

Para contestar cite:
Radicado MT No.: 20241340721601



21-06-2024

Bogotá, D.C.;

Señor:

HENOC LEMUS CAMACHO

Asunto: Solicitud de Concepto.

TRÁNSITO - PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV - Programa de Cero Tolerancia a la Condición bajo los efectos del Alcohol y Sustancias Psicoactivas. Radicado No. 20243030308252 del 23 de febrero de 2024.

Respetado señor Lemus, reciba un cordial saludo por parte del Ministerio de Transporte.

La Coordinación del Grupo Conceptos y Apoyo Legal de la Oficina Asesora de Jurídica del Ministerio de Transporte, en ejercicio de sus funciones, se permite dar respuesta a la solicitud contenidas en el documento radicado con el Nro. 20243030308252 del 23 de febrero de 2024, mediante el cual informa lo siguiente:

PETICIÓN

“¿Teniendo en cuenta lo anterior, bajo que normatividad o criterio se puede proceder o tomar determinaciones que lleven a las empresas a la cero tolerancia de drogas si un conductor es detectado positivo para el consumo de sustancias psicoactivas (Mariguana) en exámenes periódicos? ¿Qué determinación puede tomar la empresa? ¿Puede despedir al conductor?”.

CONSIDERACIONES

En virtud de lo preceptuado en el artículo 2 de la Resolución 0005280 del 29 de noviembre de 2013, mediante el cual se establecen entre otras, las funciones del Grupo de Conceptos y Apoyo Legal de la Oficina Asesora de Jurídica de este Ministerio:

“6. Conceptuar en materia de transporte Aéreo, Marítimo, Fluvial, Férreo, Masivo y Terrestre, que no sean competencia de otras entidades.

7. Conceptuar y absolver las consultas que sean sometidas a su consideración que formulen los organismos públicos y privados, así como las personas particulares y las demás que sean sometidas a su consideración”.

Por lo anterior, debemos señalar que el Grupo de Conceptos y Apoyo Legal de la Oficina Asesora de Jurídica tiene funciones específicas, lo que implica analizar de manera abstracta y general el tema objeto de estudio. No tiene facultades para resolver casos concretos presentados a la administración.

Marco normativo

El artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, *“Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.”,*

1

Recuerde que no debe hacer ningún tipo de pago para agilizar trámites en el Ministerio de Transporte.

Denuncie presuntos actos de corrupción en los trámites y servicios de la Entidad al 018000 110950

Atención virtual de lunes a viernes de 7:00 a.m. A 5:00 p.m., agendando su cita a través del enlace: <https://bit.ly/2UFTeTf>

Línea de servicio al ciudadano: (+57 601) 3240800 op. 1. Línea gratuita nacional: 01 8000 112042

Radicación de PQRS-WEB: <https://mintransporte.powerappsportals.com>

Correo electrónico: servicioalciudadano@mintransporte.gov.co de lunes a viernes de 7:30 a.m. A 4:30 p.m.



Para contestar cite:
Radicado MT No.: 20241340721601



21-06-2024

modificado por el artículo 110 del [Decreto 2106 de 2019](#), “Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.”, establece:

“Artículo 12. Modificado por el [Decreto 2106 de 2019](#), artículo 110. Diseño, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado, que cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, deberá diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño, de acuerdo con la metodología expedida por el Ministerio de Transporte y articularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

En ningún caso el Plan Estratégico de Seguridad Vial requerirá aval para su implementación.

Para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que contendrá como mínimo:

1. Diagnóstico y caracterización de los riesgos de seguridad vial de la empresa, asociados a la flota de vehículos o al personal de conductores.
2. Capacitaciones en seguridad vial a los trabajadores de su entidad organización o empresa independientemente del cargo o rol que desempeñe.
3. Compromisos claros del nivel directivo de la entidad organización o empresa orientados al cumplimiento de las acciones y estrategias en seguridad vial.

