuarios alterados forman parte de su realidad laboral.

Conducir de noche por sectores como la comuna 13, Manrique o Moravia puede implicar enfrentarse a situaciones de alto riesgo, en particular cuando hay presencia de pandillas, consumo de sustancias psicoactivas o conflictos barriales.

Los taxistas afrontan además el riesgo de recoger pasajeros que posteriormente los asaltan, sobre todo en zonas oscuras o poco transitadas. En muchos casos, no existe un protocolo claro ni acompañamiento por parte de la empresa para actuar frente a estas situaciones.

Este tipo de riesgo afecta la percepción de seguridad del conductor y puede llevarlo a tomar decisiones apresuradas, como evitar ciertos sectores o conducir con ansiedad permanente.

2.14 La falta de respaldo institucional: un riesgo silencioso pero real

Uno de los factores que más influye en la exposición constante al riesgo es la limitada protección que reciben muchos conductores por parte de empresas, cooperativas o entidades reguladoras. En teoría, deberían contar con acompañamiento integral: salud ocupacional, exámenes médicos periódicos, jornadas de sensibilización sobre salud mental, apoyo jurídico y formación continua.

En la práctica, numerosos conductores en Medellín trabajan sin estos respaldos. Algunas empresas formales cumplen con lo indispensable, pero en los sectores informal o semirregulado la situación es muy diferente.

Esto genera un riesgo adicional, poco visible pero constante: el temor a reportar una dolencia, admitir cansancio o rechazar una ruta riesgosa por miedo a perder ingresos o ser excluidos del sistema. Así, muchas situaciones de riesgo se silencian o minimizan, lo que aumenta la probabilidad de incidentes.

La comunicación entre conductor y empresa también suele ser débil. En ciertos casos, no existen canales claros para reportar riesgos en las rutas, como huecos, zonas peligrosas o señalización deficiente. De este modo, la experiencia de los conductores, quienes recorren las calles diariamente, se desaprovecha en lugar de incorporarse como información esencial para mejorar la operación.

2.15 El entorno urbano cambiante como generador constante de riesgos

Medellín es una ciudad en transformación. Las obras de infraestructura vial, los nuevos corredores de Metroplús, los desvíos temporales por ampliaciones o mantenimientos, y los cambios en las ciclorrutas modifican continuamente las condiciones de movilidad. El conductor de transporte público debe adaptarse, muchas veces sin preparación ni aviso.

Un ejemplo fue la construcción del intercambio vial de San Juan con la Avenida 80. Durante meses, las rutas cambiaron, las paradas se modificaron y el flujo vehicular se congestionó. Muchos conductores no recibieron orientación sobre los nuevos recorridos, ni mapas claros, ni espacios de retroalimentación. Esto generó situaciones como:

- Desorientación en los giros nuevos
- Estrés por reclamos de pasajeros desinformados
- Mayor posibilidad de accidentes por maniobras improvisadas

Este entorno cambiante no solo incrementa el riesgo vial, sino también la carga emocional y mental del conductor, quien debe tomar decisiones inmediatas sin contar con información

completa. A ello se suma la presión por cumplir horarios, lo que dificulta detenerse a evaluar la situación.

El crecimiento desorganizado de la ciudad también incide en la generación de riesgos. Nuevos barrios o conjuntos residenciales surgen sin planificación de transporte adecuada, lo que obliga a los conductores a ingresar a zonas estrechas, mal iluminadas o sin pavimentar, incrementando el riesgo de incidentes o daños mecánicos.

2.16 El desgaste acumulado con el paso de los años: el riesgo crónico

Muchos conductores del sistema de transporte público de Medellín llevan entre 10 y 25 años en el oficio. Algunos comenzaron en colectivos, otros en empresas familiares y otros en cooperativas formales. Con el tiempo, han presenciado transformaciones tecnológicas, cambios en los vehículos, ajustes en las rutas y cambios en las políticas de movilidad, aunque las condiciones de su labor diaria han variado poco.

Este desgaste acumulado no se manifiesta de inmediato, pero deja secuelas evidentes, entre ellas:

- Trastornos musculoesqueléticos persistentes.
- Problemas auditivos por la exposición constante al ruido.
- Aumento en enfermedades cardiovasculares derivadas del estrés continuo.
- Desmotivación crónica por la falta de reconocimiento o mejoras.

Un conductor con 20 años en el sistema, sin capacitaciones actualizadas, sin exámenes médicos exhaustivos y sin apoyo emocional, se encuentra en una condición de alto riesgo. A pesar de su experiencia, puede volverse más vulnerable a errores de juicio, fatiga visual o accidentes asociados a reflejos disminuidos.

Este tipo de riesgos no se detecta con facilidad, porque queda oculto en la rutina. El conductor “se acostumbra” al dolor, a la presión y al tráfico, aunque esa aparente adaptación no implica ausencia de riesgo. En muchos casos, constituye la antesala de una crisis de salud o de un evento grave, como un microsueño al volante, una descompensación por hipertensión o una reacción lenta ante una situación crítica.

2.17 La importancia de una visión integral para enfrentar estos riesgos

Lo expuesto hasta este punto evidencia que los riesgos que enfrentan los conductores en Medellín no pueden abordarse de manera aislada o superficial. Es necesario consolidar una perspectiva integral que articule:

- Prevención en salud física y mental.
- Infraestructura segura y amigable con la operación.
- Canales institucionales sólidos.
- Formación continua.
- Reconocimiento de la experiencia del conductor como fuente de valor.

Los riesgos no desaparecerán por completo, aunque pueden reducirse de forma significativa si se reconoce que el conductor no es únicamente un operador de máquina, sino un ser humano con necesidades, límites y capacidades que deben ser protegidas y potenciadas.

Una ciudad que cuida a quienes la movilizan es una ciudad que avanza con seguridad.

En síntesis, el conductor de Medellín no solo requiere menos exigencia centrada en el error: necesita más herramientas, mayor protección y mejores condiciones laborales. Los riesgos no son eventos aislados ni accidentes fortuitos, sino el resultado de un sistema que, en muchas ocasiones, no valora ni protege adecuadamente a los conductores del servicio público. Sus causas están profundamente ligadas a la manera en que se organiza el trabajo, al mantenimiento de la flota vehicular, a las condiciones de la ciudad y a las deficiencias en las políticas públicas.

