



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

10394

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de convenis col·lectius, del conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT-Palma) i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. (amb codi 07000322011987)

Antecedents

1. El 15 de juliol de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT-Palma).
2. El 3 d'agost de 2026, Sofia Rodríguez Gil, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT-Palma) en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (17 de setembre de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social

(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)



A Palma, el 15 de juliol de 2026

REUNITS

D'una banda, en representació de la direcció de l'empresa, el Sr. Juan José Elías Pérez, la Sra. M.^a Yolanda Marín Lázaro, el Sr. Virgilio Ruíz Sánchez, la Sra. Sofia Rodríguez Gil i el Sr. Guillermo Aloy Pujol.

I, d'altra banda, com a membres de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu, com a membres del comitè d'empresa representants de les persones treballadores de l'EMT-Palma, així com delegats sindicals:

Per part d'USO:

Juan Antonio Salamanca Zambrano
Gabriel Blanco Pérez
Javier Rosauero López
Ana Francisca Salazar García
Cristóbal Jiménez Cano
Mario Clos Casado
David Gutiérrez Jiménez
José Barceló Ortiz
Carolina Bernabé Nadal
José Chica Pousada
José Miguel Clemente Ximenis
Vanesa Comas Sánchez

Per part de SATI:

Andrés Rodríguez Cepas
Carmen Montoya Tomás
José Carrasco García
Arnaldo Ferragut Vasco
Arturo Martínez Fernández
Concepción Casas Fernández
Patricia Montoya Colomar
José Manuel Sánchez Fernández

Per part de SITEIB:

Bartomeu Pascual Ramón
Sebastià Espases Llompart
Julián Bonilla Valencia
Juan Antonio Mut Forné

Per part d'UGT:

Bartolomé Serra Suau
Ricardo Sansó Romero
Antonio Puig Riera
José Luis Martínez Cáceres

Com a INDEPENDENT:

Manuel González Sánchez

ACORDEN

Modificar el redactat de l'actual Conveni col·lectiu, publicat en el BOIB número 153, de data 9 de novembre de 2019, en les matèries següents:

**Antecedents**

1. En data 30 d'octubre de 2020 el comitè d'empresa va denunciar el Conveni col·lectiu de l'**Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT-Palma)** dins del termini i en la forma escaient, tal com estableix la legalitat vigent.
2. Que un cop iniciada la negociació del nou Conveni col·lectiu i ajustant-se al que estableix l'article 86 de l'Estatut dels treballadors, s'entén que des de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2025 s'ha mantingut vigent el Conveni col·lectiu esmentat en tota la seva extensió i així ho ratifica la comissió negociadora d'aquest Conveni col·lectiu.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques

ÍNDEX**TÍTOL I. Disposicions generals i garanties funcionals****CAPÍTOL I. Àmbit, vigència, durada, denúncia, dret supletori i garanties funcionals**

- Article 1r. Àmbit d'aplicació
- Article 2n. Vigència, durada i denúncia
- Article 3r. Garanties individuals i dret supletori
- Article 4t. Garanties de caràcter funcional

TÍTOL II. Dels ingressos, ascensos, ocupació, jubilació, formació i promoció professional**CAPÍTOL II. Dels ingressos, ascensos, foment de l'ocupació i jubilació ordinària i parcial, formació i promoció professional**

- Article 5è. Principis rectors, accés a l'ocupació, promoció interna i procés selectiu
- Article 6è. Foment d'ocupació i jubilació
 - 6.1.1. Contractes fixos discontinus
 - 6.1.2. Contractes a temps parcial
- 6.2. Jubilació
- Article 7è. Innovacions tecnologies, formació i promoció professional

TÍTOL III. De la classificació professional, organització del treball, jornada laboral, retribució i descansos**CAPÍTOL III. Organització del treball, classificació professional, jornada laboral, descansos, torns de treball i vacances**

- Article 8è. L'organització del treball
- Article 9è. Sistema de classificació professional en l'àmbit de l'empresa i llocs de treball
- Article 10è. Jornada de treball en l'àmbit de l'empresa
- Article 11è. Torns de treball
- Article 12è. Jornades de treball en torns partits
- Article 13è. Prolongació de la jornada
- Article 14è. Temps de presència, jornada de treball efectiu i hores extraordinàries, hores complementàries
- Article 15è. Descans setmanal i descans addicional
- Article 16è. Dies festius treballats
- Article 17è. Descans diari entre jornades de treball
- Article 18è. Vacances

CAPÍTOL IV. Sistema retributiu, salari base, complements salarials, increment de salaris, rebut de salaris i liquidació

- Article 19è. Sistema retributiu
- Article 20è. Salari base i complements salarials
- Article 21è. Rebut de l'abonament de salaris i quitança



TÍTOL IV. Dels drets i prestacions socials

Capítol V. Permisos retribuïts i no retribuïts, llicències, excedències, complement IT, fons social, vestuari, bestretes, títols de transport i responsabilitat de l'empresa

- Article 22è. Permisos retribuïts
- Article 23è. Llicències i permisos no retribuïts
- Article 24è. Complement econòmic per incapacitat temporal
- Article 25è. Fons social
- Article 26è. Vestuari de treball
- Article 27è. Fons econòmic per a bestretes
- Article 28è. Títol de transport de lliure circulació
- Article 29è. Responsabilitat de l'empresa

TÍTOL V. Del règim disciplinari i els seus procediments

Capítol VI. Deures laborals, concepte de falta laboral, graduació, tipificació, sanció, reincidència i prescripció de les faltes laborals, procediment d'expedient disciplinari, assistència jurídica i indemnització per acomiadament improcedent

- Article 30è. Deures laborals
- Article 31è. Concepte de falta laboral
- Article 32è. Graduació de les faltes laborals
- Article 33è. Tipificació de les faltes laborals
- Article 34è. La reincidència en les faltes laborals
- Article 35è. Sancions de les faltes laborals
- Article 36è. La prescripció de les faltes laborals
- Article 37è. Procediment de l'expedient disciplinari
- Article 38è. Assistència jurídica
- Article 39è. Indemnització complementària per acomiadament declarat improcedent

TÍTOL VI. Dels drets sindicals de la salut i riscos laborals de les persones treballadores, de la igualtat, de la conciliació de la vida laboral i familiar i comissions de treball

CAPÍTOL VII. Del comitè d'empresa, delegats i delegades sindicals, de la salut i els riscos laborals de les persones treballadores

- Article 40è. Del comitè d'empresa
- Article 41è. Dels delegats i delegues sindicals i les seccions sindicals
- Article 42è. L'empresa i els sindicats
- Article 43è. Comitè de salut i riscos laborals

CAPÍTOL VIII. Comissions de treball, i disposicions addicionals, transitòries i finals

- Article 44è. Comissió paritària de vigilància i interpretació del Conveni col·lectiu
- Article 45è. Comissions de treball del Conveni col·lectiu
- Article 46è. Igualtat en l'àmbit de l'empresa
- Article 47è. Conciliació de la vida laboral i familiar
- Article 48è. Assetjament sexual i per raó de sexe
- Article 49è. De la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+
- Article 50è. De l'actuació davant catàstrofes naturals o fenòmens meteorològics adversos en el sector del transport urbà de viatgers per carretera
- Article 51è. De les mesures per promoure la mobilitat a la feina
- Article 52è. Procediments per resoldre discrepàncies .

DISPOSICIONS ADDICIONALS

- Addicional primera
- Addicional segona
- Addicional tercera
- Addicional quarta
- Addicional cinquena



Addicional sisena
Addicional setena

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Transitòria primera
Transitòria segona
Transitòria tercera
Transitòria quarta
Transitòria cinquena
Transitòria sisena

DISPOSICIONS FINALS

Final primera
Final segona
Final tercera

ANNEX I. TAULA SALARIAL**TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'EMT-PALMA 2026-2028****TÍTOL I****DISPOSICIONS GENERALS I GARANTIES FUNCIONALS****CAPÍTOL I****Àmbit, vigència, durada, denúncia, dret supletori i garanties funcionals****Article 1r. Àmbit d'aplicació**

Aquest Conveni col·lectiu regula les condicions econòmiques i laborals dels treballadors a l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT-Palma), societat que té per objecte l'adquisició i explotació de tota mena de servei públic de transport col·lectiu de viatgers i viatgeres, amb els seus serveis complementaris i la publicitat comercial de tota mena, aprofitant els serveis i les instal·lacions de l'empresa esmentats.

Aquest Conveni col·lectiu es negocia i s'acorda entre la direcció de l'empresa i la comissió negociadora de la part social, en representació del comitè d'empresa que, al seu torn, és l'òrgan representatiu de tots els treballadors i treballadores.

Article 2n. Vigència, durada i denúncia

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor a partir de l'1 de gener de 2026, fins al 31 de desembre de 2028. Una vegada finalitzat el període de vigència, el Conveni s'entén prorrogat en la seva totalitat d'any en any tret de denúncia expressa de les parts. La denúncia s'ha de produir com a mínim tres mesos abans de la data de venciment del Conveni o de les pròrrogues eventuais, que han de ser amb caràcter anual, mitjançant comunicació escrita.

Una vegada denunciat el Conveni, manté la vigència segons el que estableix l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

Una vegada denunciat el Conveni, en finalitzar el Conveni o qualsevol de les seves pròrrogues, les parts han de constituir la comissió negociadora dins del mes següent a la data de comunicació de la denúncia.

Article 3r. Garanties individuals i dret supletori

1. Si el Conveni col·lectiu d'àmbit provincial de transport regular de viatgers millora, en còmput global, el que estableix aquest text per a algun lloc de treball, les persones treballadores que ostenten aquest lloc de treball s'hi poden acollir.

2. S'han de respectar, a títol personal, les condicions laborals que siguin superiors a les que estableix aquest Conveni, considerades en conjunt i en còmput anual.

3. S'entenen derogats per aquest Conveni col·lectiu tots els preceptes que contenen convenis col·lectius, laudes, reglamentacions de treball o altres disposicions o acords que regulen de manera diferent els conceptes salarials o d'un altre caràcter i que preveu aquest Conveni. Pel que fa al que aquest Conveni no preveu, és d'aplicació el que regula la legislació laboral de caràcter general.

**Article 4t. Garanties de caràcter funcional**

I) Sens perjudici de la facultat exclusiva de la direcció a l'hora d'organitzar la feina, es reconeixen les garanties següents:

1. Qualsevol requeriment que l'empresa efectuï a un treballador o treballadora en què se sol·licita la seva presència, l'ha de fer durant la seva jornada laboral.
2. Tota ordre que el treballador o treballadora consideri que el pugui comprometre la pot sol·licitar per escrit, sens perjudici de complir-la, i l'empresa la hi ha de lliurar.
3. El conductor o la conductora que, a l'hora de sortir del servei, no trobi el vehicle assignat en perfectes condicions per a la sortida immediata, no és responsable del retard en l'horari de sortida de les instal·lacions de l'empresa.
4. Les persones treballadores mantenen les retribucions que tenen assignades en aquest Conveni, encara que l'empresa supprimeixi o disminueixi part de les obligacions que actualment tenen encomanades.

II) Quan a un conductor perceptor o conductora perceptora se li retiri el permís de conduir:

- a) Si la retirada és temporal, l'empresa ha d'acoblar el treballador afectat o la treballadora afectada en un altre lloc de treball d'acord amb les seves aptituds, i n'ha de conservar el grup professional i el salari.
- b) Si la retirada és definitiva, el treballador o treballadora pot optar entre la indemnització econòmica que estableix l'article 53.1.b) de l'Estatut dels treballadors, o bé acoblar-lo o acoblar-la de manera immediata en un altre lloc de treball, i li ha d'assignar el grup professional i el salari que a aquest lloc li correspon.

En ambdós casos, el treballador o la treballadora ha de comunicar l'opció referida en el termini de 30 dies a comptar des de la data de comunicació de la retirada definitiva del permís de conduir.

Si el treballador o la treballadora opta per ser acoblat o acoblada a un altre lloc de treball i té 58 o més anys, a l'efecte de la pensió de jubilació l'empresa ha de cotitzar pel salari que correspon en cada moment en el lloc de treball del conductor perceptor o la conductora perceptora.

III) Les persones treballadores de l'empresa, tret d'aquelles en un lloc de treball de conductor perceptor o conductora perceptora, que per raons de tipus organitzatiu han de fer funcions de conductor perceptor o de conductora perceptora, i prèvia comunicació al comitè d'empresa, tenen dret a percebre els conceptes salarials i extrasalarials que deriven del lloc de treball esmentat, sempre que els del seu lloc de treball, en conjunt, no siguin iguals o superiors al de conductor perceptor o conductora perceptora.

IV) Les despeses de tramitació per renovar el carnet per conduir els vehicles de l'empresa han de ser abonades per compte d'aquesta.

V) L'empresa posa els mitjans necessaris per facilitar als conductors i conductores, així com als cobradors i cobradores, que puguin disposar del canvi, en la moneda fraccionària necessària per fer la seva feina. A més, el treballador o la treballadora té l'obligació d'informar l'empresa de la falta de canvi.

VI) L'empresa ha de facilitar al treballador o a la treballadora, mitjançant els mitjans que consideri oportuns, el seu desplaçament al centre de treball.

VII) En atenció i compliment de la nova redacció que es fa de l'article 49.n) de l'Estatut dels treballadors, i la jurisprudència del TJUE, als treballadors i treballadores als quals es declari una incapacitat permanent per a la professió habitual, l'empresa els ha de recol·locar, quan es donin les condicions que estableix l'article 49.n) de l'Estatut dels treballadors esmentat, i quan les facultats físiques residuals de la persona treballadora siguin compatibles, prèvia superació de la revisió mèdica efectuada pels serveis mèdics de vigilància de la salut, i compti amb les aptituds i la qualificació professional, que de manera prèvia els han de ser avaluades, conforme al nou lloc o nous llocs de treballs oferts per l'empresa.

Sens perjudici de poder subscriure de manera prèvia amb l'empresa un nou contracte de caràcter temporal, que afecti tant les funcions derivades del nou lloc de treball com aquelles altres inherents al mateix, com són el salari, la jornada, els torns de treball, l'horari, etcètera, la persona treballadora en qüestió ha de superar procés selectiu mitjançant convocatòria pública, tal com estableix la Llei 20/21 i l'Estatut bàsic de l'empleat públic. No obstant això, si mentre es troben en aquesta situació se'ls retira la invalidesa total per a la professió habitual, tornarien a novar el contracte, en les mateixes condicions que tenien abans que se'ls declarés aquesta invalidesa.