(...). (Negrillas fuera de Texto)

A su turno, el artículo 1 del Decreto 1521 de 2021, “Por el cual se modifica el literal a del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del libro 2 y se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, en lo relacionado con los Planes Estratégicos de Seguridad Vial”, al tenor dispone:

“Artículo 1. Modifíquese el literal a) del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, el cual quedará así:

a) Plan Estratégico de Seguridad Vial: Herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deben adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.” (Negrillas fuera de Texto)

Así las cosas, los artículos 7.2.1. y 7.2.2. de la Resolución 20223040045295 de 2022, “Por medio del cual se expide la Resolución Única Compilatoria en materia de Tránsito del Ministerio de Transporte.”, preceptúan:



Para contestar cite:
Radicado MT No.: 20241340721601



21-06-2024

“Artículo 7.2.1. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto adoptar la “Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial”, contenida en el Anexo 63, la cual hace parte integral de la presente resolución.

Artículo 7.2.2. Ámbito de aplicación. *La “Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial”, contenida en el Anexo 63 de la presente resolución, aplica a todas las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado obligadas a diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, según lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, así como al Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Transporte y Organismos de Tránsito como autoridades de verificación a la implementación en el marco de sus competencias y de conformidad con el artículo 1° de la Ley 2050 de 2020”. (Negrillas fuera de Texto)*

A su vez, los artículos 2.2.4.6.3.23. y siguientes del Decreto 1072 del 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, al tenor consagra:

“Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. *El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.*

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. *Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:*

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;

2. Sustitución: Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;

3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;

4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

(...)”.



Para contestar cite:
Radicado MT No.: 20241340721601



21-06-2024

Así mismo, el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2663 de 1950, “Sobre Código Sustantivo del Trabajo”, indica como prohibición a los trabajadores, las siguientes conductas, entre otras:

“Artículo 60.- Decreto 2663 de 1950, artículo 61. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1o) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.

2o) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

(...)”.

En consonancia, los artículos 63 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las causales justas para dar por terminado el contrato de trabajo:

“Artículo 63. TERMINACIÓN SIN PREVIO AVISO. *Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, sin previo aviso:*

A- Por parte del patrono:

1o. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión;

2o. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador, durante las labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;

3o. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o de jefes de taller, vigilantes o celadores.

4o. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;

5o. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;

6o. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa,

7o. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato;

8o. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 59 y 61, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.



Para contestar cite:
Radicado MT No.: 20241340721601



21-06-2024

B-Por parte del trabajador:

1o. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones del trabajo;

2o. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferidos por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste;

3o. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;

4o. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar;

5o. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio;

6o. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono de acuerdo con los Artículos 58 y 60, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

Artículo 64. Modificado por el Decreto 3743 de 1950, artículo 5º. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al periodo que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo:

A) Por parte del patrono:

1o. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido;

2o. La sistemática inejecución sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

3o. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

4o. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

5o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso; pero el despido por esta causa no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, y

6o. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

(...)”.



Para contestar cite:
Radicado MT No.: 20241340721601



21-06-2024

Por su parte, el paso 8 “Programas de Gestión de riesgos críticos y factores de desempeño” del Anexo 63 de la Resolución 20223040045295 de 2022, “Por medio del cual se expide la Resolución Única Compilatoria en materia de Tránsito del Ministerio de Transporte”, que compiló entre otras, la Resolución 20223040040595 del 12 de julio de 2022, “Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones”, refiere sobre el Programa de Cero Tolerancia a la conducción bajo los efectos del Alcohol y Sustancias Psicoactivas, lo siguiente:

“Paso 8. Programas de Gestión de riesgos críticos y factores de desempeño. (Aplica para todos los niveles)”

Los programas de gestión de riesgos críticos establecen los lineamientos y factores de desempeño para tratar (eliminar o sustituir o reducir o controlar) y manejar los riesgos identificados. El factor de desempeño, según la ISSO 39001 es definido como el factor medible, elemento o criterio que contribuyen a la seguridad vial en el que una organización puede ejercer la influencia, y que e permite determinar los impactos en la seguridad vial.

Tanto los programas de gestión de riesgos críticos como los factores de desempeño, permiten tomar decisiones adecuados, fijar las directrices en seguridad vial y establecer las guías de acción necesarias para todos los colaboradores de la organización.

Par definir los programas de gestión de riesgos y factores de desempeño PESV, la organización primero deberá seleccionar los riesgos con valoración crítica para asociar los programas y posteriormente diseñar programas de intervención para colaboradores de la organización.

