

ME HAN RETIRADO EL PERMISO DE CONDUCIR

Cualquier conductor cuenta en su carnet de conducir con 12 puntos iniciales, a excepción de aquellos que llevan menos de 3 años conduciendo, que solo disponen de 8. De todos modos, si en dos años no han hecho ninguna infracción, pueden alcanzar los mismos 12.

Sin embargo, hay situaciones que pueden hacernos perder esos puntos, y si se llegan a perder todos, podríamos encontrarnos con la retirada del carnet de conducir.

Los puntos de un carnet de conducir se pierden en número proporcional al de la gravedad de la infracción cometida al volante. Así, algunas de las causas que implican la retirada de 6 puntos son:

- Ir en sentido contrario a la circulación.
- Ir a más de la mitad de la velocidad máxima permitida en una carretera.
- Tomar parte en carreras de coches ilegales.
- Conducir con más de 0,50 mg/l de tasa de alcohol. En el caso de chóferes profesionales y conductores noveles, se rebaja la cifra a 0,30 mg/l como máximo. Relacionado con esto, se aplica la misma pérdida de puntos a ir al volante bajo los efectos de estupefacientes.

Por otro lado, algunas de las [infracciones](#) de tráfico más importantes que causan la pérdida de 4 puntos son:

- Conducir sin documentación.
- Tirar desde la ventanilla del coche cosas que puedan producir accidentes.
- Conducir de forma negligente.
- Superar el límite de velocidad por más de 40 kilómetros/hora.
- Circular por autopista en un vehículo no autorizado.
- No parar ante un stop o un semáforo en rojo.
- No ceder el paso.
- Hacer adelantamientos peligrosos.
- Maniobrar marcha atrás en una autopista o autovía.
- Superar la tasa de alcohol entre 0,25 mg/l y 0,50 mg/l. Los nuevos conductores y los profesionales tienen la tasa de alcohol entre 0,15 mg/l y 0,30 mg/l.

“EL CARNET DE CONDUCIR SE PUEDE PERDER DE MANERA GRADUAL (POR PÉRDIDA DE PUNTOS) O DE MANERA INMEDIATA, POR UNA INFRACCIÓN MUY GRAVE.”



ME HAN RETIRADO EL PERMISO DE CONDUCIR

Las infracciones que implican la pérdida de 3 puntos en el carnet de conducir son:

- Hablar por teléfono móvil conduciendo.
- Superar el límite de velocidad entre 31 Km/h y 40 Km/h.
- Hacer cambios de sentido en zonas donde no se puede.
- No usar casco, cinturón de seguridad y sillas de bebé homologadas.

Finalmente, se pierden 2 puntos del carnet de conducir por:

- Superar el límite de velocidad entre 20 Km/h y 30 Km/h.
- Parar en zonas de riesgo.
- Utilizar anti radares.
- Llevar a un menor en moto sin precauciones.

“¿QUÉ OCURRE CON LOS TRABAJADORES QUE NECESITAN EL PERMISO DE CONDUCIR PARA EL DESARROLLO DE LAS TAREAS DE SU PUESTO DE TRABAJO, Y LO HAN PERDIDO?.”

Después de las causas para la pérdida de puntos que hemos señalado más arriba, es evidente que la suma de estas infracciones puede producir la eliminación de todos los puntos y, por lo tanto, la retirada del carnet de conducir.

Pero también hay que tener en cuenta que se puede perder el carnet de conducir de golpe, con la realización de una única infracción considerada muy grave por el Código de Circulación, como, por ejemplo, circular a más de 195 km/h en autovía. En estos casos tan graves no importa los puntos que nos queden en el carnet, porque de manera automática se retirará la licencia.

Tanto si hemos perdido el carnet de golpe como si se nos han ido retirando los puntos hasta quedarnos sin y, por lo tanto, sin permiso de conducir también, deberemos pasar por un curso obligatorio que permite recuperar total o parcialmente los puntos retirados.

“RETIRADA TEMPORAL + PERMISO ESENCIAL PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO = SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.”



ME HAN RETIRADO EL PERMISO DE CONDUCIR

Nos encontramos ante el caso de trabajadores que necesitan desplazarse en coche para desarrollar su trabajo (comerciales, repartidores...), y que, por las razones expuestas anteriormente, se les ha retirado el permiso de conducir. Nos podemos encontrar con dos situaciones bien distintas de retirada del permiso de conducción:

RETIRADA TEMPORAL.