El lloc de treball el fixa l'empresa en consideració a les seves necessitats organitzatives i valorant les aptituds professionals de la persona treballadora.

En el moment de subscriure la novació contractual, ambdues parts poden acordar establir la distribució irregular de la jornada anual, per acord entre treballador i empresa, i es permet l'acumulació de la prestació de serveis en determinats períodes temporals en funció de les



necessitats de l'empresa. L'empresa ha d'elaborar un quadrant anual el desembre de l'any anterior, però entre l'empresa i el treballador poden variar aquest quadrant de mutu acord.

VIII. En el supòsit que es revisi un procés declaratiu d'invalidesa davant l'organisme competent, i la persona afectada és qualificada pel servei de prevenció com a no apta, l'empresa l'ha d'acoblar en un altre lloc de treball fins que no hi hagi una resolució per part de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o, en cas d'impugnació d'aquesta resolució, fins que no existeixi una sentència ferma del jutjat social corresponent.

L'empresa pot requerir en qualsevol moment a la persona treballadora en qüestió la documentació oficial que justifiqui de manera suficient la permanència de la situació indicada.

TÍTOL II

DELS INGRESSOS, ASCENSOS, OCUPACIÓ, JUBILACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

CAPÍTOL II

Dels ingressos, ascensos, foment de l'ocupació i jubilació ordinària i parcial, formació i promoció professional

Article 5è. Principis rectors, accés a l'ocupació, promoció interna i procés selectiu

1. L'accés s'ha d'efectuar per cobrir les necessitats de la plantilla que l'empresa necessiti, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els de publicitat, transparència, imparcialitat, professionalitat, independència, discrecionalitat tècnica, adequació i agilitat.

En aquells casos que calgui reunir requisits específics, han de ser definits per l'empresa, sempre que siguin conforme a la RPT aprovada per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors i l'aprovació posterior al Consell d'Administració.

La direcció de l'empresa té la potestat de nomenar únicament i exclusivament el personal del grup professional 1r, direcció, i en concret el director o la directora d'àrea, en entendre's que són càrrecs de confiança, conforme a la reglamentació que es recull a la disposició addicional primera d'aquest Conveni col·lectiu.

S'accedeix a la categoria de cap de departament tal com s'indica en el punt 1 del paràgraf primer d'aquest article.

2. Per a la resta dels grups professionals, han d'accedir a l'empresa mitjançant convocatòria pública, que com a mínim ha d'establir el següent:

- A) El nombre de llocs de treball que cal cobrir i el seu perfil.
- B) La data límit per fer l'examen.
- C) La convocatòria s'ha de fer amb 20 dies naturals d'antelació a la data límit per admetre sol·licituds.

L'empresa ha de consultar amb la representació legal de les persones treballadores els esborranys de les bases de les convocatòries d'ocupació, abans no els aprovi el Consell d'Administració de l'empresa.

3. Les vacants o places de nova creació que l'empresa necessiti ocupar s'han d'oferir en primer lloc com a promoció interna, d'acord amb la RPT del lloc que cal cobrir i de la convocatòria corresponent. Si una vegada publicada la convocatòria cap aspirant no compleix els requisits requerits, o si efectuades les proves no obté la puntuació mínima establerta, l'empresa ha de convocar les vacants per concurs públic.

4. Tots els processos de selecció de personal són públics i s'ajusten al següent:

- a) Els factors que cal valorar són la formació acadèmica, coneixements pràctics del lloc, l'aptitud, antiguitat, l'actitud i, amb la finalitat de determinar si la persona treballadora és apta per al lloc que cal cobrir, se li ha de fer un test psicotècnic i una entrevista personal en funció del lloc que cal cobrir. Tot això, efectuat i analitzat per un professional expert en la matèria i aliè a l'empresa. Si bé, en l'entrevista personal, ha de ser present el tribunal, en qualitat de mers observadors.
- b) L'empresa, amb els temaris proposats, ha d'encarregar la preparació dels exàmens a professionals, i aquests els han de lliurar al tribunal.
- c) El tribunal ha d'estar compost per cinc persones: dues per part de l'empresa, dues per part del comitè d'empresa i un o una professional amb coneixements sobre el temari designat per l'empresa.
- d) Les proves o exàmens que s'han de fer s'efectuaran per sorteig, entre aquells temes que presenti l'empresa, que no poden ser inferiors a tres models d'examen per a cada convocatòria.
- e) El tribunal ha de qualificar i publicar els resultats finals.
- f) L'empresa ha de fer la crida quan compti amb l'apte de la persona aspirant del lloc de treball que cal cobrir, de les proves psicotècnica, entrevista personal i revisió mèdica del servei de prevenció de salut de l'empresa.





No poden formar part del tribunal nomenat per a tot el procés del concurs públic aquelles persones que tenen un parentiu amb algun aspirant, fins al tercer grau d'afinitat o consanguinitat, i el membre en qüestió pot ser recusat, per aquest motiu, en el moment de tenir-ne coneixement. En cas que tenguí lloc aquesta situació i no s'informi la resta dels membres del tribunal, cal obrir un expedient d'investigació i revisar l'expedient de l'aspirant.

5. Excepcionalment, i atenent al principi de celeritat i per raons expressament justificades de necessitat i urgència, es farà la contractació de personal laboral amb caràcter temporal, mitjançant convocatòria per concurs de mèrits, sobre la base dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, així com el que estableix la legislació vigent que sigui d'aplicació a l'empresa en cada moment. Aquest procediment s'ha de fer per mitjà del tribunal que estableix l'apartat 4.c) d'aquest article.

En cap supòsit l'aplicació d'aquest procediment de selecció no comporta la transformació de la contractació esmentada en indefinit / fix, i ha de tenir com a màxim una durada de tres anys. Arribada la data, l'empresa ha de convocar un procés de concurs oposició, o bé extingir els contractes esmentats, tal com estableix la Llei 20/21, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, així com tota la legislació vigent que li sigui d'aplicació en cada moment.

Article 6è. Foment de l'ocupació i jubilació

6.1. Foment de l'ocupació

6.1.1. Contractes fixos discontinus. L'empresa pot contractar sota la modalitat de fix discontinu, i a temps complet, un màxim del 9 % de la totalitat de la plantilla vigent cada any.

L'import total de la plantilla amb caràcter fix discontinu (màxim del 9 % de la plantilla) es pot distribuir per departaments.

La crida de les persones contractades com a fixes discontinues s'ha de dur a terme per rigorós ordre de prelación, conforme a la data d'ingrés a l'empresa, del de més antiguitat al de menys antiguitat i dins de cada lloc de treball i categoria. L'empresa té un termini d'un mes per fer la crida, conforme amb la data habitual d'incorporació en anys anteriors. Sempre que la realització de la prestació dels serveis no sigui amb caràcter cíclic o intermitent.

L'empresa farà la crida com a mínim amb 15 dies d'antelació a la incorporació i per escrit al domicili conegut per l'empresa, o bé per la via de comunicació autoritzada prèviament pel treballador o la treballadora.

És responsabilitat única i exclusiva del treballador o la treballadora comunicar qualsevol modificació del seu domicili o de les vies de comunicació que hagi indicat anteriorment a l'empresa.

De la mateixa manera, és responsabilitat única i exclusiva del treballador informar de qualsevol altra circumstància que pugui modificar la via o el mitjà de comunicació al treballador o la treballadora.

L'empresa comunicarà mitjançant escrit la interrupció del contracte fix discontinu per ordre de menys antiguitat a més antiguitat, i d'acord amb el departament i la categoria que ocupin, en un termini mínim 15 dies naturals.

La garantia d'ocupació mínima per al personal amb contracte fix discontinu és de nou mesos a l'any, si bé, per acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora, es pot acordar una durada mínima de fins a sis mesos.

Si l'empresa té necessitat d'efectuar contractacions indefinides a jornada completa per cobrir places existents en l'estructura, així com ampliar l'estructura amb noves places indefinides-fixes a temps complet, ha d'oferir les places esmentades a les persones treballadores fixes discontinues que hagin passat un concurs oposició, seguint l'estricta ordre de prelación de la llista final del procés de selecció.

Per a aquest tipus de contractació, s'estableixen les bases de les convocatòries per concurs oposició, que podran novar el contracte a indefinit anual quan es necessitin cobrir vacants de les característiques esmentades, seguint l'estricta ordre de prelación de la llista final del procés de selecció.

Cal confeccionar un quadrant de vacances específiques per a aquest col·lectiu, negociat entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores.

Així mateix, per al personal de l'empresa que es trobi a jornada completa i amb caràcter anual, i que es vulgui acollir a aquesta figura contractual, podrà sol·licitar la novació del seu contracte en les condicions que aquí es descriuen.

Per mutu acord de les parts, únicament a les persones amb la modalitat contractual fixa discontinua, les vacances poden ser abonades per interrupció del període contractual, per acabament de la temporada, sempre que no se n'hagin pogut gaudir durant el període d'activitat.

6.1.2. Contractes a temps parcial. A causa de l'augment de peticions de conciliació de la vida laboral amb la familiar de les que recullen els articles 34 i 37 de l'Estatut dels treballadors, i en consideració al col·lectiu de conductors i conductores, que tenen horaris de caràcter rotatiu i sense establir-se la seva realització en uns dies fixos, l'empresa ha de promoure un sistema de contractació a temps parcial mitjançant concurs oposició, conforme a les normes següents.

1. Contracte a temps parcial amb un mínim del 60 % de jornada anual respecte de les 1.554 hores que recull l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu, amb la qual cosa resulta un total de 932 hores anuals, que es distribuïran en 133 dies de treball efectiu, amb una jornada diària acumulada de 7 hores, més el 30 % de la jornada efectuada en còmput mensual com a hores complementàries, d'acord amb el que estableix l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu, per cobrir dissabtes, diumenges i torns de tarda.

El col·lectiu esmentat es regeix per les regles següents:

- Cal establir un quadrant de descansos teòric que s'ha d'incloure com a annex a aquest Conveni col·lectiu, i ha de ser de dilluns a divendres.
- Cal establir un quadrant de vacances teòric que s'ha d'incloure com a annex a aquest Conveni col·lectiu.
- Quan aquests treballadors treballin un dia festiu, la remuneració ha de ser la que estableix l'article 20.12 del Conveni.

2. Contracte a temps parcial amb un mínim del 60 % de la jornada anual respecte de les 1.554 hores que recull l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu, del qual resulta un total de 932 hores anuals, que s'han de distribuir en els 222 dies anuals de treball efectiu que estableix l'article 10 esmentat d'aquest Conveni col·lectiu, i el mínim d'hores que cal fer amb caràcter diari és de 4,20 hores, més el 30 % de la jornada realitzada en còmput mensual, com a hores complementàries, que s'han de fer en torns rotatius, segons els serveis i amb caràcter flexible, a fi d'afavorir la concessió de les reduccions de jornada per guarda legal, i les peticions de modificació de distribucions de jornades setmanals per a la conciliació laboral amb la familiar.

El col·lectiu esmentat es regeix per les regles següents:

- S'estableix una jornada mínima diària efectiva de 4,20 hores diària; en cas que la persona treballadora faci una jornada inferior a aquesta, ha de percebre una retribució igual a aquesta, i no són recuperables.
- Cal establir un quadrant de descansos teòric que s'ha d'incloure com a annex a aquest Conveni col·lectiu, i ha de ser de dilluns a divendres.
- Cal establir un quadrant de vacances teòric que s'ha d'incloure com a annex a aquest Conveni col·lectiu.
- Quan aquests treballadors treballin un dia festiu, la remuneració és conforme el que estableix l'article 20.12 del Conveni.
- Es limiten les jornades reduïdes d'aquest col·lectiu a 21 serveis, que han de ser cobertes per 68 places al 60 % de manera equitativa. Amb caràcter anual s'han de sotmetre a revisió les proporcions establertes, que poden variar de mutu acord amb la RLT.

6.2 Jubilació. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, a fi d'afavorir el foment i la creació d'ocupació, estableixen en l'àmbit de l'empresa que les persones treballadores es poden acollir a les modalitats de jubilació més beneficioses que existeixin en cada moment, segons la legislació vigent. L'exercici d'aquest dret té caràcter voluntari per a la persona treballadora, i la seva concessió és obligatòria per part de l'empresa.

Tot això es regeix de la manera següent:

Els contractes de relleu que s'estableixin com a conseqüència de qualsevol modalitat de jubilació tenen caràcter d'indefinit no fix i la seva jornada està marcada conforme al contracte de la persona treballadora que substitueixi; per aconseguir obtenir una plaça fixa a l'empresa, han de passar per un procés de concurs oposició públic, d'acord amb el que estableix la Llei 20/21, l'Estatut de l'empleat públic i tota la legislació vigent que sigui d'aplicació en cada moment.

En cas que hi hagi un canvi normatiu en les modalitats dels contractes de relleu, aquests s'han d'ajustar a la legislació vigent i la persona treballadora que accedeix a la jubilació sempre tindrà l'opció de triar la modalitat més beneficiosa.

El treballador o la treballadora ha de comunicar la seva intenció de jubilació parcial amb almenys tres mesos d'antelació a la seva data d'efectivitat, a fi d'iniciar el procés de selecció del treballador o la treballadora rellevista.

Per a aquelles sol·licituds de jubilació que comportin legalment la contractació d'una persona treballadora rellevista amb caràcter indefinit no fixa, i mentre se substancien els procediments de selecció d'aquestes característiques, es faran contractes de relleu amb els contractes temporals interns que es trobin en aquell moment a la plantilla de l'empresa, sens perjudici de complir el que estableix la Llei 20/2021 i l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per obtenir la condició d'indefinit fix, i amb això una plaça fixa a l'empresa. I si així no n'hi ha prou, es faran noves contractacions.



L'empresa instrumentalitza mitjançant convocatòria pública, conforme a la legalitat vigent, les contractacions necessàries per fer les jubilacions parcials anticipades.

Per acord entre l'empresa i la persona treballadora que hagi accedit a la jubilació, poden establir l'acumulació del temps de treball en períodes de dies durant la setmana, setmanes durant el mes, mesos durant l'any o altres períodes de temps.