Los programas deben estar documentados y deberán contener como mínimos: Nombre del programa, lineamiento y/o límites y/o alcance, fecha de inicio, duración, línea base, objetivos y metas, indicadores y forma de medición, uno o varios factores de desempeño relacionados, actividades, responsables, presupuesto, cronograma y mecanismos para realiza seguimiento al programa.

la organización debe diseñar e implementar, como mínimo los siguientes programas:

(...)

4. Programa de Cero Tolerancia a la Conducción bajo los efectos del Alcohol y Sustancias Psicoactivas: Procedimiento para evitar que se conduzca bajo los efectos del consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, el programa debe contener: estrategias para identificar posibles casos de conducción bajo el afecto del alcohol y psicoactivas; acciones y correctivos; responsables del programa, frecuencia de evolución de los resultados; procedimiento en caso de presentarse conducción bajo los el influjo del alcohol o sustancias psicoactivas y casos reiterativos; mecanismos de comunicación y campañas de prevención vial entorno a la cero tolerancia a la conducción bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.

Los factores de desempeño de Cero Tolerancia a la conducción bajo los efectos del alcohol y sustancias psicoactivas; entre otros pueden ser: pruebas aleatorias de alcohol o los conductore de vehículos automotores y no automotores que realicen actividades al servicio de la organización, o en las instalaciones de la organización, prueba de control anual en sangre para



Para contestar cite:
Radicado MT No.: 20241340721601



21-06-2024

alcohol y en orina para sustancias psicoactivas para conductores que realizan recorridos al servicio de la organización.

(...)

Los programas y factores de desempeño del PESV deben ser actualizados como mínimo una (1) vez al año para lograr una mejora sistemática en la seguridad vial, así mismo deben ser divulgados a todos los colaboradores de la organización y se les debe realizar análisis y evaluación de resultados de manera trimestral en el CSV.

Información sobre la articulación del PESV con el SG-SST e ISO 39001: la definición de programas para la gestión de riesgos críticos y factores de desempeño, se encuentra igualmente establecida tanto en el SGSST como en la norma ISO 39001.

(...)" (Negrillas fuera de Texto)

Desarrollo del problema jurídico

En virtud de las normas parcialmente transcritas, se tiene que los Planes Estratégicos de Seguridad Vial PESV, se constituyen como una herramienta de gestión para las organizaciones, que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación del riesgo en seguridad vial.

De este modo, las normas precitadas establecen el marco de aplicación y la obligatoriedad para todas las entidades, organizaciones o empresas del **sector privado** o público, el deber de diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), siempre y cuando cumplan algunos de los siguientes requisitos:

- a) que la entidad, organización o empresa cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o
- b) que la entidad, organización o empresa contrate o administre personal de conductores.

En este orden las organizaciones, entidades público o privadas deben cumplir con lo establecido en la metodología para el diseño, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial contenida en el Anexo 63 "Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial", adoptada por el artículo 7.2.2. de la Resolución 20223040045295 de 2022.

Así las cosas, el paso 8 "Programas de Gestión de riesgos críticos y factores de desempeño" del Anexo 63 de la Resolución 20223040045295 de 2022, consagra los programas de gestión de riesgos críticos, estableciendo los lineamientos y factores de desempeño para tratar (eliminar o sustituir o reducir o controlar) y manejar los riesgos identificados.

Entre los riesgos en seguridad vial identificados en una organización, se encuentra la conducción de vehículos en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, por lo tanto, los Planes Estratégicos de Seguridad Vial PESV, deberán contener como mínimo, entre otros, el Programa de Cero Tolerancia a la conducción bajo los efectos del Alcohol y Sustancias Psicoactivas.



Para contestar cite:
Radicado MT No.: 20241340721601



21-06-2024

Dicho programa, debe encontrarse articulado con el sistema de salud y seguridad en el trabajo, con el fin de tomar decisiones adecuadas, fijando las directrices para evitar los riesgos en seguridad vial SV.

Por otra parte, las empresas podrán realizar de manera discrecional, las pruebas de alcoholemia en el marco de las normas de prevención a los riesgos de seguridad vial, relacionadas con las actividades de seguridad vial y los requisitos establecidos para la prevención de los accidentes de tránsito por consumo de alcohol o sustancias psicoactivas de manera permanente sobre los conductores de los vehículos afiliados.

