¿QUÉ HACE UNA EMPRESA CON UN CONDUCTOR AL QUE LE RETIRAN EL PERMISO?

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo (30.03.2017, Rec. 2155/2015) confirma la **improcedencia del despido tácito** al haber decidido la empresa unilateralmente suspender el contrato de trabajo del conductor, con causa en que le fue retirado temporalmente el permiso de conducir, necesario para realizar su actividad laboral.

Para responder a la pregunta que da título al *post,* es necesario sintetizar, en primer lugar, las distintas formas de retirada del carnet; a continuación, analizar las fuentes normativas (ley, convenio colectivo, etc.); para finalizar, extraer las conclusiones prácticas al respecto.

La privación de la autorización puede ser temporal (hasta un año) por incurrir en infracción que lleva a aparejada la correspondiente multa, recuperando automáticamente a su vencimiento el permiso de conducir. La retirada es entonces **delimitada temporalmente** en la imposición de la sanción. Pero también puede tener lugar la pérdida del permiso por agotar el crédito de los puntos o por sentencia penal, en cuyo caso el titular podrá obtener una **nueva licencia** previa realización de un curso de reeducación vial y superación de las pruebas reglamentarias.

La diferencia fundamental – con relevancia en la cuestión tratada – es que, mientras en el caso de la suspensión temporal la

retirada del permiso tiene una duración cierta y recuperación automática, en el caso de pérdida del carnet su dilación temporal es indeterminada, pues no conoceremos la fecha de obtención de la nueva autorización para conducir.

Y esta diferencia es fundamental para decidir la actuación sobre el contrato de trabajo. Parece claro que **si el trabajador pierde el carnet la empresa tiene causa legal para extinguir su contrato**, con base en ineptitud sobrevenida (art. 52.a) ET). Por el contrario, si la retirada está temporalmente delimitada la vía de extinción contractual no parece ajustada a Derecho. ¿Qué hacer entonces con el conductor que se queda sin carnet, por ejemplo, seis meses?

La primera causa en el ET de **suspensión del contrato es el mutuo acuerdo de las partes** (art. 45.1.a), pero es difícil que el trabajador acceda a este pacto que le priva de salario o protección por desempleo. Algunos **convenios colectivos específicos del sector de transporte** (mercancías, ambulancias,…) regulan las consecuencias de la privación del permiso de conducir, estableciendo diversas consecuencias en función de factores como tamaño de la empresa, duración de la suspensión, causas de la retirada del carnet, antigüedad del trabajador, reincidencia en la situación, etc.; también prevén la contratación de un seguro a estos efectos, a cargo de la empresa y/o trabajadores según estas circunstancias.

En el caso del Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 29.03.2012) se establece el carácter subsidiario de estas mejoras, de manera que tendrá prioridad aplicativa lo que se regule en los convenios de ámbito inferior o los acuerdos de empresa. Habrá que estar entonces al contenido de esos convenios autonómicos, provinciales o de empresa. Pero ¿y si no está regulado por la negociación colectiva? ¿Pueden establecerse en el contrato de trabajo cláusulas que determinen cómo se solventará la

situación? Pues aquí puede estar la clave, en cuanto el contrato de trabajo es una fuente reguladora de la relación laboral, y siempre que su objeto sea lícito y no establezca condiciones en perjuicio del trabajador contrarias a las fuentes legales o convencionales.

En conclusión, el **pacto contractual**, dentro de los límites del art. 3.1.c) ET, puede regular las consecuencias de la pérdida temporal del permiso de conducir. Y como *más vale prevenir*, es conveniente incorporarlo desde el inicio de la relación laboral.

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #asesoriaserpyme #serpyme