Si, un cop arribada la data en què s'ha de fer efectiu l'inici de la jubilació parcial, el contracte no es pot formalitzar per causes imputables a l'empresa, els dies de prestació del percentatge establert per al contracte de jubilació parcial es comencen a aplicar des del dia en què legalment o reglamentàriament es podria haver fet efectiva.

Article 7è. Innovacions tecnològiques, formació i promoció professional

1. L'empresa ha de potenciar cursos d'innovacions tecnològiques i de promoció professional, mitjançant els plans o programes de formació que l'empresa estableixi o que s'acordin en el si de la comissió de foment de l'ocupació, benestar social i formació, així com en la comissió d'igualtat.

Els cursos s'han d'impartir donant el màxim de facilitats a tots els treballadors i treballadores per igual i de conformitat amb els criteris que conjuntament estableixin l'empresa i comitè d'empresa.

2. Amb la finalitat de facilitar la formació i la promoció professional s'estableix que el treballador o la treballadora té dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens d'estudis formatius o universitaris, preavisant amb una antelació mínima de 72 hores.

b) De preferència, dins dels límits organitzatius de l'empresa, per triar torns de treball o serveis, quan el treballador o la treballadora cursi amb regularitat estudis per obtenir els títols oficials següents: ESO, batxillerat, formació professional i grau, màsters o postgrau universitaris.

A aquest efecte l'empresa exigeix al treballador o la treballadora un justificant de la matrícula, la certificació d'assistència habitual a les classes i el certificat relatiu al grau d'aprofitament del curs o cursos dels estudis que duu a terme.

c) Als permisos o llicències oportuns per a la formació, amb reserva del lloc de treball.

3. L'empresa ha de lliurar trimestralment al comitè d'empresa la relació d'aquelles persones que es trobin en les situacions que exposa aquest article.

4. CAP (certificat d'aptitud professional)

L'empresa exigeix que tot el personal que s'hagi d'incorporar a la plantilla per fer les funcions de conductor perceptor o conductora perceptora, i tenguí l'obligació de tenir aquesta titulació, estigui en possessió del certificat d'aptitud professional (CAP) corresponent que regula el Reial decret 1032/2007, de 20 de juliol, prèviament a incorporar-se a la plantilla.

L'empresa ha de destinar anualment una partida per a la formació del CAP que regula el Reial decret 1032/2007, de 20 de juliol, pel qual es regula la qualificació inicial i la formació contínua dels conductors de determinats vehicles destinats al transport per carretera.

Sempre que la programació de la formació coincideixi amb la jornada laboral programada als treballadors i les treballadores, les hores que s'hi destinin s'entenen com a temps efectiu de treball.

Els cursos del CAP s'han de fer en torns de matí i tarda. Els treballadors seran assignats al curs que coincideixi amb el torn de treball, matí o tarda, que estiguin fent quan els toqui fer-lo.

En el cas que un treballador o una treballadora presti els serveis amb una altra empresa que requereixi el CAP, en funció de les hores de prestació de servei, el treballador o la treballadora ha d'assumir la part proporcional del cost de les hores de formació i el cost d'impartició.

Si el treballador o la treballadora deixa de treballar a l'empresa, per qualsevol motiu, tret per invalidesa, jubilació parcial o total a l'empresa, ha d'assumir el cost proporcional del CAP que falti fins a la renovació. Aquesta quantia es descomptarà de la nòmina de saldo i quitança corresponent.

5. L'empresa pot establir cursos de formació d'obligat compliment i que han de fer els treballadors i les treballadores en hores efectives de treball, a més de formació de caràcter voluntari en la realització i assistència, prèvia consulta a la comissió de foment d'ocupació, benestar social i formació.

Una vegada inscrits en qualsevol sistema de formació, ja sigui obligatori o voluntari, és d'obligat compliment i, en cas de no assistència, és d'aplicació als treballadors i les treballadores el que recull l'article 33.1.k) d'aquest Conveni col·lectiu.



Si es fan els cursos obligatoris fora de la jornada laboral programada a les persones treballadores (fora de l'horari programat, en dies de lliurança o dies de descans), les hores de formació poden ser compensades a opció de la persona treballadora, o bé per temps equivalent de descans, o bé per compensació econòmica a raó d'hora ordinària, i la part proporcional en funció de les hores emprades per a la formació.

En el cas que la modalitat per la qual s'opti sigui el descans compensatori, el seu gaudi s'ha de programar acumulat a un altre descans dins dels cinc mesos següents a la data en què es van destinar les hores que es compensen a la formació, tret de pacte entre les parts.

6. Pel que fa al desenvolupament i l'organització de la formació que estableix l'article 23.3 de l'Estatut dels treballadors («Promoció i formació professional en el treball»), el treballador o la treballadora pot acumular el gaudi de les 20 hores anuals de formació en un període màxim de cinc anys.

En el cas dels treballadors i les treballadores de caràcter fix discontinu, els és d'aplicació conforme a la proporció de la jornada anual que efectivament facin cada temporada.

7. Sobre els permisos individuals de formació (PIF), que recull l'Ordre TAS 2307/2007 de 27 de juliol, les persones interessades en gaudir-ne han de presentar la seva sol·licitud juntament amb la còpia de la matrícula, els objectius i contingut del curs, el seu calendari oficial i el calendari de dies de permís a la persona responsable de formació.

Quan el nombre d'hores sol·licitades per part del personal de l'empresa superi el crèdit disponible, es donarà preferència a aquelles formacions relacionades amb el desenvolupament tecnicoprofessional.

S'ha de fer el seguiment de les sol·licituds rebudes en la comissió de foment de l'ocupació, benestar social i formació.

TÍTOL III

DE LA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, JORNADA LABORAL, RETRIBUCIÓ I DESCANSOS

CAPÍTOL III

Organització del treball, classificació professional, jornada laboral, descansos, torns de treball i vacances

Article 8è. L'organització del treball

1. L'organització pràctica del treball, amb subjecció al que preveu aquest Conveni i la legislació laboral vigent, és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa.
2. El sistema de racionalització, mecanització i direcció del treball que s'adopti mai no pot perjudicar la formació professional que el treballador o la treballadora té dret a completar i perfeccionar per la pràctica.
3. El comitè d'empresa ha de ser informat de totes aquelles decisions relatives a tecnologia, organització del treball i utilització de materials que tinguin o puguin tenir repercussió física o psicològica per a les persones treballadores i, en tot cas, cal respectar el que preveu l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.
4. S'estableix que l'assignació de línies es regeixi per criteris d'antiguitat a l'empresa. Els criteris de condicions i clàusules s'han de negociar amb l'empresa dins el si de la comissió d'hores i serveis, l'últim quadrimestre de l'any per posar-lo en funcionament el gener de l'any següent.

L'acord d'assignació de línies per criteris d'antiguitat es renova cada any, i la seva vigència és des de l'1 de gener fins al 31 de desembre. En cas que no s'arribi a un acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, l'acord que s'estigui aplicant mantindrà la vigència fins que se signi un nou acord.

5 L'acord ha de contenir com a mínim el següent:

- a. La possibilitat de fer parelles entre conductors i el seu funcionament.
- b. Els terminis de:

- Recollida de sol·licituds.
- Publicació dels resultats d'assignació provisionals.
- Termini per presentar renúncies.
- Termini per presentar al·legacions.
- Publicació de les llistes definitives de l'assignació.



- Entrada en vigor de l'acord d'assignació.

- c. El funcionament dels torns partits.
- d. Normes de funcionament per confeccionar els serveis mensuals, a més de la possibilitat de canviar els descansos dels treballadors fixos en línia.
- e. El nombre de serveis que s'ofereixen.

Als treballadors que quedin en situació de disponibles, se'ls han d'assignar els serveis en les seves línies de preferència per criteris d'antiguitat.

Article 9è. Sistema de classificació professional en l'àmbit de l'empresa i llocs de treball

1. De conformitat amb el que disposa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, modificat per l'article 8 del RDL 3/2012, s'estableix el sistema de classificació professional de les persones treballadores per mitjà de grups professionals.
2. S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador o la treballadora.
3. És facultat de l'empresa, en funció de les seves necessitats organitzatives i econòmiques, cobrir les places o les vacants que es produeixin i assignar als treballadors i les treballadores funcions que estiguin enquadrades dins el seu grup professional, en diferents àrees o departaments de l'empresa.
4. Les persones treballadores compreses en l'àmbit d'aquest Conveni i des de la seva vigència es classifiquen professionalment en els sis grups professionals següents.

Grup professional 1r. Direcció

Comprèn aquelles persones treballadores que, exercint llocs de treball de directius, incloent-hi la direcció-gerència, a les seves ordres i coordinació directa, planifiquen, organitzen, controlen i dirigeixen les activitats i objectius que estableixen els òrgans de direcció de l'empresa (presidència, consell, etcètera).

La funció és la de comandament, organització i presa de decisions de manera directa, adreçada a assolir els objectius de rendiment, qualitat i disciplina de les activitats pròpies del desenvolupament normal o específicament programat per la direcció de l'empresa.

Grup professional 2n. Tècnics o tècniques i especialistes Comprèn aquelles persones treballadores manuals o intel·lectuals que, sense exercir funcions de comandament, fan treballs qualificats, tant professionals com administratius o d'ofici, que requereixen una formació o titulació de nivell superior, mitjà o facultats completades amb estudis o pràctiques específiques.

Les funcions que fan requereixen un alt grau d'autonomia per desenvolupar les activitats amb objectius definits i concrets de l'empresa. El treballador o la treballadora ha de decidir habitualment d'una manera autònoma sobre els processos i mètodes més adequats i vàlids per al resultat final de la seva feina, dins els objectius i directrius que fixa la direcció o els directius de l'empresa. La responsabilitat i conseqüències, pels seus errors, omissions o negligències, tenen importants efectes negatius en el funcionament de l'activitat empresarial.

Grup professional 3r. Comandaments intermedis

Comprèn aquelles persones treballadores que reuneixen actituds i aptituds per ordenar tasques, dirigir un col·lectiu o grup determinat de treballadors o treballadores i formació professional o acadèmica, si cal, per desenvolupar les funcions del seu lloc de treball.

Les persones treballadores d'aquest grup professional depenen jeràrquicament de les persones treballadores que recull el grup professional 1r, en els termes i organització que s'estableix a l'organigrama funcional de l'empresa.

Les funcions primordials, en els límits del seu lloc de treball, són la del comandament, organització i planificació, ja sigui permanent o delegada de les persones de jerarquia superior, adreçades a obtenir els rendiments, la qualitat, la disciplina i els objectius que estableixen i planifiquen els seus superiors, i assumeixen la responsabilitat d'assolir-los, en l'àmbit del seu lloc de treball i dels treballadors o les treballadores sota la seva responsabilitat.

Grup professional 4t. Professionals de trànsit i circulació

Comprèn aquelles persones treballadores que reuneixen o requereixen actituds i aptituds específiques per desenvolupar les funcions del seu lloc de treball, d'acord amb la planificació i direcció de la seva feina per part de la direcció de l'empresa, però amb una execució efectiva que requereix una autonomia i responsabilitat directa de la persona treballadora.



Les funcions dels llocs de treball, per la seva singularitat i professionalitat específica, són aquelles que tradicionalment ha organitzat i ha planificat la direcció de l'empresa o que en un futur pugui organitzar i planificar per a l'activitat del transport urbà de viatgers.

Grup professional 5è. Administració i treballs qualificats

Comprèn aquelles persones treballadores que reuneixen o requereixen coneixements o titulacions de grau mitjà, formació professional o anàlogues o formació pràctica per al desenvolupament manual i qualificat del seu lloc de treball, sense funcions de comandament i amb dependència total jeràrquica i funcional en els termes i l'organització que s'estableixen a l'organigrama funcional de l'empresa, amb responsabilitat concreta per als treballs encomanats al seu lloc de treball.

Les funcions del seu lloc de treball s'emmarquen en l'àmbit del manteniment, la conservació i la reparació del material mòbil i no mòbil de l'empresa i funcions de procediments manuals i intel·lectuals en l'àmbit administratiu, financer i productiu de l'empresa, i exerceixen el treball qualificat professionalment o d'ofici dins el lloc de treball assignat.

Grup professional 6è. Personal subaltern i iniciació professional

Comprèn aquelles persones treballadores que reuneixen o requereixen unes actituds, aptituds i coneixements generals de caràcter elemental, i que executen la feina sota unes indicacions concretes, amb una dependència jeràrquica i funcional de caràcter ascendent total de la resta de grups professionals.

Les funcions del seu lloc de treball comprenen treballs no qualificats de serveis auxiliars o complementaris, predominantment manuals dels descrits en els grups professionals anteriors.

5. Les funcions enumerades en cada grup professional defineixen el contingut de la prestació laboral, sense que això suposi esgotar les funcions de cada un d'ells. En tot cas, són les necessàries per garantir l'execució correcta de la prestació laboral.

6. Els diferents llocs de treball vigents a l'empresa es reflecteixen a la taula salarial annex d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 10è. Jornada de treball en l'àmbit de l'empresa

1. La jornada de treball és, per a totes les persones treballadores, de 1.554 hores anuals, que es distribueixen en 222 dies/any, amb una jornada mitja diària de 7 hores, totes elles de treball efectiu, si el contracte de treball és a temps complet o, si no ho és, les que estipuli el contracte o el pacte entre les parts.

El temps de treball efectiu es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

2. La jornada laboral diària de treball efectiu és de 7 hores (la corresponent al seu tipus de plaça / convocatòria, complint sempre els marges que estableix aquest article), per als casos d'IT, jornades sindicals, permisos i permisos retribuïts, té el caràcter de còmput de jornada diària de treball efectiu, a l'efecte de calcular i de computar la jornada anual per a tots els treballadors.

3. Totes aquelles persones treballadores de l'empresa amb jornada diària efectiva de treball continuada tenen 20 minuts de descans (temps d'entrepà), que es considera com a temps efectiu de treball. Per la singularitat i la peculiaritat del servei i la feina que presta l'empresa, aquest temps de descans es retribueix amb la compensació econòmica que estableix aquest Conveni en els casos de conductors o conductores. i OPC SAE.

4. La distribució de la jornada laboral es fa en funció de l'àrea a la qual està adscrit el treballador, i es distingeixen els supòsits següents.

