

Qué hacer si a un trabajador le retiran el carné de conducir

La clave está en el tipo de sanción impuesta por Tráfico y la duración de la misma

El TS marca el camino a seguir cuando el empleado necesita la licencia para trabajar

Almudena Vigil Hochleitner

11 DE MAYO DE 2017

Hay empleos en los que tener el carné de conducir en regla resulta imprescindible para poder desempeñar el trabajo. Pero, ¿qué sucede si por una sanción de Tráfico un trabajador pierde la licencia? En estos supuestos, tanto empresa como trabajador tienen que tener claro el camino a seguir y las vías legales que han ido reconociendo los tribunales, en función de la modalidad de la sanción impuesta al empleado y lo que vaya a tardar en volver a tener el carné de conducir.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo, con fecha del pasado 30 de marzo, ha declarado como despido improcedente la decisión de una empresa de suspender el contrato de trabajo de un operario, tras conocer que había sido privado de su permiso de conducir por una infracción de tráfico. Concretamente, en el caso que analiza el Alto Tribunal, se trata de un trabajador cuyo cometido implicaba la conducción de una unidad móvil.

Ante las nuevas circunstancias, que impedían al empleado llevar a cabo su labor cotidiana, la empresa decidió comunicarle la decisión de suspender su contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, concretamente hasta la fecha en que finaliza la sanción impuesta de retirada de carné. Sin embargo, lo que no se tuvo en cuenta fue que la penalización impuesta implicaba que el trabajador tendría que obtener de nuevo la licencia para poder conducir, por lo que el tiempo que estaría sin carné sería indeterminado. Ante la decisión unilateral por parte de la empresa de suspensión del contrato, el trabajador decidió acudir ante la justicia por entender que, en realidad, había sido despedido.

Tanto el juzgado de lo social, como el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, y más tarde el propio Supremo, acaban dando la razón al empleado. Lo que sostiene el Alto Tribunal es que el supuesto no encaja en las causas de suspensión del contrato. Según explica en su sentencia, el contrato no podría reactivarse de manera automática al finalizar el periodo de privación del permiso porque al empleado no se le había impuesto una sanción de prohibición de conducir durante un tiempo limitado, sino que se le había penado con la pérdida del carné, por lo que, una vez pasado el lapso temporal de la sanción, tendría que someterse nuevamente a las pruebas correspondientes (cursos y examen) para poder volver a obtenerlo.

Lo que pone de manifiesto esta sentencia es que la clave en estos casos es tener en cuenta las distintas modalidades de retirada del carné de conducir y si su duración es por un tiempo determinado o si implica volver a obtener la licencia desde cero. En función del tipo de sanción que se imponga al conductor, la empresa debe actuar de una manera u otra.

Conclusión

En definitiva, de la sentencia del Tribunal Supremo se puede extraer la conclusión de que si el trabajador ha sido privado del permiso de conducir durante un plazo cierto, transcurrido el cual la recuperación del carné es automática, cabe la suspensión del contrato de trabajo por acuerdo entre las partes.

Sin embargo, si sucede como en el caso analizado ahora por el Alto Tribunal, en el que se retira el permiso y el trabajador no puede obtenerlo de nuevo hasta que transcurra un tiempo y con un plazo incierto, puesto que depende de cuándo supere o no el nuevo examen de tráfico, en este supuesto sólo cabe el despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador y no la suspensión del contrato, que fue lo que intentó hacer la compañía.

Teniendo en cuenta todo ello, el Supremo concluye que la empresa no podía proceder a la suspensión unilateral del contrato y, al hacerlo así, en realidad encierra un despido que ha de ser declarado improcedente.