Si estas situaciones no se atienden, sus consecuencias se traducen en enfermedades, pérdidas económicas, frustración, accidentes y, en los casos más graves, muertes que habrían podido evitarse.

Si Medellín aspira a un sistema de transporte público más seguro, humano y eficiente, debe comenzar por reconocer al conductor como un sujeto que merece cuidado, respeto y condiciones laborales dignas.

3 Capítulo 3. Riesgos físicos y psicológicos de los conductores de transporte público colectivo en Medellín: causas y consecuencias.

Los requisitos y el entorno laboral a los que están expuestos diariamente los conductores de transporte público en Medellín tienen un impacto directo en su salud física, emocional y mental. Estos trabajadores enfrentan rutinas exigentes que, sumadas a factores ambientales y sociales, inciden de manera representativa en su estado anímico, su ritmo de trabajo y, en consecuencia, en su desarrollo del trabajo. Esta problemática no solo afecta el bienestar individual del conductor, sino además la calidad del servicio que se ofrece a la ciudadanía, lo que convierte este fenómeno en un asunto de interés público y sanitario.

Los conductores de transporte público en Medellín desempeñan una labor esencial para la movilidad urbana. Pese a esto, el estado laboral en el que se encuentran expuestos conllevan una serie de riesgos físicos y psicosociales que pueden afectar en gran medida su salud física, emocional y mental. Mientras que en el capítulo anterior se abordó de manera general el tema de los riesgos, en este capítulo se presenta una tipología específica de aquellos a los que con mayor frecuencia se ven expuestos, con el fin de precisar su naturaleza y las implicaciones que estos generan en el ejercicio de la actividad analizada.

Este capítulo tiene como propósito estudiar los aspectos de riesgo psicosocial y físico que imoactan negativamente a este grupo, a partir de una revisión documental de estudios previos, normativas vigentes y estadísticas relevantes. El análisis de esta problemática permite evidenciar la necesidad de implementar estrategias que promuevan ambientes laborales seguros y saludables.

3.1 Riesgos laborales en conductores del transporte público terrestre en Medellín

El estado laboral actual pueden incidir de manera negativa en los mecanismos fisiológicos y psicológicos de los trabajadores, especialmente en aquellos empleos que demandan altos niveles de atención, concentración y responsabilidad, como sucede con los conductores del transporte público. Aunque en Colombia existen pocos estudios específicos sobre los aspectos riesgosos que afectan a esta comunidad, las investigaciones disponibles han permitido identificar y analizar diversas variables que comprometen su bienestar integral. En este contexto, se presenta una caracterización detallada de los principales aspectos de riesgo físicos y psicosociales a los que se exponen los empleados del sector transporte, con el objetivo de visibilizar las condiciones que inciden en su salud física y mental.

3.1.1 Intensidad horaria

De acuerdo con la normatividad colombiana, un conductor público no puede conducir por más de diez horas al día ni superar las sesenta horas a la semana (Ministerio de Relaciones Exteriores Circular 68/20). Empero, conducir durante ocho o más horas resulta agotador por la permanencia prolongada en una posición generalmente incómoda, la necesidad de recoger pasajeros con frecuencia y la atención constante a las señales de tránsito. Los conductores de carretera son los más expuestos a largas jornadas de trabajo, lo que implica alejarse del entorno familiar y social en función del trabajo, afectando así su esfera personal, familiar y social. (Amaya y Palma, 2023, p. 21).

3.1.2 Cambio de turnos

Además del prolongado tiempo de trabajo y de la limitada interacción con su círculo social y familiar, los conductores de organizaciones de transporte deben asumir turnos variables y, en muchos casos, cubrir ausencias inesperadas de otros compañeros, lo que genera horarios imprevisibles (Amaya y Palma, 2023). Esta inestabilidad constituye un importante riesgo psicosocial, ya que las modificaciones constantes de horario dificultan la construcción de una rutina y reducen el tiempo disponible para actividades personales y familiares. La irregularidad también altera los ciclos de sueño, descanso y alimentación, provocando desorganización del tiempo y un incremento del estrés y la fatiga, lo que repercute negativamente en el equilibrio entre la vida laboral y personal.

3.1.3 Trabajo monótono

“La labor de conducir se puede entender por quien lo desempeña como una dinámica monótona y rutinaria, dado que es un trabajo repetitivo” (Bulla et al., 2021 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 22)

El ejercicio cotidiano de la conducción en el transporte público puede convertirse en una tarea repetitiva y poco estimulante. La ejecución constante de recorridos establecidos, especialmente en rutas urbanas o intermunicipales, genera jornadas con escasa variación en las actividades diarias. Esta falta de dinamismo reduce el interés por la labor y puede provocar desmotivación, fatiga mental y disminución en la atención, afectando tanto el bienestar emocional del conductor como la seguridad en la prestación del servicio.

3.1.4 Interacción con el público

“El manejar un transporte público se refiere a una dinámica en la que hay interacción entre conductor y pasajeros” (Álvarez et al., 2018; Bulla et al., 2021 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 22).

Dentro de las funciones de los conductores de transporte público, la interacción constante con los pasajeros constituye una de las dimensiones menos visibilizadas, aunque representa una carga emocional importante. Esta labor requiere no solo habilidades técnicas para la conducción, sino también competencias comunicativas, tolerancia y manejo de conflictos. En múltiples ocasiones, los conductores enfrentan situaciones tensas como reclamos, comportamientos inadecuados o demandas excesivas, todo esto en medio de un entorno caracterizado por la presión del tiempo, la congestión vehicular y las condiciones del tráfico. Esta exposición permanente a interacciones sociales demandantes puede generar desgaste emocional, fatiga psíquica y estrés, especialmente cuando no se cuenta con acompañamiento organizacional o mecanismos adecuados de apoyo.

3.1.5 Presión laboral

“El manejar un vehículo público es una dinámica en la que hay relación entre conductor y pasajeros” (Álvarez et al., 2018; Bulla et al., 2021 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 22).