Personal adscrit a direcció i administració

La jornada laboral descrita anteriorment és en còmput anual de 1.554 hores de treball i any; la jornada diària és de 7 hores i es fa de dilluns a divendres, començant a les 8.00 hores i acabant a les 15.00 hores, a excepció d'aquells llocs de treball que requereixen una altra hora d'inici i d'acabament, que s'especificarà anualment al calendari laboral.

No obstant l'anterior, per al personal adscrit a administració s'estableix una flexibilitat a l'hora de prestar el servei de manera que pot iniciar la jornada laboral entre les 7.00 hores i les 8.30 hores, amb el compliment de la jornada diària vigent en cada moment. Aquesta opció és possible sempre que no siguin empleats assignats a un servei determinat que comporti la necessitat d'un torn fix i no flexible, i els departaments que tenen aquest tipus d'horaris són els de Recaptació, Control, Atenció al Client i Assignació de Serveis.

Es pot acordar entre l'empresa i el treballador o la treballadora un horari flexible diferent de l'esmentat anteriorment.

**Personal adscrit a taller i manteniment**

La jornada laboral descrita anteriorment és en còmput anual de 1.554 hores de treball i any; la jornada diària de laboral diària serà de 7 hores i es farà de manera rotativa mitjançant cinc dies de treball i dos de descans, per la qual cosa s'establirà un quadrant per regular aquest sistema.

Personal adscrit al SAE (operadors de SAE, inspecció i auxiliars de mobilitat)

La jornada laboral descrita anteriorment és en còmput anual de 1.554 hores de treball i any; la jornada diària és de 7 hores i es farà de manera rotativa mitjançant cinc dies de treball i dos de descans en còmput anual, segons el quadre adjunt annex de descansos.

A les persones treballadores que prestin els serveis al departament de mobilitat, se'ls aplica la jornada tal com es troba establert a l'article 4.7 d'aquest Conveni.

Personal adscrit a trànsit i circulació

- La jornada laboral descrita anteriorment és en còmput anual de 1.554 hores de treball i any; la jornada diària és de 7 hores, que s'han de fer de manera rotativa mitjançant cinc dies de treball i dos de descans, segons el quadre de descans que estableix l'annex II d'aquest Conveni.
- La durada mínima de la jornada diària és de 7 hores i la màxima, de 8 hores i quart. Les jornades diàries que, per necessitats de l'empresa, tinguin una durada inferior a 7 hores es consideren a efecte de còmput de 7 hores.
- Amb referència als dos apartats anteriors, per aplicar-los als contractes i places que recull l'article 6 d'aquest Conveni col·lectiu, cal ajustar-se al que disposa l'article esmentat.
- El temps de treball entre les 7 hores i les 8 hores i quart de jornada diària s'entén com a temps extraordinari, excepte per a les persones treballadores el contracte de les quals sigui el que recullen els articles 6.1.2. i 6.2.

Les parts negociadores d'aquest Conveni col·lectiu acorden no aplicar el que estableix l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, tret que es donin circumstàncies d'extrema i urgent necessitat, les quals han de ser acordades entre l'empresa i la RLPT, tant la durada com la manera d'aplicar-les.

Article 11è. Torns de treball

Tota la plantilla serà assignada a un torn de treball determinat o sistema rotatiu. L'assignació esmentada només pot ser modificada per raons de tipus organitzatiu de caràcter ineludible, sempre que es notifiqui al treballador o a la treballadora afectats amb un mínim de quaranta-vuit hores.

1. Direcció i administració

Les persones adscrites al grup professional de direcció i comandaments intermedis designades directament per l'empresa tenen plena dedicació al lloc de treball, sense gaudir de torns específics de treball.

Per a les persones adscrites als altres grups professionals d'administració, s'estableix un torn de matí, tret d'aquells llocs de treball que requereixin un torn de tarda o nit. Al Departament de Recaptació i per al lloc de treball de recaptació, l'adscripció al torn de nit és mensual i rotativa entre els treballadors i treballadores.

2. Tallers, manteniment i SAE, inspecció i auxiliars de mobilitat

Als tallers i manteniment, la realització de la jornada de treball efectiu es desenvolupa en tres torns de treball, matí, tarda i nit, i les persones treballadores s'adscriuen a un torn de treball amb caràcter rotatiu segons estigui establert.

Les persones adscrites al SAE i a inspecció roten de manera mensual en torns de matí, tarda i nit. Les persones adscrites a mobilitat roten de manera mensual en torns de matí, tarda i nit si es troben en el punt de control.

3. Trànsit i circulació

Els conductors i conductores són adscrits o adscrites als torns de treball de matí i tarda de manera mensual i rotativa.

A causa de la distribució irregular dels serveis als torns que estableix l'organització de l'empresa, s'estableix un grup de conductors i conductores no adscrit a un torn de treball (disponible pel que fa al torn de treball), que pot fer indistintament torns de matí, tarda o tercer torn, sempre que l'assignació esmentada es notifiqui de manera fefaent a les persones treballadores amb una antelació mínima de 48 hores.

Les parts signants del Conveni col·lectiu han de negociar la gestió d'aquest grup a la comissió d'hores i serveis.



S'estableix, sens perjudici del que regula aquest Conveni, el tercer torn de treball en trànsit (conductors i conductores). A aquest efecte, es consideren adscrites al torn de matí o tarda segons sigui el tram coincident més gran amb el torn en què es faci el servei. S'estableixen les 15.00 hores com a hora per determinar si la jornada és de matí o de tarda, cosa que es qualifica en funció del tram horari més gran.

Tots els serveis que passin pel punt de relleu habitual, un cop superada la jornada mitjana diària ordinària vigent en cada moment, han de fer el relleu. L'empresa té una flexibilitat de més o menys deu sobre l'hora indicada.

Si, de manera excepcional, no és possible per part de l'empresa complir el que s'acaba d'estipular, aquests casos s'han de debatre a la comissió d'hores i serveis.

Els serveis de matí són com a màxim fins a les 15.00 hores.

El tercer torn de treball en trànsit (conductors i conductores) s'implanta quan un servei, amb els dos torns base, superi les 16.00 hores i aquest excés sigui superior a quatre hores de jornada efectiva de treball.

4. Els serveis de tarda de conducció dels dies 24 i 31 de desembre tenen l'última sortida abans de les 21.00 hores. Els departaments d'Administració, Tallers i Auxiliars de Mobilitat acaben el torn de matí a les 11.30 hores i els de tarda, amb referència a Tallers i Auxiliars de Mobilitat, a les 18.00 hores.

Article 12è. Jornades de treball en torns partits

1. Les jornades de treball en torns partits (TP) s'articulen i s'organitzen com el desenvolupament de la jornada de treball efectiva diària en dos trams que poden comprendre diversos serveis i línies, i es desenvolupen en els torns de treball que estableix l'organització de l'empresa.

Quan l'empresa suprimeixi o estableixi jornades de treball efectiu en torns partits (TP), n'ha d'informar el comitè d'empresa a través de la comissió d'hores i serveis de les raons organitzatives i de servei que en justifiquen la implantació o eliminació, encara que siguin de caràcter temporal, i n'ha de sol·licitar l'opinió mitjançant un informe escrit i raonat i no vinculant.

Les jornades de treball efectiu en torns partits (TP) no poden excedir les 10 hores diàries entre l'inici i l'acabament de la jornada. Les que estiguin enquadrades en el torn de matí, perquè es fan més de 3,5 hores de jornada abans de les 15.00 hores, han de finalitzar abans de les 16.00 hores, i les de tarda no han de començar abans de les 13.00 hores.

2. Tots els conductors i conductores poden accedir voluntàriament a torns partits (TP) amb el compromís de romandre dins l'assignació durant un període d'un any natural.

Els serveis de TP són assignats per mesos i de manera rotativa entre els voluntaris o voluntàries.

Si no hi hagués prou personal voluntari per cobrir la totalitat de les jornades partides que s'estableixen en cada moment, les han de fer aquells treballadors o treballadores que van ingressar a l'empresa a partir de l'1 de gener de 2022. Si no n'hi ha prou amb aquest personal, per les últimes persones contractades per l'empresa encara que hagin adquirit la condició de fixes, poden canviar el servei assignat per un mes amb qualsevol persona voluntària i serà comptabilitzat al comptador de l'assignat (TP).

Les persones que vulguin accedir als torns partits s'hi han d'apuntar del 15 de novembre al 15 de desembre de cada any, per fer-los l'any següent.

Article 13è. Prolongació de la jornada

L'empresa ha de posar els mitjans necessaris perquè el conductor o la conductora no hagi de prolongar la jornada de treball efectiu en els casos de no presentar-se el relleu.

Si, malgrat això, per causes d'aquesta prolongació, el servei finalitza després de les 15.00 hores i es veuen obligades per la no-presentació o demora del relleu a continuar el servei, han de percebre la compensació econòmica que s'estableix en el complement de manutenció, sens perjudici del temps extraordinari que aquesta prolongació generi.

Article 14è. Temps de presència, jornada de treball efectiu i hores extraordinàries, hores complementàries

1. **Temps de presència:** es considera temps de presència abonable econòmicament, en els termes d'aquest Conveni col·lectiu, aquell en què el treballador o la treballadora es troba a disposició de l'empresa sense prestar o dur a terme l'activitat i les funcions pròpies del seu lloc de treball, d'acord amb el que regula el RD 1561/1995, de 21 de setembre.

2. **Jornada de treball efectiu:** es considera temps de jornada efectiva de treball aquell en què el treballador o la treballadora es troba a disposició de l'empresa i exercint l'activitat i les funcions pròpies del seu lloc de treball.

3. Hores extraordinàries: tenen la consideració d'hores extraordinàries totes aquelles que superin les 7 hores diàries (1.554 hores anuals).

3.1. Per voluntat de la persona treballadora, pot escollir entre l'abonament econòmic com a hores extraordinàries, al rebut del salari del mes en què s'hagin fet, o bé compensar-les en temps de descans d'acord amb el que recull el punt 3.2.b), dins l'any natural i de mutu acord entre l'empresa i les persones treballadores.

3.2. Tenen la consideració d'hores extraordinàries abonables econòmicament per a totes les persones treballadores de l'empresa:

- La feina efectuada superior a les 7 hores diàries (1.554 hores anuals), amb el topall que estableixi la legalitat vigent.
- En cas de fer un excés d'hores extraordinàries, respecte de les que estableix la legislació vigent, es van acumulant en una bossa per poder gaudir de dies de descans en compensació del temps esmentat (descansos compensats DCH). Per cada 6 hores i 22 minuts acumulades, es té dret a gaudir d'un dia de descans compensat (DCH). En els descansos esmentats s'han d'abonar tots els complements que es perceben un dia efectiu de treball.

Els descansos compensats per hores extraordinàries (DCH) es van assignant enganxats als dies de descans setmanals, tret que se n'acordi el gaudi en una determinada data entre l'empresa i les persones treballadores.

3.3. Una vegada finalitzat l'any, l'empresa ha d'abonar l'excés de jornada acumulat i no compensat com a hores extres en la nòmina de gener de l'any següent.

4. Hores complementàries: es consideren hores complementàries les efectuades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial.

- S'han de pactar de manera expressa amb les persones treballadores en el moment de formalitzar el contracte de treball, o posteriorment, i cal pactar-les de manera ineludible per escrit, fet que constitueix un pacte específic respecte del contracte.

5. Per a tot el que no recull aquest article, cal ajustar-se al que regula l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i l'article 12.5 de l'Estatut dels treballadors, a més de les seves normes de desplegament.

Article 15è. Descans setmanal i descans addicional

1. El descans setmanal, de manera genèrica, és de 2 dies continuats per a tota la plantilla de l'empresa (104 dies anuals).

L'aplicació efectiva del descans setmanal es fa de la manera següent:

- Direcció i administració: els dissabtes i diumenges.
- Trànsit i circulació: de manera rotativa dos dies consecutius per cada cinc de feina (segons el quadrant annex).
- Tallers i manteniment: de manera rotativa dos dies consecutius per cada cinc de feina.
- SAE i mobilitat: de manera rotativa dos dies consecutius per cada cinc de feina (segons el quadrant annex).

2. L'empresa ha de planificar de manera anual:

- Per grups de descans i persona, els dos dies de descans setmanals (DS), dels 104 dies anuals tal com estableix aquest Conveni col·lectiu.

Quan, per rotació de torns, no s'hagin pogut planificar els 104 dies de descans anuals que estableix la legislació vigent, cal programar el DS un dia diferent i dins de l'any en qüestió, juntament amb els DS programats en el seu quadrant.

- Quan ha coincidit el descans setmanal (DS) amb un dia festiu laborable (DF) no recuperable, cal assignar un dia de descans addicional (DA) per no excedir els 222 dies anuals o els dies efectius de treball conforme al tipus de plaça i contracte que la persona treballadora té definits. Tot això, d'acord amb el que estableix l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

- Si, per causes diferents de les que recullen els punts a) i b) i el que recull l'article 14 punt 3.2.b), per exemple l'any de traspàs, etcètera, que pugui generar l'excés dels 222 dies anuals, s'ha d'assignar un descans addicional (DA).

La planificació esmentada s'ha de publicar en la segona quinzena del mes de desembre de cada any, i se n'exclouen les persones que fan jornades especials. Sens perjudici d'haver de recuperar el dia festiu, si així ho estableix l'autoritat laboral.

Les persones treballadores, de mutu acord amb l'empresa, poden moure els seus dies addicionals de descans (DA).

Quan el descans addicional (DA) fixat a la planificació anual coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o bé amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, es



té dret a gaudir d'aquest descans addicional (DA) en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el descans addicional (DA) fixat a la planificació anual coincideixi amb una incapacitat temporal no superior a dotze mesos i que n'impossibiliti el gaudi, el treballador o la treballadora en pot gaudir una vegada s'acabi la incapacitat.

3. Les persones treballadores que formin part del SAE i de mobilitat compten amb el seu propi quadrant de descansos, que s'annexa a aquest Conveni col·lectiu.

4. La retribució en dies de descans setmanal (DS), en descans addicional (DA) i en dies d'ajust de la jornada (administració) de la plantilla, conforme a l'àrea en la qual es troben i les feines que fan, s'ha d'efectuar mitjançant la inclusió dels conceptes següents:

- Salari base
- Complement d'antiguitat
- Complement no absorbible
- Plus de transport
- Complement d'ajust del Conveni
- Complement d'ajust d'antiguitat
- Complement de menyscapse de diners
- Pagues extraordinàries

Complements de caràcter fix:

- Complement de cobrança
- Complement de liquidació
- Complement d'assistència
- Complement d'entrepà
- Complement de vestuari

Complements de caràcter variable:

- La suma de cada un dels conceptes salarials següents percebuts per cada persona treballadora en el període dels dotze últims mesos, dividit pels dies efectius de treball en aquest període: dia festiu treballat, diumenges, plus de torn partit i nocturnitat.

