

# Normativa de premios y sanciones en TB

**SECCIÓN 1** —1 Premios Con el fin de recompensar la conducta, así como las cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la empresa deberá establecer los correspondientes premios, que se podrán otorgar individualmente o por grupos. Para el mejor servicio y máxima eficacia de lo que se pretende, la empresa, para ejercer esta facultad, deberá ponderar estrechamente las circunstancias del caso. Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: actos meritorios, espíritu de servicio, afán de superación profesional.

## 2 Clasificación de los actos:

Se estimarán actos meritorios aquellos actos cuya realización exhibe una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anormalidad en bien del servicio. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades todas del interesado y con decidido propósito manifiesto en hechos concretos de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso, a veces, su interés particular. Se considerarán comprendidos en el concepto afán de superación profesional aquellos trabajadores que se sientan motivados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia y colaborar activamente para ser útiles en su trabajo.

**3 - Circunstancias aplicables** En el caso a que se refieren los dos primeros párrafos del

artículo anterior, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los méritos del actor, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, o cualesquiera otras causas semejantes.

**4 - Clases de premios** Se establecen los siguientes premios: Recompensas en metálico desde 5.000 a 50.000 pesetas, según los casos. Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos. Becas y viajes de perfeccionamiento y estudio Diplomas honoríficos Cartas laudatorias

**5 - Procedimiento** La concesión de los premios previstos se hará por la dirección de la empresa en todos los casos que proceda. A estas concesiones se les dará la máxima publicidad y solemnidad posible para satisfacción de los interesados y estímulo del restante personal. De igual forma se comunicará a las representaciones legal y sindical de los trabajadores. Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y será apuntado en la proporción que se establece, a efectos de ascensos y cambios de categorías. SECCIÓN 2 Sanciones —

**1 - Bases** Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por la normativa legal vigente. Todo el personal será responsable del desempeño de su cometido profesional.

**2 - Clasificación de las faltas** Las faltas se clasifican en 4 categorías: leves, menos leves, graves y muy graves.

La tipificación de las faltas se realizará de acuerdo con el articulado siguiente. La catalogación y enumeración lo es a título ilustrativo, si bien en lo no previsto se estará a la normativa de general aplicación y en especial al artículo 54 del Estatuto de los

trabajadores. Las faltas se catalogarán en el grado superior cuando así lo aconsejen la naturaleza, circunstancias o consecuencias de las mismas. La reincidencia o reiteración en la comisión de las faltas supondrá que éstas sean tipificadas en la categoría superior.

**2.1 Faltas leves:** Tienen la consideración de faltas leves, entre otras, las de: Policía y uniformidad (no reincidente). Llevar a cabo acciones o actividades ajenas al cometido profesional, que puedan repercutir negativamente en el mismo o que generen mala imagen (no repetidas). Falta de puntualidad injustificada y no repetida, sin exceder de 2 horas. Inobservancia leve de reglamentos y órdenes de servicio.

## **2.2 Faltas menos graves:**

***Se considerarán como tales, entre otras:***

- A) Autorregulación injustificada del recorrido asignado, no repetida.
- B) No efectuar parada reglamentaria solicitada.
- C) Discusiones y trato incorrecto con los viajeros o compañeros de trabajo, siempre que, por su naturaleza, no constituya una falta de superior categoría.
- D) Negligencia y desidia en el trabajo siempre que por las circunstancias o consecuencias no deba calificarse como falta de superior categoría.
- E) Ocasionar pequeños daños o desperfectos en el material o instalaciones de la empresa o de terceros de forma no justificada.
- F) No marcar, injustificadamente, la ficha de reloj-control.
- G) Incumplimiento de reglamentos y órdenes de servicio sin consecuencias graves.
- H) Modificar el recorrido del autobús sin autorización. Las de puntualidad injustificadas y repetidas siempre que no excedan

de 3 dentro de un período de 30 días, o la primera falta que exceda de 2 horas.

- I) Faltar un día injustificadamente al trabajo.
- J) Falta no habitual de limpieza e higiene.
- K) No comunicar cambio de domicilio.
- L) No cumplimentar o realizarlo de forma incorrecta, la documentación de la empresa y que cause perjuicio a la misma.
- M) Circular los vehículos en servicio sin indicadores de línea por causas imputables al trabajador.
- N) **Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya Núm. 2881 – 4.5.1999 5863.**
- O) No dar cuenta puntualmente de accidente o incidente que implique interrupción o anomalía en el servicio.
- P) Incumplimiento reiterado de horario de servicio, atribuible al empleado.
- Q) No guardar, reiteradamente, la distancia reglamentaria establecida por el servicio entre vehículos.
- R) Fumar o comer durante el servicio en línea.
- S) Liquidar 24 horas fuera del plazo establecido siempre que, por su naturaleza, lapso de tiempo o repetición, no constituya falta de mayor calificación.
- T) Pérdida de títulos de viaje.
- U) Salir del depósito sin haber comprobado el perfecto funcionamiento de puertas, canceladoras, fijación de los retrovisores, así como la correcta colocación de todos los indicadores de línea.
- V) Escuchar la radio o desarrollar cualquier otra actividad prohibida por el Código de circulación.

W) Ausentarse del puesto de conducción, sin dejar debidamente inmovilizado el vehículo.