En el sector del transporte público, los conductores están sometidos a una presión constante relacionada con el cumplimiento estricto de los horarios establecidos para cada ruta. Esta exigencia temporal determina un aspecto de riesgo psicosocial significativo, dado que los trabajadores deben conservar un ritmo acelerado para evitar retrasos en el servicio, generando niveles elevados de estrés. Además, por temor a perder su empleo o a recibir sanciones, muchos conductores aceptan jornadas extensas o cambios de turnos imprevistos que dificultan la adecuada organización de su vida personal y reducen el tiempo destinado al descanso.

Estas condiciones terminan afectando su salud física, debido al cansancio acumulado y al sedentarismo, y su salud mental y emocional, en vista de que aumentan los estados de ansiedad, irritabilidad y agotamiento crónico. Esta situación evidencia la necesidad de revisar y mejorar los esquemas de organización laboral en el sector transporte, con el propósito de garantizar condiciones dignas y saludables para los trabajadores.

3.1.6 *Sobrecarga laboral*

“Esta alta carga está vinculada con el ritmo de trabajo, en los casos donde se trabaja mucho, con empeño y por tiempos prolongados en el día” (Bonilla y Gafaro, 2017 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 22).

La sobrecarga laboral es una de las principales condiciones que afectan el bienestar de los conductores del transporte público. Se presenta cuando los trabajadores deben desempeñar sus funciones a un ritmo acelerado, durante largas jornadas y con alta intensidad, sin pausas suficientes para el descanso o la recuperación física y mental. Esta situación está directamente relacionada con el esfuerzo constante y prolongado que exige la labor diaria, lo que puede generar agotamiento físico, fatiga mental y, con el tiempo, deterioro en la salud.

En el caso de los conductores, este ritmo exigente se agrava por factores como el tráfico, la responsabilidad de mantener la seguridad vial, la presión por cumplir horarios y la interacción permanente con los pasajeros. La acumulación de estas exigencias, sin descansos adecuados ni condiciones laborales apropiadas, compromete el bienestar del trabajador e impacta la calidad del servicio y la seguridad de los usuarios.

3.1.7 *Tensión por malas posturas*

“Conducir necesita de movimientos repetitivos y de fuerza, además de posiciones inapropiadas, o estáticas que dan paso al cansancio y dolor” (Álvarez et al., 2018 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 23).

Las posturas inadecuadas representan un riesgo físico y psicosocial importante para los conductores del transporte público en Medellín. La naturaleza del trabajo les exige permanecer sentados durante largos periodos, generalmente en posiciones estáticas y ejecutando movimientos repetitivos, como girar el volante, accionar los pedales o manipular palancas. Esta situación genera tensión constante en distintas zonas del cuerpo, especialmente en la región cervical, lumbar y abdominal, lo que puede derivar en molestias o dolores crónicos.

Adicionalmente, la falta de movilidad prolongada afecta la circulación sanguínea, produciendo inflamación o dolor en las piernas y pies. La exposición continua a estas

condiciones sin pausas activas, ni adecuados elementos ergonómicos adecuados en los vehículos incrementa el riesgo de desarrollar enfermedades osteomusculares, afectando la salud del conductor, su rendimiento laboral y su calidad de vida.

3.1.8 Sedentarismo

“El sedentarismo en el trabajo de conducción es un camino de carácter degenerativo que impacta negativamente de forma física como psicológica a quien conduce, debido a que requiere de mantenerse la mayor parte del tiempo en una postura sedente y con tensión continua” (Álvarez et al., 2018 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 23).

El sedentarismo es una consecuencia directa del trabajo como conductor de transporte público, ya que esta labor exige permanecer sentado durante extensas jornadas, en espacios reducidos y con movimientos corporales limitados. Esta posición mantenida genera tensión constante en la musculatura y articulaciones, lo que, a mediano y largo plazo, puede ocasionar trastornos físicos como dolores lumbares y cervicales, fatiga crónica y problemas circulatorios.

Además, la inactividad física prolongada puede desencadenar efectos psicológicos como irritabilidad, estrés y disminución del estado de ánimo, lo cual repercute en la salud integral del conductor y en su desempeño laboral. Por esta razón, el sedentarismo debe entenderse no solo como una condición física, sino como un factor de riesgo psicosocial que compromete el bienestar general del trabajador.

3.1.9 Exposición al ruido

En diferentes lugares de trabajo, el aspecto del ruido es de los contaminantes más recurrentes. “En el conducción, los sujetos se exponen a ruidos en altos niveles que atentan contra la salud (Bolívar y Ruiz, 2016 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 23).

El ruido constante y elevado al que se exponen los conductores de transporte público, especialmente en zonas urbanas con alto tráfico y contaminación sonora, constituye un factor de riesgo psicosocial significativo. Este tipo de ruido, proveniente de motores, bocinas, obras viales e incluso del comportamiento de algunos pasajeros, afecta directamente los niveles de concentración y atención del conductor.

La exposición prolongada puede generar dolores de cabeza, fatiga auditiva, irritabilidad, tensión muscular e incluso pérdida auditiva gradual (hipoacusia). Además, el ruido continuo incrementa el estrés, disminuye la capacidad de reacción ante imprevistos y eleva el riesgo de llevar a cabo errores a lo largo de la conducción, lo que aumenta la probabilidad de sufrir accidentes. En este contexto, el control del ruido y la implementación de medidas preventivas son fundamentales para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

3.1.10 Exposición a altas temperaturas

Las temperaturas altas dan paso a golpes de calor, insolación, deshidratación, molestias neurológicas e impedimento en la visión. Cuando el clima es mayor que la temperatura ambiente, se siente calor al interior de los vehículos, lo que puede generar

molestias tanto a los conductores como al público que va en el vehículo. (Bravo y Espinoza, 2017 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 22)

El estado de transporte público terrestre en Medellín están frecuentemente expuestos a condiciones climáticas extremas. Muchos vehículos, especialmente buses colectivos, carecen de sistemas óptimos de ventilación o aire acondicionado, lo que convierte la cabina en un espacio cerrado con escasa circulación de aire y alta acumulación de calor.