Pel que fa als descansos setmanals (DS) i als descansos addicionals (DA) que s'hagin treballat voluntàriament, les persones treballadores poden optar pel seu abonament a valor d'hora extraordinària, o bé gaudir-los en descans un altre dia, segons estableix l'article 14.3.2.b), i s'han d'assignar per acord entre l'empresa i la persona treballadora.

Article 16è. Dies festius treballats

Atès el caràcter públic i durant tot l'any del servei de transport urbà de viatgers que presta l'empresa, els dies festius laborables que tenen caràcter retribuït i no recuperable, incloent-hi aquells que l'autoritat laboral estableix com a recuperables, els han de fer les persones treballadores mitjançant grups de treball que, a tal efecte, se'ls assignarà de manera rotativa, anualment al quadrant, per prestar aquest servei en els dies declarats com a dies festius.

A l'hora d'elaborar el quadrant de dies festius regeixen les premisses següents:

1. La coincidència del dia festiu amb el quadrant de descansos determina el dia festiu no treballat per a aquest grup de descans
2. A tots els grups de descans se'ls ha d'assignar, al quadrant anual de la persona treballadora, el mateix nombre de dies festius treballats i no treballats anualment. Si el nombre de serveis assignats en un dia festiu és inferior al nombre de persones treballadores que haurien de treballar el dia festiu esmentat, cal reassignar la feina entre aquestes persones, amb l'objectiu que totes les persones treballadores tinguin l'oportunitat de treballar la mateixa quantitat de dies festius durant l'any.

Per fer aquest servei, les persones treballadores percebran el que estableix l'article 20.13, per dia festiu retribuït i no recuperable.

Es consideren dies festius dobles aquells serveis nocturns el tram més gran dels quals es fa entre les 0.00 hores dels dies 24 i 31 de desembre i les 7.00 hores dels dies 25 de desembre i 1 de gener, respectivament.

Les persones treballadores que fan el servei en els dies 25 de desembre i 1 de gener tenen un incentiu econòmic de 55 € bruts, sens perjudici d'abonar el complement de dia festiu que estableix l'article 20.13.



El que recull el paràgraf anterior no és d'aplicació per als dies 24 i 31 de desembre.

Article 17è. Descans diari entre jornades de treball

Entre el final d'una jornada de treball i l'inici de la següent han d'intervenir, com a mínim, dotze hores, tret dels finals de mes, quan es produeix el canvi de torns de treball.

Amb motiu del canvi de torns de treball, les persones que acaben el servei l'últim dia d'un mes després de les 23.00 hores i han d'iniciar un nou servei a partir del dia 1 del mes següent, amb una jornada que comenci abans de les 7.00 hores, tenen prioritat per canviar el dia lliure o l'horari.

Article 18è. Vacances

La durada de les vacances en còmput anual és de 25 dies feiners per a tota la plantilla de l'empresa. El gaudi de les vacances per grups professionals és d'un mes continuat o de dues quinzenes, mitjançant quadrant rotatiu.

Per al lloc de treball de conductor o conductora i mecànic o mecànica, el gaudi de les vacances s'estableix per quinzenes. S'adjunta a aquest Conveni com a annex el quadrant de vacances de les persones amb el lloc de treball de conductor perceptor i conductora perceptora, així com el sistema per evitar el seu solapament.

Els dies de vacances sobrants de gaudir de dues quinzenes anuals, l'empresa els ha de distribuir al llarg de l'any en dissabtes o diumenges, i acoblar-los als dies de descans convencionals. La distribució esmentada l'ha de fer pública cada mes de desembre a fi que els treballadors i treballadores coneguin com queden col·locats aquests dies sobrants per a l'any següent.

De mutu acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora es pot modificar el gaudi de les vacances.

En aquells llocs de treball professionals en els quals s'organitza el gaudi de vacances per quinzenes, com són els conductors i conductores i els mecànics i mecàniques, les persones treballadores només es poden canviar les vacances si la proposta de canvi no produeix alteracions i desequilibri en la planificació de la feina amb els grups de VC i DS.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o bé amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent d'aquella de la incapacitat temporal o d'aquella en què es va gaudir del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal que n'impossibiliti el gaudi total o parcial durant l'any natural a què corresponen, el treballador o la treballadora les pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

La retribució en període de vacances inclou els complements següents:

Complements de caràcter fix:

- Cobrança, liquidació, assistència, entrepà, vestuari, perillositat, penositat i toxicitat i plus de responsabilitat i qualitat del treball.

Complements de caràcter variable:

- La suma de cada un dels conceptes salarials següents percebuts de cada treballador en el període dels dotze últims mesos, dividit pels dies efectius de treball en aquest període: dia festiu treballat, diumenges, plus de torn partit i nocturnitat.

Les vacances de cada any natural caduquen el 31 de gener de l'any següent, tret que s'hagin sol·licitat dins el termini i en la forma escaient, i no s'hagin concedit o s'apliqui el que estableixen els paràgrafs 6 i 7 d'aquest article. En arribar al 31 de gener de cada any, s'emet un certificat a cada treballador on consta que li queden vacances pendents de gaudir amb el saldo corresponent.



CAPÍTOL IV**Sistema retributiu, salari base, complements salarials, increment de salaris, rebut de salaris i liquidació****Article 19è. Sistema retributiu**

El sistema retributiu de les persones treballadores està basat en els conceptes salarials que a continuació es detallen, sens perjudici d'aquells altres que en el futur pugui implantar l'empresa:

- a) Salari base
- b) Complement no absorbible
- c) Plus de transport
- d) Complement d'ajust del Conveni
- e) Complementes de lloc de treball:
 - Complement de nocturnitat
 - Complement de menyscapte de diners
 - Complement de manutenció
 - Complement de vestuari
 - Plus de relleu
- f) Complementes de caràcter personal:
 - Complement d'antiguitat
 - Complement d'ajust d'antiguitat
- g) Complementes per quantitat o qualitat de treball:
 - Complement de cobrança
 - Complement de liquidació
 - Complement d'entrepà
 - Complement de diumenges
 - Complement de dia festiu treballat
 - Complement de temps de presència
 - Complement d'assistència
 - Hores extraordinàries
 - Plus de torn partit
 - Complement de responsabilitat i qualitat del treball
 - Complement de penositat, perillositat i toxicitat
- h) Complement de venciments superior al mes:
 - Pagues extraordinàries

Article 20è. Salari base i complements salarials

1. SALARI BASE: retribueix de manera fixa la prestació mensual al lloc de treball pel desenvolupament de la jornada laboral pactada com a unitat bàsica de treball.

El salari base de caràcter mensual, per grups professionals i lloc de treball, és el que figura a la taula salarial, annexa al Conveni col·lectiu.

2. COMPLEMENT NO ABSORBIBLE: és de caràcter mensual i fix per lloc de treball laboral, en la quantia que s'estableix a la taula salarial **annexa al Conveni col·lectiu**.

3. PLUS DE TRANSPORT: és de caràcter mensual i indemnitza el treballador o la treballadora pel cost que li suposa el desplaçament al centre de treball. La quantia ve determinada a la taula salarial annexa en aquest Conveni col·lectiu.

4. PLUS DE RELLEU: complement de lloc de treball, de caràcter diari i laborable, que es percep per dia efectiu de relleu dut a terme.

Indemnitza la persona conductora pel fet d'iniciar la jornada laboral en un lloc o centre diferent d'aquell on finalitza la jornada o viceversa.



Complement que no afecta el càlcul de l'antiguitat i les pagues extraordinàries, i que tampoc no es percep els dies de descans, permisos retribuïts, dies festius ni vacances.

La seva quantia per dia de relleu és, per a l'any 2026, de 3,50 € bruts al dia; per a l'any 2027, de 4,00 € bruts al dia, i per a l'any 2028, de 4,50 € bruts al dia. L'abonament es fa efectiu des de la signatura i l'aprovació d'aquest Conveni col·lectiu.

5. COMPLEMENT DE NOCTURNITAT: té caràcter diari i es merita per hora de treball efectiu que estigui compresa entre les 21.00 hores i les 6.00 hores del matí. Bé sigui perquè la jornada laboral està establerta com a torn de treball comprès en aquesta franja horària, o bé perquè part de la jornada laboral es fa dins de la franja horària indicada. La quantia econòmica per hora i lloc de treball és la que estableix la taula salarial annexa del Conveni col·lectiu.

6. COMPLEMENT DE MENYSCAPTE DE DINERS: és de caràcter mensual per al lloc de treball conductor perceptor o conductora perceptora, cobrador o cobradora i personal d'administració que, entre les funcions del seu lloc de treball, hi hagi el fet de manejar monedes i bitllets. La quantia econòmica és la que estableix la taula salarial annexa del Conveni.

7. COMPLEMENT DE MANUTENCIÓ: és per dia efectiu de treball per al lloc de treball conductor perceptor i conductora perceptora, i es percep quan, en acabar el servei, l'ha de prolongar per sobre de les 15.00 hores perquè el relleu no s'hi ha presentat o ha arribat amb retard. Sens perjudici de les hores extraordinàries que la prolongació indicada comporti. La quantia econòmica és la que estableix la taula salarial annexa del Conveni.

8. COMPLEMENT D'ANTIGUITAT: les persones treballadores meriten un complement per antiguitat, calculat sobre el salari base del seu lloc de treball i que estableix la taula salarial annexa del Conveni, segons l'escala següent.

Amb 2 anys d'antiguitat, el 5 % del salari base.

Amb 4 anys d'antiguitat, el 10 % del salari base.

Amb 8 anys d'antiguitat, el 20 % del salari base.

Amb 12 anys d'antiguitat, el 30 % del salari base.

Amb 16 anys d'antiguitat, el 40 % del salari base.

Amb 20 anys d'antiguitat, el 50 % del salari base.

Amb 24 anys d'antiguitat, el 60 % del salari base.

El percentatge màxim de tots és el 60 % del salari base.

En els casos en què un treballador o una treballadora es troba de baixa en el moment en què es produeix un salt al complement d'antiguitat, aquest s'ha d'abonar des del mateix mes que es compleixen els biennis o quadriennis, en la pròxima nòmina o en concepte de retards en la nòmina següent al mes d'alta a l'empresa.

9. COMPLEMENT DE COBRANÇA: és per dia efectiu de treball per al lloc de treball conductor perceptor o conductora perceptora, que comporta les funcions d'expedir bitllets o títols de transport i la cobrança. La quantia econòmica és la que estableix la taula salarial annexa del Conveni col·lectiu.

10. COMPLEMENT DE LIQUIDACIÓ: és per dia efectiu de treball per al lloc de treball conductor perceptor o conductora perceptora, que retribueix la funció i el temps de fer diàriament la liquidació de la recaptació mitjançant la màquina de taquillatge i la resta sistemes i procediments implantats a l'empresa. La quantia econòmica és la que estableix la taula salarial annexa del Conveni col·lectiu.

11. COMPLEMENT D'ENTREPÀ: és per dia efectiu de treball per al lloc de treball conductor perceptor o conductora perceptora i OPC SAE, inspector o inspectora SAE i encarregat o encarregada SAE, que compensa econòmicament el fet de no gaudir del temps d'entrepà que estableix el Conveni col·lectiu. La quantia econòmica és la que resulta de dividir per 60 el preu de l'hora ordinària, que tenguí cada treballador o treballadora, i multiplicar-la per 20. Com que té caràcter variable, si la persona treballadora és recol·locada en un altre lloc on es pot gaudir del temps de l'entrepà, deixa de percebre aquest complement.

12. COMPLEMENT DE DIUMENGES: és per diumenge efectiu treballat, per a tota la plantilla de l'empresa, i retribueix el fet de treballar un diumenge en un 30 % del salari base i antiguitat d'un dia de treball.

13. COMPLEMENT DE DIA FESTIU TREBALLAT: és per dia festiu treballat, per a tota la plantilla de l'empresa, incloent-hi aquelles persones treballadores que gaudeixen d'una reducció de jornada, i compensa la prestació de servei al lloc de treball en els dies festius legalment establerts.

La retribució es pot fer amb dies de descans o per prestació econòmica, a elecció del treballador.



La quantia econòmica és la corresponent al resultat de multiplicar el temps efectuat un dia festiu pel valor de l'hora extraordinària que correspon a cada persona treballadora, amb l'abonament d'un mínim de 7 hores.

14. HORA DE TEMPS DE PRESENCIA: retribueix el temps que inverteix el conductor o la conductora en la consecució del seu lloc de treball en els termes que regula l'article 14.1 d'aquest Conveni col·lectiu.

15. COMPLEMENT D'ASSISTÈNCIA: es percep per dia efectiu de treball. Aquest complement té com a finalitat reduir l'absentisme laboral a l'empresa derivat de qualsevol causa. La quantia és la que estableix la taula salarial annexa al Conveni col·lectiu.

16. COMPLEMENT DE RESPONSABILITAT I QUALITAT DEL TREBALL: complement mensual de lloc de treball, que ajusta la nòmina a la realitat de la feina i que retribueix el compliment dels nous estàndards o procediments a l'hora de prestar el servei, el nivell tècnic, l'especialització i les necessitats de coneixements que s'exigeix per executar la feina, el grau de precisió i la cura en les tasques.