### **2.3 Faltas graves:**

- Tendrán tal consideración, entre otras, las siguientes:
- A) Las faltas de puntualidad injustificadas cuando exceden de 3 dentro de un período de 30 días o 12 al año.
- B) Faltar consecutiva e injustificadamente al servicio durante 48 horas.
- C) Faltar al respeto o insultar a viajeros y al personal de la empresa, siempre que, por su naturaleza, no revista carácter de falta mayor.
- D) Manipulación y/o comisión voluntaria de irregularidades en documentación de empresa, siempre que no suponga perjuicio para la misma, en cuyo caso revestirá el carácter de muy grave.
- E) Notables desperfectos o daños en el material o instalaciones de la empresa o de terceros, producidos por actuación negligente o imprudente del empleado.
- F) Notable y continua falta de limpieza e higiene, previamente advertida.
- G) Abusos de autoridad por parte de jefes y superiores.
- H) Abandono injustificado del trabajo siempre que por su naturaleza o consecuencias, no suponga una falta de mayor grado.
- I) Embriaguez o toxicomanía no habitual en el trabajo, excepto para el personal en línea.
- J) Ocultar y/o no dar conocimiento puntual a sus superiores de las faltas del personal, a sus órdenes,

de las que tengan conocimiento, siempre que no suponga falta de mayor categoría.

- K) Liquidar de 48 a 72 horas fuera del plazo establecido siempre que, por su naturaleza, lapso de tiempo o repetición no constituya falta de mayor calificación.
- L) Grave indisciplina y desobediencia de las órdenes que revistan tal carácter.
- M) Ausentarse del puesto de conducción, sin dejar debidamente inmovilizado el vehículo con riesgo notable de desplazamiento del mismo.
- N) Infracción de reglamentos y órdenes de servicio que revista consecuencias graves.
- O) Dejar el servicio al terminar su jornada o turno, sin aguardar el relevo, siempre que por las circunstancias o consecuencias no deba calificarse como falta de superior categoría.

### **2.4 Faltas muy graves:**

- Podrán ser consideradas como tales, entre otras, las siguientes:
- A) Agresiones a pasajeros, personal de la empresa y terceros o causar daños dolosamente al patrimonio de los mismos. En materia de billeteaje, recaudación y liquidación.
- B) cualquier actuación o maquinación dolosa, fraudulenta o maliciosa y, en especial, la apropiación o distracción del billeteaje y recaudación.
- C) Accidentes graves ocasionados por imprudencia o negligencia, que haya producido daños a terceros o a la propia empresa o que, sin existir daños, se dé la circunstancia de voluntariedad o mala fe.

- D) Ausentarse del puesto de conducción, sin dejar debidamente inmovilizado el vehículo, con resultado de lesiones o daños.
  - E) Apropiación de bienes de empleados, de la empresa o que estén bajo su custodia.
  - F) Condenas por sentencia firme de los tribunales de justicia por delito de robo, hurto, fraude, estafa, malversación y otros, cometidos fuera de la empresa que puedan motivar desconfianza hacia su autor.
  - G) Embriaguez o toxicomanía que pueda afectar a la seguridad de terceras personas y embriaguez o toxicomanía habitual para el resto del personal, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
  - H) Abandono injustificado del trabajo en servicio para el personal en línea, regulación de tráfico, vigilancia de instalaciones, guardia y otros puestos de responsabilidad.
  - I) Comisión de falta grave en la que medie manifiesta mala fe.
  - J) Falta dolosa y continuada de rendimiento en el trabajo.
  - K) La tercera falta grave, cometida dentro del plazo de 1 año, habiendo sido las anteriores debidamente sancionadas.
  - L) Simulación de enfermedad.
  - M) Faltar consecutiva e injustificadamente, durante 3 días al trabajo. Y, en general, las consideradas, como causas de despido en el Estatuto de los trabajadores. —3 Procedimiento
- Todas las sanciones serán acordadas por la dirección de la empresa o en quien delegue, respetándose el siguiente procedimiento:

**Las sanciones por faltas leves y menos graves, del apartado 2.2 B) anterior, serán impuestas por escrito y de manera directa previas alegaciones escritas del interesado, quien podrá contestar en el plazo máximo de 5 días hábiles. Las sanciones por faltas menos graves previstas en el apartado 2.2 A), así como las graves y muy graves serán impuestas previa incoación del oportuno expediente que se tramitará con arreglo a las siguientes formalidades mínimas: a) Formulación de pliego de cargos con imputación concreta de los hechos. b) Comunicación al afectado, que podrá responder al pliego en 5 días hábiles. c) Práctica de las pruebas que se propongan por el afectado. d) Dictado de resolución e) Comunicación a la representación sindical y posteriormente al interesado.**

**4 Circunstancias agravantes o atenuantes Se podrán considerar como atenuantes o agravantes, según corresponda, las siguientes circunstancias: Evolución laboral Dificultar o favorecer el esclarecimiento de los hechos. Intencionalidad**

## **5 .Sanciones**

Las sanciones que se impongan quedarán anotadas en el expediente personal del interesado. Las faltas podrán ser sancionadas según el siguiente detalle:

- A) **Las leves:** Advertencia o amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
- B) **Las menos graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 5 días.
- C) **Las muy graves:** Despido.

## **6 Cancelación de las faltas y sus efectos:**

Las faltas quedarán canceladas cuando exista un determinado período de tiempo sin haber cometido otra de la misma gravedad, según el siguiente detalle: Leves: 3 meses Menos graves: 6 meses Graves: 1 año —7 Prescripción De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, artículo 60.2, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Las faltas menos graves prescribirán a los 15 días y tendrán el mismo tratamiento detallado en el párrafo anterior. Los plazos de audiencia previstos en el artículo 3 interrumpirán los de prescripción. En caso de faltas menos graves, graves y muy graves, la instrucción del correspondiente expediente interrumpirá el plazo de prescripción.