La exposición prolongada a temperaturas elevadas no solo genera incomodidad, sino que también puede provocar efectos negativos en la salud física y el rendimiento laboral. Entre las consecuencias más frecuentes se encuentran la deshidratación, el agotamiento por calor, dolores de cabeza, fatiga, disminución de la concentración, irritabilidad y somnolencia. Estas condiciones incrementan de manera importante el riesgo de errores humanos y accidentes en la vía.

El calor extremo también puede alterar los ritmos biológicos del conductor, afectar el sistema cardiovascular y agravar enfermedades preexistentes como hipertensión o diabetes. En consecuencia, la exposición a altas temperaturas constituye un factor de riesgo físico y psicosocial que debe ser gestionado por las empresas transportadoras mediante medidas como pausas activas, hidratación frecuente, uniformes adecuados y mejoras en las condiciones físicas de los vehículos.

3.1.11 Exposición a contaminantes

“En la dinámica de conducción los individuos se exponen a inhalar humo y gases tóxicos que imoactan y dan paso a lesiones internas. Aspirar estas sustancias puede llevar a que el organismo responda con alergias, aument el riesgo de dificultades respiratorias y cancerígenos” (Álvarez et al., 2018 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 23).

Durante la actividad de conducción, especialmente en entornos urbanos y de alto tráfico, los conductores están expuestos de manera constante a contaminantes presentes en el aire como monóxido de carbono, óxidos de nitrógeno, dióxido de azufre y material particulado (PM10 y PM2.5). La inhalación prolongada de estos agentes puede generar efectos nocivos en la salud, entre ellos irritación en las vías respiratorias, bronquitis crónica, asma y, en situaciones más graves, patologías pulmonares obstructivas crónicas (EPOC) y cáncer de pulmón.

De igual manera, algunos compuestos químicos presentes en los gases vehiculares pueden actuar como alérgenos o desencadenar reacciones inflamatorias en el sistema inmunológico. La exposición continua también puede afectar el sistema cardiovascular, al aumentar el riesgo de infartos o alteraciones en la presión arterial. Estos factores convierten la exposición a contaminantes atmosféricos en un riesgo físico y psicosocial crucial para los conductores de transporte terrestre, al afectar su bienestar y su desempeño laboral.

3.1.12 Congestión vehicular

La agrupación de transportes en las vías dan paso a trancones que generan impaciencia en quienes conducen y en los pasajeros debido a la espera y el retraso.

A los conductores públicos la congestión de tránsito les produce tensión, ya que, deben estar pendientes de los peatones, de otros vehículos y ciclistas, además,

necesitan cumplir con horarios de partida y regreso de las rutas, por lo que, la congestión vehicular se puede entender como un aspecto de riesgo psicosocial que produce malestar a estos trabajadores. (Bolívar y Ruiz, 2016 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 24)

En la ciudad de Medellín, la congestión vehicular es una problemática persistente que afecta directamente el entorno laboral de los conductores de transporte público. Estos trabajadores enfrentan jornadas prolongadas en condiciones estresantes, caracterizadas por el flujo elevado de vehículos, trancones frecuentes, presión por cumplir con los horarios establecidos y la necesidad de garantizar la seguridad de los pasajeros.

La acumulación continua de vehículos ralentiza los desplazamientos, genera demoras en las rutas y afecta la planificación del tiempo. Esto repercute en el estado emocional del conductor, quien puede experimentar sensaciones de ansiedad, frustración y fatiga mental. Así mismo, el trato con pasajeros impacientes y la exigencia de mantener la atención frente a múltiples estímulos viales pueden causar un desgaste emocional progresivo.

Estas situaciones se clasifican como factores de riesgo psicosocial, dado que implican exigencias emocionales y cognitivas que superan la capacidad de afrontamiento del trabajador, con efectos en su salud física y mental. De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en Colombia, estos riesgos pueden manifestarse mediante estrés crónico, alteraciones del sueño, irritabilidad y, cuando se prolongan, enfermedades cardiovasculares y trastornos de ansiedad.

Por lo tanto, la congestión vehicular no solo afecta la movilidad urbana, sino que también deteriora las condiciones laborales y de bienestar de los conductores de transporte público, con implicaciones alarmantes en su salud integral y en la seguridad vial.

3.1.13 Inseguridad pública

La inseguridad pública es uno de los principales factores que afectan el desempeño y el bienestar de los conductores de transporte público en Medellín. Este grupo de trabajadores está expuesto de manera constante a situaciones de riesgo como asaltos, extorsiones, agresiones físicas y verbales, hurto de vehículos e incluso amenazas por parte de grupos armados ilegales en ciertas zonas del país. Estos hechos no solo ponen en peligro su integridad física, sino que también generan un impacto emocional considerable.

El temor a ser víctima de la delincuencia durante su labor produce niveles elevados de estrés, ansiedad y desconfianza, lo que afecta su salud mental y su capacidad de concentración en la vía. Esto incrementa el riesgo de errar a lo largo de la conducción, con posibles consecuencias negativas tanto para ellos como para los pasajeros y demás actores viales.

Asimismo, la exposición repetida a actos violentos o intimidatorios puede desencadenar trastornos como estrés postraumático, insomnio, alteraciones del ánimo y ausentismo laboral. Esta problemática se intensifica en horarios nocturnos o en rutas consideradas de alto riesgo, donde la ausencia de control policial y la falta de garantías de seguridad aumentan la vulnerabilidad de los conductores.

Desde la perspectiva legal y normativa, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social establece que las condiciones de riesgo psicosocial incluyen factores externos al lugar de trabajo que afectan el bienestar del trabajador. En este sentido, la inseguridad pública se configura como un elemento externo de gran impacto, al incidir en la salud y estabilidad emocional de los conductores.

3.1.14 Insatisfacción con las condiciones laborales

“Esto se generase por varios factores, como la inconformidad salarial, los vínculos interpersonales con los integrantes de la empresa, el trato social, el poco reconocimiento por parte de los supervisores, la rutina, entre otros” (Morales et al., 2021 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 25)

La insatisfacción laboral es una problemática frecuente entre los conductores de transporte público en Medellín y puede derivar de múltiples causas, tanto organizacionales como psicosociales. Este malestar emocional suele surgir cuando las condiciones del entorno de trabajo no responden a las expectativas, necesidades o derechos del trabajador.