La quantia abonable és el resultat d'aplicar els percentatges següents per any a cada salari base, i per cada grup professional:

- Grup professional 1.1: (director o directora) 2026 (4,3 %), 2027 (6 %) i 2028 (8 %)
- Grup professional 1.2: (cap de departament) 2026 (4,3 %), 2027 (6 %) i 2028 (8 %)
- Grup professional 2.1: (tècnic o tècnica especialista) 2026 (4,6 %), 2027 (6,3 %) i 2028 (8,4 %)
- Grup professional 2.2: (tècnic o tècnica de departament) 2026 (5,8 %), 2027 (8,1 %) i 2028 (10,8 %)
- Grup professional 3.1: (encarregat o encarregada de departament SAE) 2026 (0,20 %), 2027 (2,20 %) i 2028 (4,58 %)
- Grup professional 3.2: (encarregat o encarregada de departament) 2026 (5,3 %), 2027 (7,4 %) i 2028 (9,8 %)
- Grup professional 3.4: (operador SAE i inspector o inspectora) 2026 (1,15 %), 2027 (3,24 %) i 2028 (5,75 %)
- Grup professional 5.1: (tècnic o tècnica d'administració, recaptador o recaptadora d'administració) 2026 (6 %), 2027 (8,3 %) i 2028 (11,1 %)
- Grup professional 6.1: (auxiliar d'administració) 2026 (6,7 %), 2027 (9,3 %) i 2028 (12,3 %)
- Grup professional 6.2: (conserge / administració) 2026 (6,7 %), 2027 (9,3 %) i 2028 (12,3 %)
- Grup professional 6.5: (auxiliar de mobilitat) 2026 (6,7 %), 2027 (9,3 %) i 2028 (12,3 %)

17. COMPLEMENT DE PENOSITAT, PERILLOSITAT I TOXICITAT: complement mensual de lloc de treball, abonable a les àrees de Taller-Secció Mecànica, Taller-Secció Planxa i Taller-Secció Magatzem. Com a conseqüència de l'electrificació de la flota, busos d'hidrogen, per realització de treballs en altura, torns exigents i rotatius, realització de tasques amb electricitat, fins i tot d'alta tensió, l'exposició a productes químics, pols, fums, etcètera.

La quantia abonable, indistintament del grup professional, és per a l'any 2026, de 100 € bruts; per a l'any 2027, de 140 € bruts, i per a l'any 2028, de 188 € bruts.

- Grup professional 3.3: encarregat o encarregada de taller
- Grup professional 5.2: oficial tècnic o tècnica de taller
- Grup professional 6.3: auxiliar tècnic o tècnica de taller
- Grup professional 6.4: auxiliar de manteniment / renting nocturn

18. HORES EXTRAORDINÀRIES: les persones treballadores que fan hores extraordinàries en els termes pactats a l'article 14.3 d'aquest Conveni meriten per cada hora i lloc de treball la quantia econòmica, segons s'indica en el paràgraf següent.

El preu de l'hora extraordinària es calcula dividint la suma dels imports dels conceptes salarials fixos, en còmput anual, del Conveni col·lectiu vigents per a cada grup professional i en funció dels conceptes personals que tingui vigent cada persona treballadora, és a dir, salari base, complement no absorbible, antiguitat, complement d'ajust del Conveni i complement d'ajust d'antiguitat i menyscapte de diners, a més de les pagues extraordinàries entre les hores de la jornada anual actual de 1.554 hores, a la qual cal sumar un increment del 10 %.

19. PAGUES EXTRAORDINÀRIES: tota la plantilla merita dues pagues extraordinàries per la quantia econòmica del salari base i antiguitat que cada persona treballadora té consolidat en el moment de la meritació.

La paga extraordinària de juny es fa efectiva el 30 de juny de cada any i, a l'efecte de la meritació, s'inicia el dia 1 de juliol de l'any anterior i s'acaba el 30 de juny de l'any en curs.

La paga extraordinària de desembre es fa efectiva el 20 de desembre de cada any i, a l'efecte de la meritació, s'inicia l'1 de desembre de l'any anterior i s'acaba el 30 de novembre de l'any en curs.

Les persones treballadores que ho sol·licitin expressament per escrit poden prorratejar les pagues extraordinàries esmentades en dotze mensualitats a la nòmina.



20. COMPLEMENTO D'AJUST DEL CONVENI: aquest complement està format per dues dotzenes parts del salari base vigent en cada moment i, a aquest import, s'hi afegeixen 2,5 € bruts. El complement esmentat no és compensable ni absorbible.

21. COMPLEMENT D'AJUST D'ANTIGUITAT: aquest complement està compost per dues dotzenes parts del complement d'antiguitat mensual que tinguin les persones treballadores en cada moment. El complement esmentat no és compensable ni absorbible.

22. PLUS DE TORN PARTIT: compensa el temps establert sense prestar el servei entre els trams dels torns partits (TP). El seu import és el resultat de multiplicar el temps entre els trams esmentats pel valor de l'hora de presència que estableix la taula salarial adjunta al Conveni col·lectiu.

23. PLUS DE PREVENCIÓ DE L'ABSENTISME: s'estableix una retribució variable, el pagament de la qual es fa amb els criteris següents.

Se sumen els dies de baixa per malaltia i accident no laboral que coincideixin amb els dies feiners de treball efectiu (segons els criteris que estableix l'article 10), que té programats en el calendari teòric cada persona treballadora en el període comprès entre l'1 de desembre de l'any anterior i el 30 de novembre de l'any en curs; l'abonament es fa a la nòmina del desembre amb pagament el gener de cada any.

S'abonen els imports bruts següents segons el nombre de dies de baixa per malaltia i accident no laboral de cada treballador o treballadora en el període de referència:

Menys de cinc dies de baixa per malaltia o accident no laboral: 250,00 €.

Entre cinc i vuit dies de baixa per malaltia o accident no laboral: 175,00 €.

Entre nou i dotze dies de baixa per malaltia o accident no laboral: 100,00 €.

24. COMPLEMENT DE VESTUARI: s'estableix, com a compensació pel desgast de vestuari, una retribució per dia efectiu de treball de 3,00 € per al personal que no tingui establert un vestuari de treball, aquest import s'afegeix a les taules salarials.

Article 21è. Rebut, abonament de salaris i liquidació

- En compliment de l'Ordre de 27 de desembre de 1994 (modificada per l'Ordre ESS/2098/2014, de 6 de novembre), les parts acorden que el model oficial del rebut de salaris és el que actualment s'està utilitzant.
- L'empresa, en ocasió de l'extinció del contracte o relació laboral quan ho comuniqui a les persones treballadores, ha de lliurar una proposta del document de liquidació de quantitats degudes, d'acord amb el que disposa l'article 49.2 de l'Estatut dels treballadors.
- Una vegada l'empresa hagi regularitzat la paga de compensació actual, la liquidació i el pagament dels salaris s'han de fer d'acord amb el que estableix l'article 29 de l'Estatut dels treballadors.

Durant la vigència del Conveni es manté el sistema de retribució i pagament de la nòmina actual.

TÍTOL IV DELS DRETS I PRESTACIONS SOCIALS

CAPÍTOL V

Permisos retribuïts i no retribuïts, llicències, excedències, complement per IT, fons social, vestuari, bestretes, títol de transport i responsabilitat de l'empresa

Article 22è. Permisos retribuïts

Les persones treballadores tenen dret a les llicències retribuïdes següents:

1. Preavisant o justificant amb 48 hores d'antelació:

1.1. Per contreure matrimoni, 20 dies.

1.2. Per enllaç matrimonial de fill o filla, 1 dia.

1.3. Per trasllat de domicili, 2 dies.

1.4. Per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, el temps indispensable.

1.5. El temps necessari per assistir a classes de preparació al part.



2. Preavisant verbalment i justificant-ho amb posterioritat en el termini de 48 hores, les persones treballadores tenen dret a gaudir dels permisos retribuïts següents i dels dies que s'hi especifiquen:

2.1. Per defunció del pare, la mare, el cònjuge, el germà o la germana, 3 dies.

2.2. Per defunció del fill o la filla, 5 dies.

2.3. Per malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que conviski amb la persona treballadora al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva es concedeix un permís de 5 dies laborables.

En cas que diverses persones treballadores que tenguin dret al permís esmentat per motiu d'un mateix familiar que es trobi ingressat, han de distribuir els dies que els corresponguin en virtut del paràgraf anterior d'una manera esglaonada, amb acord de l'empresa i sens perjudici de l'alta mèdica del familiar, a fi que no coincideixin tots els permisos en les mateixes dates, i per facilitar que l'empresa cobreixi els serveis. En cas que no existeixi el fet causant en el moment del gaudi, els pot tenir fins al final del mes següent al fet causant, de manera continuada i en el mateix nombre de dies que els va gaudir el primer.

En el supòsit que la persona que genera el dret al permís retribuït sigui un familiar de primer grau i que l'ingrés sigui a l'UCI, el treballador o la treballadora pot utilitzar aquests dies a partir del trasllat a planta d'aquest familiar.

2.4. Amb un preavis de 72 hores, el temps precís per assistir a una consulta mèdica, amb justificació escrita de la mateixa d'assistència, així com de la cita.

Pot ser inferior al termini establert, sempre que sigui per urgència o que l'avís sigui notificat en el termini inferior a 72 hores, i s'ha de justificar.

De mutu acord, es pot canviar el servei amb l'objectiu de no perjudicar els torns de treball.

2.5. Els treballadors o treballadores gaudiran de dos dies anuals per fer tasques personals, en les dates acordades amb els departaments corresponents per facilitar la planificació dels serveis.

Si se sol·liciten per Setmana Santa, Nadal o ponts han de ser acordats amb els departaments corresponents per facilitar la planificació dels serveis.

La resta de l'any, per al col·lectiu de conductors i conductores es concedeix, per part de l'empresa, un mínim de l'1 % de la plantilla d'aquest col·lectiu. Es concedeixen per la data de sol·licitud de la petició, sempre que s'hagin sol·licitat amb 15 dies d'antelació.

A l'efecte de tota la plantilla, els permisos retribuïts indicats s'han de sol·licitar l'any en curs del gaudi. Tret dels sol·licitats per al mes de gener, que es poden sol·licitar a partir de l'1 de desembre de l'any anterior.

Per a totes les persones treballadores que el 31 de desembre han sol·licitat el permís esmentat i no l'han pogut gaudir per raons organitzatives de l'empresa, no caduca el 31 de desembre del mateix any.

En cas d'alta mèdica en l'última quinzena de l'any la persona treballadora ha de sol·licitar el permís retribuït en els quinze dies següents a la data d'alta.

Els delegats sindicals poden sol·licitar informació sobre les peticions sol·licitades i l'ordre de petició.

2.6. La persona treballadora té dret a absentar-se de la feina a causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tenen dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies a l'any com a màxim (28 hores efectives de treball), i amb l'acreditació deguda del motiu d'absència, com a màxim en un període de 48 hores.

En el cas del conductor o la conductora, quan tenguin lloc un d'aquests supòsits, ha d'acabar el viatge que estigues fent fins a arribar a capçalera de línia, des d'on es pot retirar a les cotxeres. O bé, quan es quedi sense passatge, sempre que existeixi una autorització d'un operador SAE.

El temps de permís comença a comptar des de l'acabament del servei a les cotxeres.



2.7. Les persones treballadores tenen dret a un permís parental, per a la cura d'un fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor faci 8 anys. Aquest permís, que té una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, es pot gaudir a temps complet o en règim de jornada a temps parcial conforme al que s'estableix reglamentàriament.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir el seu exercici. Correspon a la persona treballadora especificar la data d'inici i final del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, sempre que ho comuniqui a l'empresa amb una antelació de deu dies tret de força major, tenint en compte la seva situació i les necessitats organitzatives de l'empresa. En cas que dues o més persones treballadores generin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en què el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de l'empresa, aquesta pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible. Les dues primeres setmanes han de ser retribuïdes per l'empresa.

2.8. Pel canvi climàtic, fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per anar-hi, a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions de desplaçament que estableixin les autoritats competents, així com quan es presenti una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o d'un fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes que preveu l'article 47.6 de l'Estatut dels treballadors.

En les situacions en què no consti matrimoni, s'ha de justificar mitjançant el certificat de parella de fet pertinent de l'ajuntament.

A l'efecte dels permisos que indica aquest article, els fills o filles en adopció amb caràcter preadoptiu o permanent tenen la mateixa consideració que els fills o filles amb parentiu biològic.

Pel que fa al que no preveu aquest article, cal ajustar-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i altres lleis de caràcter laboral.

A partir de la signatura i l'aprovació del Conveni col·lectiu, la retribució que cal abonar els dies de permís retribuït ha d'incloure els complements que el dia esmentat s'haguessin hagut de percebre si el servei s'hagués prestat conforme a la jornada laboral i el quadrant assignat, tret dels que recullen els apartats 1.1, 1.2, 1.3, i per als 1.4 i 2.4 (quan l'absència sigui durant tota la jornada de treball).

Article 23è. Llicències i permisos no retribuïts

1. En matèria d'excedències i llicències cal ajustar-se al que disposa l'article 46 de l'Estatut dels treballadors i la Llei 39/1999, de 5 novembre. Tanmateix, el dret de reingressar a l'empresa, una vegada finalitzat el període d'excedència concedit, s'ha de fer efectiu en el termini d'un mes a partir de la sol·licitud de la persona treballadora, si bé el període d'excedència voluntària no computa a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.

2. Les persones treballadores poden tenir permisos no retribuïts, quan:

2.1. Tenen com a mínim un any d'antiguitat a l'empresa, un mes natural a l'any.

En el moment de la sol·licitud, si la persona treballadora té dies de vacances pendents de gaudir d'un altre exercici, s'han de gaudir aquests en lloc de gaudir del permís no retribuït sol·licitat.

Es pot sol·licitar una vegada a l'any i es concedeix per ordre de petició i seguint les regles següents:

1r Les persones treballadores que no n'hagin gaudit mai.

2n Les persones treballadores que faci més temps que hagin gaudit d'aquest permís.

La concessió dels permisos sol·licitats està marcada per la limitació mensual següent, calculada sobre el global de la plantilla:

- Temporada baixa, 0,60 %, amb un mínim de sis persones els mesos de novembre, desembre, gener i febrer.
- Temporada mitjana, 0,50 %, amb un mínim de cinc persones els mesos de març, abril i maig.
- Temporada alta, 0,25 %, amb un mínim de quatre persones els mesos de juny, juliol, agost, setembre i octubre.

2.2. Si tenen un mínim de cinc anys d'antiguitat a l'empresa, poden sol·licitar un permís d'entre un mes i sis mesos naturals. Aquest permís no es pot sol·licitar més d'una vegada en el transcurs de tres anys.

Es concedeix per ordre de petició i seguint la regla següent:

1r Les persones treballadores que no n'hagin gaudit mai.

2n Les persones treballadores que fa tres anys que no han gaudit del permís indicat.