Si alguno de sus empleados utiliza un vehículo para desarrollar su trabajo y se ve privado del permiso de conducir de forma temporal, habrá que analizar en primer lugar si disponer de dicho permiso es un requisito esencial del puesto de trabajo del afectado:

- Es esencial, como ocurre, por ejemplo, en el caso de un comercial que necesita el vehículo de forma continuada para visitar a los clientes, lo correcto será suspender el contrato de trabajo durante el tiempo que dure la retirada del carnet.
- No es esencial. Puede ocurrir, sin embargo, que la utilización del vehículo por parte del empleado sea marginal (por ejemplo si se trata de un supervisor que sólo se desplaza de vez en cuando y con visitas concertadas). En este caso, lo adecuado será mantener al trabajador en sus funciones.

No obstante, en algunas ocasiones la retirada temporal del permiso de conducir puede justificar un despido objetivo (con indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades) en lugar de una suspensión.

Sería el caso de una pérdida de permiso de varios meses que afecta a un comercial que estaba abriendo mercado en una zona. En este caso, lo lógico es que la empresa no espere y que contrate a otro vendedor, siendo desaconsejable además que, pasado un tiempo --cuando ya se hayan captado y fidelizado clientes--, el nuevo comercial sea sustituido por el reincorporado. Por tanto, el despido objetivo estará justificado.

RETIRADA DEFINITIVA.

Si disponer de permiso de conducir es esencial para el trabajo desarrollado y la retirada del permiso es definitiva (por ejemplo, como consecuencia de la pérdida de facultades sensoriales), se podrá rescindir el contrato por "ineptitud sobrevenida" del afectado. En este caso deberá satisfacer una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

*"RETIRADA TEMPORAL +
PERMISO NO ESENCIAL
PARA EL DESARROLLO
DEL TRABAJO =
MANTENIMIENTO DEL
TRABAJADOR EN SUS
FUNCIONES."*

Para que haya ineptitud sobrevenida es necesario que ésta se produzca con posterioridad a la celebración del contrato (o que, existiendo con anterioridad, usted no la conozca en el momento de dicha celebración), y también es necesario que afecte de forma esencial al puesto de trabajo, y no a tareas puntuales. En este caso, es la empresa quien deberá demostrar estos extremos.

Además, el despido por ineptitud sobrevenida, podría ser calificado por causas objetivas (con la indemnización señalada anteriormente), siempre que:

*“RETIRADA DEFINITIVA.
SE PUEDE RESOLVER EL
CONTRATO DE TRABAJO
POR INEPTITUD
SOBREVENIDA DEL
TRABAJADOR.”*

- Cuando, de forma involuntaria, el trabajador pierda facultades para desarrollar su trabajo. Sería el caso, por ejemplo, de un contable que no se adapta a los cambios normativos y comete numerosos errores, o de un operario que coge miedo a la máquina en la que trabaja y no se atreve a utilizarla.
- Cuando, además, la pérdida de facultades se refiera a las funciones básicas del puesto, y no sólo a funciones accesorias.
- Por último, cuando haya una disminución del rendimiento, no existente con anterioridad (es decir, que la disminución sea sobrevenida).

También puede ocurrir que la retirada del permiso de conducir –temporal o definitiva– venga determinada por una actuación negligente del propio trabajador. En este caso es posible que se pueda justificar un despido disciplinario, sin indemnización alguna. Eso sí: el motivo disciplinario no será la propia retirada del permiso de conducir, sino la actitud negligente que la ha provocado.

Se daría este caso, por ejemplo, si el trabajador está en estado de embriaguez y tiene un accidente mientras hace un transporte para la empresa, el despido disciplinario quedará justificado por transgresión de la buena fe contractual.

Aunque la ley no obliga a ello, es recomendable que, antes de adoptar una medida tan lesiva como el despido, le ofrezca otro puesto de trabajo de su mismo grupo profesional y acorde con sus limitaciones. En el caso de no querer despedir al trabajador y optar por “darle una oportunidad”, el proceso sería el siguiente:

- Intentar adaptar el puesto de trabajo a la nueva situación del trabajador.
- Si lo anterior no es posible, intentar ofrecerle un trabajo de su mismo grupo.
- Si ninguna de las anteriores opciones es posible, se le podrá despedir por ineptitud sobrevenida.