Entre los factores más comunes se encuentran los salarios bajos en relación con la carga laboral, la falta de estabilidad contractual, las relaciones interpersonales conflictivas con jefes o compañeros, la escasa valoración del trabajo realizado y la ausencia de incentivos o reconocimiento por parte de los empleadores. A esto se suma la rutina repetitiva y monótona de la labor, que puede disminuir la motivación y el sentido de propósito, generando desgaste emocional y fatiga mental.

El clima organizacional, el trato recibido y las oportunidades de crecimiento o participación dentro de la organización también influyen significativamente en la percepción de satisfacción o malestar. Cuando estos factores no son favorables, aumenta el riesgo de estrés laboral, rotación de personal, bajo rendimiento y afectación de la salud mental de los empleados.

Estas condiciones están contempladas en el concepto de riesgo psicosocial laboral, tal como lo establece la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, que reconoce que la organización del trabajo, las relaciones laborales y las condiciones contractuales pueden afectar el bienestar físico y mental de los empleados del sector del transporte.

3.2 Impacto de los factores de riesgo en la salud de los conductores de transporte público en Medellín

“Los aspectos de riesgo psicosocial previamente señalados permiten impactos en la salud física y mental, y cada uno de ellos tiene una influencia en el trabajador en una mayor o menor medida” (Bonilla y Gafaro, 2017 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 26)

Al igual que en otros tipos de riesgos laborales, la exposición prolongada a factores psicosociales puede provocar diversas patologías físicas y mentales que afectan la salud y el rendimiento de los trabajadores. En los conductores de transporte público, estos riesgos están asociados a las siguientes condiciones: estrés crónico, ansiedad, depresión, trastornos del sueño y enfermedades cardiovasculares.

Cuando estas enfermedades se manifiestan con síntomas incapacitantes, las organizaciones deben conceder licencias médicas, lo que afecta la operatividad del servicio y genera costos adicionales en atención y reemplazo de personal. En el caso de los conductores que trabajan de forma independiente o bajo esquemas informales, las consecuencias son todavía más severas, puesto que una incapacidad puede representar la pérdida total de ingresos y afectar su estabilidad económica y familiar.

Además, muchas de estas patologías no se evidencian en etapas tempranas, lo que dificulta su detección y hace que, en numerosos casos, los trabajadores permanezcan expuestos sin recibir atención oportuna. Por esta razón, es fundamental que las empresas de transporte implementen programas de prevención, seguimiento y promoción de la salud física y mental, con el propósito de reducir la incidencia de estas enfermedades y garantizar condiciones laborales dignas y seguras. A continuación, se describen las patologías más comunes derivadas de los factores de riesgo psicosocial mencionados.

3.2.1 *Trastornos musculoesqueléticos*

Estos trastornos se vinculan con lesiones de músculos, tendones, ligamentos, nervios, articulaciones, huesos y vasos sanguíneos, que podrían generar molestia en los brazos, manos, piernas, cabeza, cuello, espalda, cintura, y se dificulta debido a tareas laborales como levantar y empujar objetos, conservar posturas rígidas, o desempeñar tareas de esfuerzo repetitivo. (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional, 2012 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 26)

“Estos problemas dan paso a barreras en la movilidad y las destrezas, dando paso a jubilaciones precias y ausentismo laboral o pérdida de productividad” (Bulla et al., 2021 como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 26).

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) representan una de las principales afectaciones físicas que enfrentan los conductores de transporte público. Estos incluyen lesiones o molestias en músculos, tendones, nervios, articulaciones y estructuras óseas, generadas principalmente por la postura prolongada, el sedentarismo forzado, la vibración constante del vehículo, los movimientos repetitivos y la exposición continua a condiciones ergonómicas inadecuadas en el puesto de conducción.

En esta área, es común que los conductores permanezcan sentados durante largas horas, normalmente sin pausas activas ni espacios adecuados para el descanso. Esta carga biomecánica sostenida en el tiempo puede provocar lumbalgias, cervicalgias, ciática, lesiones en hombros y muñecas y, en general, un deterioro progresivo del sistema musculoesquelético, lo que repercute en la capacidad funcional del trabajador.

Además, las condiciones de las vías, el tipo de vehículo, la ausencia de ajustes ergonómicos en la silla o el volante y el estrés asociado a la labor de conducción actúan como factores que agravan estas patologías. A largo plazo, estos trastornos pueden generar incapacidades laborales temporales o permanentes, aumentar los índices de ausentismo y disminuir la productividad del sector transporte.

Desde el marco legal, la Resolución 1401 de 2007 determinó los lineamientos para la investigación de accidentes y enfermedades laborales, y puede aplicarse al análisis de estas patologías cuando están relacionadas con el trabajo. Además, la Resolución 0312 de 2019

define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), dentro de los cuales se pide la detección y la gestión de los riesgos ergonómicos y biomecánicos.

3.2.2. Problemas gastrointestinales

Los problemas gastrointestinales son una condición de salud frecuente entre los conductores de transporte público y están asociados con múltiples factores derivados de su entorno y estilo de vida laboral. Este grupo de trabajadores cumple jornadas extensas, por lo general sin horarios regulares para alimentarse adecuadamente, lo que los lleva a consumir alimentos de baja calidad nutricional, en condiciones de higiene deficientes o a omitir comidas importantes como el desayuno o el almuerzo.

La alimentación irregular, junto con el estrés constante propio de la actividad de conducción —caracterizada por congestión vehicular, presión por cumplir horarios, inseguridad y condiciones adversas de tráfico— altera el funcionamiento del sistema digestivo y favorece la aparición de enfermedades como gastritis, colitis, estreñimiento crónico, reflujo gastroesofágico e incluso úlceras gástricas.

Otro factor agravante es el sedentarismo prolongado, característico de la conducción continua durante varias horas, lo cual puede dificultar el metabolismo digestivo y contribuir al desarrollo de trastornos intestinales. También influyen la falta de acceso a baños en ciertas rutas, la deshidratación por bajo consumo de agua y la automedicación ante síntomas persistentes, lo que puede empeorar los cuadros clínicos.