La concessió dels permisos sol·licitats està marcada per la limitació mensual següent, calculada sobre el global de la plantilla:

- Temporada baixa, 0,60 %, amb un mínim de sis persones els mesos de novembre, desembre, gener i febrer.
- Temporada mitjana, 0,50 %, amb un mínim de cinc persones els mesos de març, abril i maig.
- Temporada alta, 0,25 %, amb un mínim de quatre persones els mesos de juny, juliol, agost, setembre i octubre.

Article 24è. Complement econòmic per incapacitat temporal

1. Les persones treballadores en situació d'incapacitat temporal (IT) han de percebre les prestacions que legalment els reconegui la Seguretat Social, en la quantia i durant el temps que aquesta institució determini.

2. Una vegada reconeguda per la Seguretat Social la prestació per IT a la persona treballadora, si aquesta prestació és inferior a la suma del salari base, antiguitat, prima no absorbible, el complement d'ajust del Conveni, el complement d'ajust d'antiguitat, el 100 % de les pagues extraordinàries i menyscapes de diners (per a aquells treballadors i treballadores que el meritin) del mes anterior a la baixa per IT, l'empresa ha de complementar com a millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social, i a càrrec seu, aquesta prestació, fins a assolir el 100 % dels conceptes retributius esmentats.

Aquest complement de l'acció protectora de la Seguretat Social, a càrrec de l'empresa, l'ha de fer l'empresa a la persona treballadora en les contingències i períodes de temps següents:

2.1. Per malaltia comuna o accident no laboral, durant la primera i segona baixa per IT en l'any natural. Des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de dotze mesos.

2.2. Per accident no laboral, hospitalització o intervenció quirúrgica, durant la tercera baixa per IT en l'any natural. Des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de dotze mesos.

2.3. Per accident laboral i amb independència del nombre de baixes per IT, des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de 12 mesos.

3. Les parts acorden fer el seguiment de l'evolució de l'absentisme a l'empresa mitjançant el comitè de salut, prevenció i riscos laborals i, en conseqüència, estudiar el complement voluntari d'IT que abona l'empresa i que s'estableix en aquest article.

4. L'empresa pot verificar l'estat de la IT de la persona treballadora mitjançant els serveis mèdics de l'empresa fent-li revisions o proves mèdiques; en aquests casos, s'han de donar a conèixer prèviament al treballador o a la treballadora les proves mèdiques a les quals s'ha de sotmetre i la seva finalitat.

La persona treballadora té dret, sota la seva total responsabilitat, a negar el seu consentiment a les proves mèdiques que se li proposen, o bé a una prova mèdica de contrast, quan els resultats mèdics de les proves no el satisfacin.

5. Amb caràcter obligatori i de conformitat amb el que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, tota la plantilla ha de passar una revisió mèdica a l'any als serveis mèdics de l'empresa que, com a mínim, tindrà una prova de PSA per als treballadors o similar per a les treballadores.

6. Quan la persona treballadora exerceixi el dret de no prestar consentiment a les proves mèdiques proposades o passar les revisions mèdiques proposades, inclosa l'obligatòria, pels serveis mèdics de l'empresa, aquesta no ha d'abonar cap complement econòmic per IT.

Quan es prescrigui un tractament mèdic a la persona treballadora per recuperar-se i no el compleixi o la seva conducta no sigui la més adequada per a la recuperació normal, previ informe dels serveis mèdics de l'empresa, aquesta suspendrà el complement econòmic per IT i ho comunicarà automàticament al comitè d'empresa.

Article 25è. Fons social

L'empresa ha d'instrumentar mitjançant pòlisses d'assegurança col·lectiva, mutualitats de previsió social, etcètera, una garantia per a tota la plantilla de les prestacions socials en les quantitats econòmiques i contingències següents:

- Una assegurança de vida per defunció de la persona treballadora, d'acord amb el barem i les quantitats següents:

- Defunció amb 55 anys o més: 38.000 €
- Defunció amb entre 45 i 54 anys: 50.000 €
- Defunció amb 44 anys o menys: 62.000 €

- Una indemnització econòmica per invalidesa permanent total i absoluta per a la professió habitual, d'acord amb el barem i les quantitats següents:

- Reconeguda la invalidesa amb 55 anys o més: 38.000 €
- Reconeguda la invalidesa amb entre 45 i 54 anys: 50.000 €
- Reconeguda la invalidesa amb 44 anys o menys: 62.000 €

En cas d'incórrer en una nova incapacitat permanent per a la professió habitual, la persona treballadora no té dret a percebre les quantitats que recull aquest article.

- Una indemnització mensual per a les persones treballadores amb fills o filles, amb parentiu biològic, en adopció o acollida de caràcter preadoptiu o permanent, o bé cònjuge amb discapacitat psíquica i física de 250,00 €. En aquests casos cal justificar la condició de discapacitat psíquica o física mitjançant un certificat expedit per l'organisme competent.
- L'empresa ha d'instrumentar un fons econòmic de 7,00 € mensuals per cada persona treballadora per comprar la panera de Nadal, que s'ha de lliurar el mes de desembre amb els criteris que estableixi el comitè d'empresa, tot respectant en tot cas els límits que estableix la legislació vigent en matèria de contractació al sector públic.

Article 26è. Vestuari de treball

El vestuari de treball que es regula en aquest article és propietat de l'empresa, i la persona treballadora l'ha de tornar quan es deteriori per reemplaçar-lo per una altra peça o peces noves.

S'estableix vestuari de treball per a la temporada d'hivern i d'estiu, per a les persones treballadores i en les quantitats següents:

1. Vestuari de treball per a la temporada d'hivern:

1.1. Conductors o conductores

- 4 camises de màniga llarga o polos
- 3 pantalons o faldilles
- 1 parell de sabates
- 1 jaqueta d'entretemps o una armilla
- 1 maletí o motxilla
- 1 peça d'abric per triar entre un anorac o un softshell
- 1 ronyonera

1.2. Operadors o operadores SAE, encarregats o encarregades SAE

- 4 camises de màniga llarga
- 3 pantalons o faldilles
- 1 parell de sabates (adaptades per a la pluja si es treballa fora del centre de treball)
- 1 jaqueta d'entretemps o una armilla
- 1 anorac (si presten servei fora del centre)
- 1 americana

1.3. Personal de mobilitat

- 4 camises de màniga llarga o polo
- 3 pantalons o faldilles
- 1 parell de sabates (adaptades per a la pluja si es treballa fora del centre de treball)
- 1 jaqueta d'entretemps o una armilla
- 1 anorac (si presten servei fora del centre)
- 1 americana (per als comandaments intermedis)
- 1 ronyonera o motxilla

1.4. Atenció al client

- 4 camises de màniga llarga
- 1 un jersei (suèter) de punt amb coll en punta o una armilla amb coll en punta
- 3 pantalons o faldilles
- 1 parell de sabates
- 1 americana
- 2 samarretes interiors tèrmiques





1.5. Taller de manteniment

- 4 granotes de màniga llarga o pantalons amb multibutxaques
- 2 softshells
- 2 caçadores (jaqueta curta)
- 4 samarretes d'interior o camises
- 1 parell de botes o sabates de seguretat
- 1 anorac
- 1 armilla reflectora
- 1 jersei tèrmic
- 1 braga o coll
- 1 motxilla

Durant la temporada d'hivern, la persona treballadora pot triar l'ús de la corbata o fulard.

2. Vestuari de treball per a la temporada d'estiu

2.1. Conductors o conductores

- 4 camises de màniga curta o polo
- 3 pantalons o bermudes o faldilles
- 1 parell de sabates

2.2. Operadors o operadores SAE, encarregats o encarregades SAE

- 4 camises de màniga curta
- 3 pantalons o faldilles
- 1 parell de sabates

2.3. Personal de mobilitat

- 4 camises de màniga curta
- 3 pantalons o faldilles
- 1 parell de sabates

2.4. Atenció al client

- 4 camises de màniga curta o polo
- 3 pantalons o faldilles
- 1 parell de sabates

2.5. Taller de manteniment

- 4 granotes de màniga curta o pantalons amb multibutxaques, amb camisa o samarreta
- 1 parell de sabates de seguretat

El vestuari del personal femení té el seu tall específic, pel que fa a pantalons, camises, faldilles i americanes.

En signar el Conveni, el personal per a qui aquest article no estableix un vestuari de treball percebrà el complement que recull l'article 20.21 d'aquest Conveni col·lectiu.

3. La temporada d'hivern i d'estiu serà la següent: l'hivern va des del novembre fins al març i l'estiu, des de l'abril fins a l'octubre.

Article 27è. Fons econòmic per a bestretes

Les parts estableixen un fons econòmic per a bestretes de nòmines en desenvolupament de l'article 29.1 de l'Estatut dels treballadors, en les condicions següents:

1. Es constitueix un fons econòmic de 150.000,00 € per poder percebre per part del treballador o la treballadora bestretes a compte del treball efectuat o en curs d'efectuar-se.
2. Les condicions en què s'han de trobar les persones treballadores per percebre les bestretes d'aquest fons econòmic són les següents:



- a. No es pot sol·licitar una bestreta de nòmina superior a 2.000,00 € per la feina duta a terme o en curs de dur-se a terme durant el termini d'un any i mig, termini màxim per retornar-la.
- b. No es pot sol·licitar una bestreta de nòmina sense haver retornat íntegrament l'anterior.
- c. En cas de concurrència de sol·licituds, cal seguir l'ordre següent:

1. Qui no l'ha sol·licitat anteriorment.
2. Qui l'ha sol·licitat menys vegades.
3. Qui l'ha obtingut en un temps superior a la data de la nova sol·licitud.

- d. El temps màxim que cal considerar per determinar la concurrència de sol·licituds són els últims tres anys.

3. L'empresa ha d'informar semestralment el comitè d'empresa sobre el nombre de bestretes i la quantia que s'han concedit, a més del saldo existent.

Article 28è. Títol de transport de lliure circulació

1. Tota la plantilla de l'empresa i els familiars que es relacionen gaudiran de títols de viatge gratuïts per al transport públic urbà, tret dels serveis discrecionals contractats amb tercers. Aquest dret subsisteix quan la persona treballadora adquireix la condició de jubilació.

1.1. Els familiars que gaudiran d'aquest títol de viatge gratuït i de les seves condicions són els següents:

- a) La o el cònjuge del treballador o la treballadora, sense que existeixi separació o divorci.
- b) El o la cònjuge del treballador o la treballadora amb condició de pensionista, quan s'ha jubilat en actiu a l'empresa.
- c) La o el cònjuge del vidu o la vídua, que no contregui noves núpcies.
- d) Els fills i filles, ja siguin biològics, en adopció o acollida de caràcter preadoptiu o permanent, del treballador o la treballadora, encara que hagi mort, fins a l'edat de 30 anys, prèvia justificació, quan estudiïn o s'hagin inscrit com a aturats o aturades.
- e) Els fills o filles amb minusvalidesa, ja siguin amb parentiu biològic, en adopció o acollida de caràcter preadoptiu o permanent, per temps indefinit, tret que el cessament del treballador o la treballadora sigui per causa voluntària o acomiadament disciplinari.
- f) Els pares i mares amb parentiu directe o polític, sempre que tinguin complerts els 63 anys d'edat i un d'ells, almenys, tinguí la condició de pensionista de la Seguretat Social, o bé si els falten recursos econòmics demostrats i conviuen amb el treballador o treballadora de l'empresa.

1.2. La utilització, per part dels i de les titulars, del títol de transport de forma fraudulenta o l'ocultació de dades per obtenir-lo provoca la retirada definitiva del títol esmentat.

1.3. En les situacions de convivència, sense que consti matrimoni, cal justificar mitjançant el certificat de parella de fet de l'Ajuntament corresponent o el certificat d'empadronament al mateix domicili del treballador o la treballadora.

Article 29è. Responsabilitat de l'empresa

L'empresa és la responsable de pagar les multes imposades judicialment a la persona treballadora pels actes derivats de la seva activitat laboral.

L'empresa és civilment responsable de les costes judicials i de les indemnitzacions per danys o lesions que es derivin de la conducció dels seus vehicles, sempre que la resolució judicial no apreciï temeritat i intencionalitat del conductor o la conductora. Així mateix, ha d'assumir les despeses derivades de la responsabilitat civil quan aquesta sigui declarada per sentència.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a proporcionar assistència jurídica a la persona treballadora i fer front a la fiança que es fixi, per si mateixa o per mitjà de l'entitat asseguradora que l'empresa decideixi.

Si la persona treballadora ha de complir presó preventiva, l'empresa li ha d'abonar els salaris fins que se'n determinin les responsabilitats en un judici i es dicti sentència. En cas que contingui un pronunciament condemnatori amb una pena de privació de llibertat, cessa aquesta obligació. En el supòsit que sigui absolta, la persona treballadora té dret a percebre el seu salari i a continuar a l'empresa. Es considera que no hi ha hagut interrupció a la feina.

S'estableix que, en cas d'accident d'especial gravetat que pugui afectar l'estat psíquic i la bona disposició anímica del conductor o la conductora, a petició seva, i després de l'informe mèdic, l'empresa l'ha d'acoblar en una ocupació temporal de menys càrrega nerviosa que en faciliti la recuperació en un període de temps prudencial.

**TÍTOL V
DEL RÈGIM DISCIPLINARI I ELS SEUS PROCEDIMENTS****CAPÍTOL VI****Deures laborals, concepte de falta laboral, graduació, tipificació, sanció, reincidència i prescripció de les faltes laborals, procediment d'expedient disciplinari, assistència jurídica i indemnització per acomiadament improcedent****Article 30è. Deures laborals**

Les persones treballadores tenen com a deures bàsics el següents:

1. Complir les obligacions concretes del seu lloc de treball de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència, tot això d'acord amb el que estableixen les lleis i el mateix Conveni col·lectiu.
2. Complir les ordres i les instruccions de l'empresa en l'exercici regular de les seves facultats directives i organitzatives, així com contribuir a la millora de la productivitat.
3. Observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin i les que es derivin, si escau, dels respectius llocs de treball o establertes per les lleis de rang superior al Conveni col·lectiu.

Article 31è. Concepte de falta laboral

Es considera falta laboral tota acció o omissió que suposi un incompliment o desconeixement dels deures i obligacions de qualsevol índole derivats de la relació laboral, segons les lleis vigents i les disposicions legals, així com dels que estableix expressament aquest Conveni col·lectiu.

La potestat sancionadora correspon exclusivament a la direcció de l'empresa.