De otra parte, el Código Sustantivo de Trabajo establece las prohibiciones el trabajador, entre las que se encuentran, presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

Así mismo, las normas en materia laboral establecen taxativamente como justas causas para terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador las enunciadas en el artículo 63 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Conclusión

En virtud de las normas parcialmente transcritas y frente a los interrogantes elevados en su escrito de consulta, se precisa lo siguiente:

Respuesta al interrogante único

En el marco de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial PESV, las organizaciones deben establecer la Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, adoptada la Resolución 20223040045295 de 2022 en el anexo 63, en este orden, deberán implementar los Programas de Gestión de riesgos críticos y factores de desempeño, entre los que se encuentran, contenido en el paso 8, programa de Cero Tolerancia a la Conducción bajo los efectos del Alcohol y Sustancias Psicoactivas.

Dicho programa pretende evitar que se conduzca bajo los efectos del consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, reduciendo, eliminado o suprimiendo los riesgos en seguridad vial críticos, así mismo, se deberá articular con el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Por lo tanto, podrá implementar los controles que considere pertinentes a fin de verificar las condiciones en que se encuentran los conductores, considerando especialmente la fatiga, la distracción y el alcohol, así mismo, deberán divulgarse a todos los trabajadores como una buena práctica y hábitos seguros.

Frente a las consecuencias que pueden determinar los empleadores respecto al incumplimiento de los programas establecidos en el PESV, esta se encuentra a discrecionalidad de los mismos, precisando que el artículo 2.2.4.6.23. del 1072 del 2015, indica que el empleador o contratante deberá adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa, aplicando as medidas de prevención y control con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

Recuerde que no debe hacer ningún tipo de pago para agilizar trámites en el Ministerio de Transporte.

Denuncie presuntos actos de corrupción en los trámites y servicios de la Entidad al 018000 110950

Atención virtual de lunes a viernes de 7:00 a.m. A 5:00 p.m., agendando su cita a través del enlace: <https://bit.ly/2UFTeTf>

Línea de servicio al ciudadano: (+57 601) 3240800 op. 1. Línea gratuita nacional: 01 8000 112042

Radicación de PQRS-WEB: <https://mintransporte.powerappsportals.com>

Correo electrónico: servicioalciudadano@mintransporte.gov.co de lunes a viernes de 7:30 a.m. A 4:30 p.m.



Para contestar cite:
Radicado MT No.: 20241340721601



21-06-2024

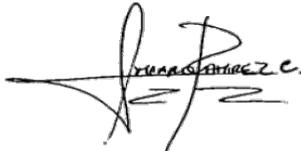
1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;
2. Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;

Sin dejar de lado que, en virtud de lo consagrado en el artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, como prohibiciones al trabajador, se encuentra presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

Precisando que conforme al artículo 1 del Decreto 087 del 2011, el Ministerio de Transporte tiene como objetivo primordial la formulación y adopción de las políticas, planes, programas, proyectos y regulación económica en materia de transporte, tránsito e infraestructura de los modos de transporte carretero, marítimo, fluvial, férreo y aéreo y la regulación técnica en materia de transporte y tránsito de los modos carretero, marítimo, fluvial y férreo. No obstante, no es competente para determinar si es posible despedir a un trabajador con relación a los Planes Estratégicos de Seguridad Vial PESV, advirtiendo, que el Código Sustantivo de Trabajo, enumera las causales para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

Dicho lo anterior, se absuelve el objeto de la consulta, concepto que se emite dentro del término señalado en el artículo 14 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 del 30 de junio de 2015, y tiene el alcance de que trata el artículo 28 del referido Código, en consecuencia, no son de obligatorio cumplimiento, ni tienen efectos vinculantes.

Atentamente.



AMPARO RAMÍREZ CRUZ
Coordinadora Grupo Conceptos y Apoyo Legal
Oficina Asesora de Jurídica
Ministerio de Transporte

Revisó: Yulimar de Jesús Maestre Viana – Profesional Especializado – Grupo Conceptos y Apoyo Legal – OAJ

Documento firmado electrónicamente en el Ministerio de Transporte
Esta es una copia auténtica del documento electrónico
www.mintransporte.gov.co