Desde la perspectiva normativa, aunque los problemas gastrointestinales no están catalogados como enfermedades laborales de manera específica, pueden considerarse consecuencias indirectas de condiciones de trabajo inadecuadas, según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, que regula la detección y control de aspectos de riesgo en el entorno laboral. Además, la Resolución 0312 de 2019 obliga a las organizaciones a incluir medidas que garanticen la salud integral de los trabajadores, incluyendo el acceso a condiciones básicas para una adecuada alimentación e higiene.

3.2.3 Dolores neurológicos

“Cefaleas generadas por estrés o por aspectos como el ruido, la luz, el cansancio, la fatiga, la mala alimentación, la ingesta de alcohol, entre otros” (Morales et al., 2021, como se citó en Amaya y Palma, 2023, p. 27).

Los dolores neurológicos son una problemática frecuente entre los conductores de transporte terrestre, producto de la combinación de factores físicos, posturales y psicosociales que caracterizan su actividad diaria. Este tipo de dolor incluye síntomas como cefaleas tensionales, migrañas, dolor neuropático (ardor, hormigueo o calambres en las extremidades) y, en algunos casos, compresiones nerviosas como la ciática o el síndrome del túnel carpiano.

Uno de los principales factores causantes es la postura mantenida durante largos períodos, que genera compresión en estructuras nerviosas, especialmente en las regiones lumbar y cervical. La ausencia de pausas activas, los movimientos repetitivos —como el uso continuo de pedales y volante— y los asientos sin soporte ergonómico adecuado agravan esta condición y favorecen trastornos musculoesqueléticos con componentes neurológicos.

A esto se suma el estrés crónico, común en conductores expuestos a congestión vehicular, inseguridad, presión por tiempos establecidos y relaciones laborales tensas. Está demostrado que el estrés sostenido puede desencadenar o intensificar dolores de tipo neurológico, como cefaleas y migrañas, debido a la tensión muscular continua y a la activación del sistema nervioso autónomo.

Estos síntomas no solo afectan la calidad de vida del conductor, sino que comprometen su capacidad de atención y reacción, lo que eleva la probabilidad de accidentes de tránsito y disminuye su rendimiento laboral. En algunos casos, los dolores neurológicos pueden derivar en incapacidades temporales o permanentes, lo que genera pérdidas económicas tanto para el trabajador como para la entidad.

Desde lo normativo, estas afecciones deben abordarse dentro del SG-SST, según lo estipula la Resolución 0312 de 2019, que obliga a identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo biomecánicos y psicosociales. A su vez, la Resolución 1401 de 2007 determina la obligación de investigar este tipo de enfermedades cuando se relacionan con las condiciones laborales.

3.2.4 3.2.4 Enfermedades cardiovasculares

Las patologías cardiovasculares son una de las causas de morbilidad y mortalidad principales en los trabajadores del sector transporte público. Estas patologías incluyen hipertensión arterial, enfermedades coronarias, infarto de miocardio y accidentes cerebrovasculares, y están relacionadas con las condiciones laborales a las que se exponen los conductores diariamente.

Los factores de riesgo más importantes que suman al desarrollo de enfermedades cardiovasculares en esta población son el sedentarismo prolongado, el estrés crónico, la alimentación inadecuada, los hábitos nocivos y los trastornos del sueño. Cuando estos factores se presentan de manera combinada y sostenida, aumentan el riesgo de desarrollar hipertensión, dislipidemias, arritmias o eventos cardiovasculares graves. Además, estas enfermedades suelen manifestarse de forma silenciosa, lo que impide diagnósticos y tratamientos oportunos.

En el ámbito normativo, las empresas del sector deben gestionar estos riesgos dentro del SG-SST, de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, que exige identificar y gestionar factores psicosociales, ergonómicos y biológicos que pueden afectar la salud del trabajador. Asimismo, la Resolución 2646 de 2008 reconoce el estrés laboral como un riesgo psicosocial que puede afectar el sistema cardiovascular y otras funciones vitales.

3.2.5 Enfermedades respiratorias

Los conductores de transporte terrestre en Colombia están expuestos de manera constante a condiciones ambientales adversas que pueden desencadenar o agravar enfermedades respiratorias, tanto agudas como crónicas. Esta situación se relaciona con la combinación de factores como contaminación del aire, exposición prolongada a gases tóxicos, polvo en

suspensión, humo de vehículos y, en muchos casos, falta de ventilación adecuada dentro de los automotores.

En ciudades con alta densidad vehicular como Bogotá, Medellín o Cali, los niveles de material particulado (PM2.5 y PM10) y dióxidos de nitrógeno son mayores a las barreras recomendadas por la OMS, lo que representa un riesgo significativo para quienes permanecen expuestos durante largas jornadas. La inhalación diaria de estos contaminantes puede generar enfermedades como rinitis alérgica y sinusitis crónica, bronquitis y laringitis, asma ocupacional, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), infecciones respiratorias agudas y mayor riesgo de cáncer pulmonar, especialmente en conductores expuestos al diésel y otras emisiones peligrosas.

La carga psicosocial —estrés laboral, fatiga crónica y ausencia de pausas activas— también puede debilitar el sistema inmunológico, lo que vuelve a los conductores más propensos a desarrollar enfermedades respiratorias o a agravar las preexistentes.

Los conductores que trabajan en condiciones informales o sin afiliación al sistema de seguridad social son especialmente vulnerables, pues no acceden a atención médica ni a controles preventivos respiratorios, lo que incrementa el riesgo de complicaciones a largo plazo.

En el marco normativo colombiano, las empresas están obligadas a identificar y controlar los riesgos biológicos y ambientales dentro del SG-SST, de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019. También la Resolución 1477 de 2014 establece el listado de enfermedades laborales en Colombia, reconociendo la EPOC y otras enfermedades respiratorias cuando están asociadas con la exposición laboral a contaminantes ambientales.

3.2.6 Problemas de obesidad y sobrepeso

La obesidad y el sobrepeso son problemas de salud crecientes entre los conductores de transporte público y están directamente relacionados con las condiciones laborales del sector. Las largas jornadas sedentarias, la alimentación poco saludable y la falta de actividad física convierten a este grupo ocupacional en una población con alto riesgo metabólico.

Los conductores pasan entre ocho y 14 horas al día sentados, generalmente sin pausas activas ni acceso a espacios adecuados para ejercitarse o alimentarse de forma saludable. En su rutina diaria es común el consumo de alimentos ultra procesados, bebidas azucaradas y comidas rápidas, debido a la falta de tiempo o recursos para adquirir opciones más balanceadas. Esta combinación de inactividad y malos hábitos alimenticios favorece el aumento progresivo de peso.

El sobrepeso no solo constituye un problema estético, sino que se vincula con múltiples enfermedades crónicas, como diabetes tipo 2, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, trastornos osteomusculares (por mayor carga articular) y apnea del sueño, que afecta la seguridad vial. Además, el exceso de peso influye en el confort del conductor, su resistencia física y concentración, y puede incrementar el riesgo de accidentes, especialmente en labores que requieren movilidad o reacción rápida. Desde el punto de vista

psicosocial, la obesidad también puede generar baja autoestima, ansiedad y aislamiento social.

En el ámbito normativo, el SG-SST, reglamentado por la Resolución 0312 de 2019, exige promover programas de estilos de vida saludable, nutrición y pausas activas para prevenir estas afecciones. Asimismo, la Resolución 2346 de 2007, que regula las evaluaciones médicas ocupacionales, contempla el monitoreo de factores de riesgo como el índice de masa corporal (IMC) en las valoraciones periódicas.

3.2.7 Trastorno de estrés

El trastorno de estrés es una condición psicológica frecuente entre los conductores de transporte terrestre en Colombia, generada principalmente por la naturaleza exigente, riesgosa y solitaria de su labor diaria. Esta afectación aparece cuando el trabajador se expone de manera constante a factores estresantes que superan su capacidad de afrontamiento y adaptación.

Entre los principales factores de riesgo que contribuyen a su desarrollo se encuentran las jornadas laborales extensas, con pocas pausas para descanso o alimentación, la congestión vehicular y la presión por cumplir horarios, lo que incrementa la tensión al volante. También influyen la exposición a situaciones de inseguridad y violencia en las vías, incluidos asaltos, accidentes o conflictos con pasajeros, así como las condiciones económicas precarias, especialmente en quienes trabajan bajo esquemas informales o por comisión, y la falta de reconocimiento, apoyo organizacional y relaciones laborales tensas.

Estos factores generan síntomas característicos del estrés laboral como: irritabilidad, insomnio, dolor de cabeza, fatiga constante, dificultad para concentrarse, alteraciones del estado de ánimo y somatización (manifestación de síntomas físicos sin causa médica aparente). En casos más severos, el estrés continuo puede evolucionar hacia trastornos de ansiedad, depresión o síndrome de *burnout* (agotamiento emocional y despersonalización).

Reconocer y atender este trastorno es esencial no solo para proteger el bienestar del trabajador, sino también para garantizar la seguridad vial, debido a que un conductor bajo altos niveles de estrés puede reaccionar con lentitud, tomar decisiones equivocadas o cometer errores que pongan en riesgo su vida y la de otros usuarios.

Desde el marco normativo colombiano, el estrés laboral se reconoce como un riesgo psicosocial según la Resolución 2646 de 2008, la cual obliga a las empresas a identificar, evaluar e intervenir los factores psicosociales presentes en el ambiente de trabajo. De la misma manera, la Resolución 0312 de 2019 establece que el SG-SST debe incluir acciones específicas para prevenir y mitigar el impacto del estrés y otros riesgos mentales asociados a la actividad laboral.

3.3 Acciones preventivas para proteger la salud mental de los conductores del transporte público

Las empresas del sector de transporte público deben implementar estrategias concisas de prevención y promoción de la salud mental con el objetivo de mitigar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los conductores. Estas acciones incluyen la evaluación periódica de factores psicosociales, el diseño de jornadas laborales equilibradas,

la promoción de pausas activas durante la jornada y la creación de espacios de comunicación efectiva y apoyo emocional. También es importante fortalecer el clima organizacional, ofrecer capacitación sobre manejo del estrés, establecer rutas seguras y fomentar hábitos de vida saludables. Estas medidas protegen la salud del trabajador, mejoran su desempeño y reducen el riesgo de accidentes laborales.

Las estrategias de prevención y promoción orientadas a mitigar los riesgos psicosociales deben abarcar acciones organizacionales, laborales, de salud y tecnológicas. El diseño adecuado de turnos, la implementación de pausas activas y la evaluación periódica de factores psicosociales son determinantes para prevenir la fatiga, el estrés y el agotamiento emocional. También se recomienda promover la comunicación efectiva, capacitar en manejo del estrés, y establecer políticas contra el acoso laboral, lo que fortalece el clima organizacional y reduce la tensión interpersonal (Organización Internacional del Trabajo [OMS], 2016). Las condiciones ergonómicas del vehículo, como la postura al conducir y la exposición a vibraciones, deben vigilarse para prevenir enfermedades musculoesqueléticas (Ministerio de Transporte, 2016).

A nivel de salud y bienestar, es necesario impulsar campañas de hábitos saludables, garantizar acceso a atención psicosocial y realizar chequeos médicos periódicos para prevenir enfermedades físicas y mentales derivadas del trabajo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2013).

1. Organizacionales

- Diseño de turnos laborales equilibrados: evitar jornadas excesivas o tiempos de conducción prolongados sin descanso.
- Pausas activas obligatorias: implementar descansos programados para estiramiento, hidratación y desconexión mental.
- Evaluaciones periódicas de factores psicosociales: aplicación de instrumentos como los establecidos en la Resolución 2646 de 2008.
- Capacitación en salud mental y manejo del estrés: formación continua para identificar señales de alerta y aplicar técnicas de autorregulación emocional.
- Promoción de canales de comunicación efectivos: facilitar el diálogo entre trabajadores, supervisores y talento humano.
- Políticas de cero tolerancias al maltrato y acoso laboral: establecer protocolos de atención frente a conflictos internos y situaciones de violencia.

2. Condiciones laborales

- Mejoras en ergonomía del vehículo: ajustar asiento, posición del volante y controlar vibraciones para prevenir fatiga física.
- Promoción de rutas seguras: identificar y reducir riesgos en zonas vulnerables.
- Ambiente laboral saludable: fortalecer el reconocimiento, la motivación y el sentido de pertenencia.

3. Salud y bienestar

- Campañas de promoción de estilos de vida saludables: nutrición, actividad física, control de peso, salud respiratoria y cardiovascular.

- Acceso a atención psicosocial y psicológica: ofrecer acompañamiento profesional en casos de ansiedad, depresión o estrés agudo.
- Evaluaciones médicas ocupacionales completas y periódicas: incluir exámenes relacionados con salud mental y física (tensión arterial, calidad del sueño, peso, etc.).

4. Tecnológicas y logísticas

- Monitoreo del tiempo al volante mediante sistemas de control digital.
- Sistemas de georreferenciación y seguridad para mejorar la percepción de control y reducir la exposición a eventos inseguros.

3.4 Medidas de prevención y promoción desde las ARL para mitigar riesgos laborales en conductores de transporte público

Las ARL en Colombia desempeñan un papel primordial en la gestión de los aspectos de riesgo, especialmente en ocupaciones como la conducción de transporte terrestre, en las que el estrés, la presión laboral, la inseguridad y la fatiga son condiciones recurrentes.

A partir de lo determinado en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 0312 de 2019, las ARL deben acompañar a las empresas en el diseño e implementación de estrategias de prevención, intervención y monitoreo de los riesgos presentes en los lugares de trabajo. Para los conductores de transporte público y de carga, estas medidas incluyen:

1. Asesoría técnica especializada

- Asistencia en la evaluación del riesgo psicosocial mediante instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo.
- Apoyo en la interpretación de resultados y en la formulación de planes de intervención ajustados al sector transporte.

2. Capacitación y sensibilización

- Jornadas educativas sobre manejo del estrés, regulación emocional, prevención del síndrome de *burnout* y mejora del clima laboral.
- Programas de formación para empleadores orientados a identificar signos de afectación psicosocial y actuar de manera oportuna.

3. Promoción del autocuidado y bienestar

- Campañas de salud mental, autocuidado emocional y pausas activas.
- Distribución de material pedagógico sobre salud ocupacional y manejo de riesgos psicosociales.

4. Evaluación del entorno organizacional

- Acompañamiento en el diseño de turnos, tiempos de descanso y rotación laboral que favorezcan la salud física y mental de los conductores.
- Recomendaciones para fortalecer la comunicación organizacional y disminuir la sobrecarga laboral.

5. Seguimiento y monitoreo

- Evaluaciones periódicas del riesgo psicosocial y análisis de las condiciones de trabajo.
- Elaboración de reportes para las empresas con planes de mejora continua.

6. Apoyo en casos críticos

- Intervenciones específicas en situaciones de crisis, como accidentes de tránsito, amenazas, atracos o episodios de violencia durante la jornada de trabajo.
- Remisión a servicios especializados en salud mental cuando resulte necesario.

4 Conclusiones

1. El estudio de los vínculos laborales en el sector del transporte público evidencia que persiste una tensión entre la forma y la realidad: mientras muchas empresas buscan ocultar su papel como empleadores mediante mecanismos de afiliación o tercerización, en la práctica se observan vínculos de subordinación y dependencia que configuran auténticas relaciones laborales. Reconocer esta situación resulta importante para garantizar los derechos mínimos de los conductores.
2. La normatividad colombiana en materia de riesgos laborales, aunque amplia y sólida en su marco conceptual, continúa enfrentando importantes desafíos en su implementación dentro del sector transporte. La distancia entre lo establecido por la norma y las dinámicas cotidianas deja a los conductores expuestos a múltiples riesgos físicos y psicosociales que afectan su salud, la seguridad vial y el bienestar social.
3. Los riesgos que enfrentan los conductores trascienden el ámbito estrictamente laboral: las largas jornadas, la presión por cumplir horarios, la exposición al ruido, la inseguridad y las condiciones precarias inciden de forma directa en su vida personal, familiar y social. Estos resultados confirman que la protección de los trabajadores del transporte no puede limitarse a un asunto contractual o técnico, sino que debe entenderse como un compromiso humano y colectivo.
4. Finalmente, se concluye que la dignificación de la labor de los conductores requiere acciones integrales, que incluyan el fortalecimiento del control estatal frente a la tercerización indebida y la implementación de programas empresariales de prevención de riesgos, salud ocupacional y bienestar psicosocial. De este modo será posible avanzar hacia un transporte público más seguro, equitativo y humano, donde se reconozca el rol fundamental de quienes lo hacen posible.

5 Referencias

- Amaya, L., & Palma, O. (2023). *Análisis de factores de riesgo psicosocial en la población de conductores de tran* [Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6942/Monografia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de la República de Colombia. (1951). *Código Sustantivo del Trabajo [CST]*. Leyer.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 100/93 [En relación con el tema del Sistema General de Pensiones, esta norma no incorpora modificaciones que surgen de la Ley 2381 de 2024], Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1429/10 [Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo], Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1562/12 [Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional], 11 de julio de 2012.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1562/12 [Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional], 12 de julio de 2012.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Legis.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023). *Home*. <https://www.dane.gov.co/>
- Ministerio de Relaciones Exteriores. Circular 68/20 [Lineamientos sobre las horas extras y el trabajo suplementario], 7 de mayo de 2020.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). *Indicadores básicos de salud 2022*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/indicadores-basicos-salud-2022.pdf>
- Ministerio de Transporte. (2016). *Manual de referencia para conductores de vehículos en general y motocicletas*. <https://web.mintransporte.gov.co/jspui/bitstream/001/744/1/11%20Manual%20Licencia%20diagramacion%20sep%208-16%20%281%29.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OMS]. (2016). *Estrés laboral*. <https://www.ilo.org/es/media/55341/download>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2013). *Plan de acción sobre salud mental 2013–2020*. http://www.who.int/mental_health/publications/action_plan/es/
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto 2025/11 [por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010], 8 de junio de 2011.