Article 32è. Graduació de les faltes laborals

Les faltes laborals es graduen / classifiquen, de menys greu a més greu, en consideració a la seva importància, transcendència, intencionalitat, reincidència i conducta, en tres categories:

1. Faltes laborals lleus
2. Faltes laborals greus
3. Faltes laborals molt greus

Article 33è. Tipificació de les faltes laborals

1. Es tipifiquen com a faltes laborals lleus aquelles que mereixin aquesta valoració, i expressament:
 - a) Fins a dues faltes de puntualitat a la feina en un període de 15 dies sense causa justificada.
 - b) Una falta injustificada en el lloc de treball en un període de 15 dies.
 - c) L'incompliment de les normes que s'estableixen per al control d'entrada i sortida de les dependències de l'empresa i lloc de treball, tret que l'actitud del treballador o la treballadora pretengui burlar-les o incomplir-les de manera negligent, quan es consideren faltes greus.
 - d) No comunicar a l'empresa els canvis de residència, domicili, dades fiscals i personals inherents a l'expedient laboral.
 - e) Les actituds incorrectes entre el personal dins el servei o el lloc de treball, sense repercussió exterior, al servei o a l'empresa i que poguessin afectar la bona marxa dels serveis o treballs.
 - f) Els retards injustificats a l'hora de presentar els informes d'incidències, accidents, fulls de treball, justificants de permisos retribuïts, etcètera.
 - g) Els avenços i incompliments injustificats dels horaris a les entrades, sortides o trajectes que suposin una alteració en la deguda regularitat de la línia o servei, tret que suposi una perturbació notòria i greu per al servei, quan seran qualificades de faltes greus.
 - h) No fer les parades reglamentàries sense una justificació.
 - i) Parlar amb els usuaris o usuàries mentre s'està circulant amb el vehicle.
 - j) No identificar-se estant de servei, a petició d'un usuari o usuària, amb el número de codi de la persona treballadora.
 - k) La no-assistència a la formació una vegada feta la inscripció, ja sigui de caràcter obligatori o voluntària, sense un preavís de 72 hores i sense cap justificació.
 - l) L'incompliment de la uniformitat o la vestimenta segons l'article 26 d'aquest Conveni col·lectiu.





2. Es tipifiquen com a faltes laborals greus aquelles que mereixin aquesta valoració, i expressament:

- a) Tres o més faltes de puntualitat comeses en un període de 30 dies sense causa justificada.
- b) Dues o més faltes injustificades en el lloc de treball en un període de 30 dies.
- c) L'abandonament del lloc de treball sense una causa justificada, així com la disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- d) Les ofenses verbals o físiques a la feina entre les persones treballadores i els seus familiars.
- e) La negligència a la feina quan causi desperfectes en el material i en les instal·lacions de l'empresa o a terceres persones, amb perjudici o negligència inexcusable o notòria.
- f) La imprudència manifesta a la feina que impliqui risc d'accident per al seu autor o per a terceres persones.
- g) L'incompliment de les normes de prevenció de riscos laborals i de seguretat i higiene en el treball, sempre que sigui imputable al treballador
- h) No fer l'itinerari indicat per l'empresa, el mateix en incorporar-se al servei, durant el servei, com també en retirar-se a les cotxeres; tret de l'ordre expressa dels seus superiors.
- i) La indisciplina i l'incompliment de les normes, instruccions i reglaments dictats per l'empresa i pactats amb la representació de les persones treballadores que no contradiguin el que estableix aquest reglament intern.
- j) La provocació d'avaries, danys i la inutilització a les instal·lacions, de l'empresa, vehicles, equipaments, etcètera.
- k) Facilitar a l'empresa, als informes d'incidències, informes d'accidents i fulls de treball, informació o dades falsejades.
- l) Presentar, al·legar, mitjançant engany, falsificació o aportació de dades i documentació amb contingut fals, davant l'empresa, o qualsevol ens que hi pertanyi, per obtenir beneficis, millores en la seva situació i circumstàncies laborals, justificar prestacions o permisos retribuïts que preveu aquest Conveni col·lectiu, les lleis vigents o acords establerts entre l'empresa i la representació legal dels treballadors.
- m) No atendre un requeriment efectuat per l'empresa, dins el termini i en la forma establerts, durant l'horari laboral o a través dels sistemes de comunicació establerts de comú acord entre l'empresa i el comitè d'empresa, amb el justificant de lliurament degut o el seu rebut.
- n) L'abús d'autoritat de qui ostenta un rang jeràrquic superior en l'exercici de les seves funcions.
- o) La desobediència a qui ostenta un rang jeràrquic superior en l'ús de les seves atribucions i instruccions.
- p) No fer la liquidació-recaptació diària per l'import corresponent en un termini inferior a les 48 hores després d'acabar el servei, excepte quan els dies següents siguin de descans. En aquest cas, la liquidació es pot efectuar fins al primer dia de treball després dels descansos esmentats. Aquests límits s'estableixen tret de causes alienes al treballador o la treballadora i sota la seva responsabilitat.
- q) Fumar a l'interior del vehicle durant el trajecte del servei.
- r) La conducció del vehicle en servei utilitzant cascots, auriculars d'aparells receptors o reproductors de so, així com fer ús del telèfon mòbil tant per fer com per rebre trucades.
- s) L'incompliment de les normes de circulació, així com la conducció de manera brusca que puguin provocar danys en les persones usuàries i al vehicle, sempre que existeixi una justificació probatòria.
- t) L'abandonament del vehicle, sense causa que ho justifiqui o autorització prèvia del SAE, en un lloc diferent a la capçalera de la línia.
- u) La reiteració de tres faltes lleus, qualsevol que en sigui la naturalesa, en un període de quatre mesos constitueix una falta greu.

3. Es tipifiquen com a faltes laborals molt greus aquelles que mereixin aquesta valoració, i expressament:

- a) El frau en el taquillatge o altres títols de transport en qualsevol de les seves formes, com ara:
 - Cobrar, apropiant-se indegudament dels diners excedents en el moment de cobrar el bitllet i no emetre bitllet als viatgers i viatgeres.
 - L'expedició de bitllets o altres títols de transport que puguin constituir un frau a l'empresa o a les persones usuàries.
- b) Els robatoris, furtis i apropiacions indegudes produïts en el si de l'empresa, dins o fora del centre de treball, indistintament que afecti aquesta o tercers.
- c) L'estat d'embraguesa, intoxicació per consum d'alcohol, estupefaents o qualsevol tipus d'al·lucinogen al lloc de treball, tant dins com fora, així com la seva tinença al lloc de treball, vestint l'uniforme de l'empresa.
- d) Les conductes negligents o de notòria imprudència que ocasionin accidents o desperfectes en el material, o bé la conducció temerària amb risc per a la seguretat dels viatgers, vianants i altres vehicles, sempre que existeixi una justificació probatòria.
- e) Divulgar les dades que atemptin contra la Llei orgànica de protecció de dades, les de caràcter reservat, confidencial o secrets professionals, que l'empresa classifiqui d'aquesta manera, un cop comunicat de manera prèvia; ja sigui de forma personal o per mitjà de tercers, així com per qualsevol tipus de canal o mitjà de comunicació.
- f) La simulació de malaltia o accident de treball.
- g) Treballar per compte propi o d'altri estant en situació de baixa per malaltia o accident.



h) Dedicar-se a treballs d'una activitat igual, similar o anàloga a la de l'empresa, sense la seva autorització prèvia, sempre que incompleixi el protocol de compatibilitats, conforme a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, i d'acord amb el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de l'Estat, de la Seguretat Social i dels ens, organismes i empreses dependents.

i) Dedicar-se a treballs de diferent naturalesa que puguin repercutir en el funcionament normal de la prestació dels serveis sense l'autorització prèvia, sempre que incompleixi el protocol de compatibilitats conforme a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, i d'acord amb el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de l'Estat, de la Seguretat Social i dels ens, organismes i empreses dependents.

j) Qualsevol altre incompliment o fet contractual de caràcter molt greu, així com aquells que preveu l'Estatut dels treballadors.

Article 34è. La reincidència en les faltes laborals

1. La persona treballadora és reincident en faltes laborals lleus quan, en un període de quatre mesos, incorre tres vegades en faltes tipificades en aquest sentit, fet que motiva que aquesta última falta laboral se sancioni en el grau de greu.

2. La persona treballadora és reincident en faltes laborals greus quan, en un període de quatre mesos, incorre tres vegades en faltes tipificades en aquest sentit, fet que motiva que aquesta última falta laboral se sancioni en el grau de molt greu.

3. La reincidència de la persona treballadora en faltes laborals greus, quan aquestes siguin sancionades com a molt greus, per primera vegada no serà sancionada amb l'acomiadament.

Article 35è. Sancions de les faltes laborals

1. Per a les faltes laborals tipificades en grau de lleus:

- a) Amonestació en forma escrita.
- b) Canvi temporal de lloc de treball o servei, per un període de fins a dos mesos.
- c) Amb un dia de suspensió de sou i feina, les faltes tipificades als apartats b), e) i f) de l'article 33.1.

2. Per a les faltes laborals tipificades en grau de greus:

- a) Canvi temporal de lloc de treball o servei, per un període de dos a quatre mesos.
- b) Suspensió de sou i feina des d'un dia fins a vint dies.

3. Per a les faltes laborals tipificades en grau de molt greus:

- a) Suspensió de sou i feina des de vint-i-un dies fins a quaranta-cinc dies.
- b) Acomiadament.
- La comissió de la primera falta laboral que es tipifiqui com a molt greu se sanciona d'acord amb el que recull el punt 3, apartat a).
- Quan es reincideix en una falta molt greu, es pot sancionar tal com recull el punt 3, apartat b).

Article 36è. La prescripció de les faltes laborals

1. Les faltes laborals tipificades de lleus prescriuen als vint dies hàbils.
2. Les faltes laborals tipificades de greus prescriuen als trenta dies hàbils.
3. Les faltes laborals tipificades de molt greus prescriuen als seixanta dies hàbils.
4. En els tres supòsits anteriors, els dies es computen a partir de la data en què la direcció de l'empresa va tenir coneixement de la seva infracció i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.
5. Els terminis de prescripció anteriors queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o actuacions preliminars que es facin en garantia de la persona treballadora a qui afecti, sempre que les durades d'aquests actes de tramitació no superin, en conjunt, el temps d'un mes, sense que hi intervingui culpa de la persona treballadora a qui s'expedienta.

Article 37è. Procediment de l'expedient disciplinari

1. Quan la direcció de l'empresa tenguí coneixement de fets tipificats com a faltes laborals, ha d'incoar un expedient disciplinari d'acord amb

el procediment següent:

Dins dels 15 dies hàbils següents al coneixement dels fets, ha de formular a la persona treballadora el plec de càrrecs on s'especifiquin els fets.

Dins dels 10 dies hàbils següents de l'“he rebut” de la persona treballadora, aquesta pot fer plec de descàrrecs que en dret consideri oportú.

Si és procedent la imposició d'una sanció disciplinària o sobreseïment de l'expedient, la direcció ho ha de comunicar a la persona treballadora en el termini de 10 dies hàbils, a comptar des de l'endemà de la presentació del plec de descàrrecs o del termini que tenia per fer-lo.

2. En tots els expedients disciplinaris cal remetre una còpia del plec de càrrecs i l'escrit de sanció, si escau, al comitè d'empresa mitjançant el mètode de comunicació interna establert per ambdues parts. Tot això, en els mateixos terminis que estan establerts per remetre'ls a les persones treballadores.

3. A l'efecte de computar els dies hàbils, són tots els de l'any natural tret dels dissabtes, diumenges i dies festius.

Article 38è. Assistència jurídica

Quan l'empresa sancioni amb una falta greu o molt greu, i aquesta sanció és desestimada o l'acomiadament declarat improcedent pels jutjats socials, les costes dels honoraris professionals que el jutjat social estableixi per sentència són a càrrec de l'empresa.

Article 39è. Indemnització complementària per acomiadament declarat improcedent

En cas que un acomiadament sigui declarat improcedent i l'empresa no readmeti el treballador o la treballadora a qui afecti, ha de percebre, a més de la indemnització que estableix en aquest sentit l'article 56, 1r de l'Estatut dels treballadors, una indemnització extraordinària d'un mes de salari per any treballat.

Per a l'aplicació efectiva del que disposa el paràgraf anterior, la indemnització extraordinària pren com a base la totalitat de conceptes retributius percebuts per la persona treballadora durant el mes anterior a la data de l'acomiadament, inclosos els de caràcter extrasalarial, sempre que aquells excedeixin el salari base d'encarregat de departament, que té el caràcter de quantia mínima.

TÍTOL VI

DELS DRETS SINDICALS, DE LA SALUT I RISCS LABORALS DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES, DE LA IGUALTAT, DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR I COMISSIONS DE TREBALL

CAPÍTOL VII

Del comitè d'empresa, delegats i delegades sindicals, de la salut i riscos laborals dels treballadors i treballadores

Article 40è. Del comitè d'empresa

Són d'aplicació els drets i garanties que regula l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical, i específicament els següents:

1. Les persones que integren el comitè d'empresa disposen d'un crèdit de 45 hores al mes a fi de poder exercir els seus drets i funcions sindicals.
A l'efecte que l'empresa pugui organitzar la feina prevista, els permisos sindicals de les persones que integren el comitè d'empresa i les reunions del comitè d'empresa han de ser comunicats a l'empresa amb 48 hores d'antelació.
2. Les persones electes d'un sindicat, al comitè d'empresa, es poden cedir entre si el crèdit d'hores mensuals que estableix aquest article, justificant davant l'empresa la decisió esmentada amb prou antelació.
3. El comitè d'empresa disposa d'un local adequat i dels mitjans per desenvolupar la seva activitat sindical (ordinadors, material d'oficina, fotocòpies, connexió a internet adequada, etcètera).

La presidència i secretaria del comitè d'empresa, de manera conjunta, disposen de local propi, com a representació institucional del comitè d'empresa.

Article 41è. Dels delegats i delegades sindicals i seccions sindicals

1. Cada delegat o delegada sindical dels sindicats legalment constituïts a l'empresa disposa d'un crèdit de 45 hores mensuals per a cada un d'ells, per tal de poder exercir els seus drets i funcions de representació sindical.



2. Les seccions sindicals tenen un crèdit addicional d'hores del 10 % corresponent a la representació sindical al comitè d'empresa, que ha d'administrar el delegat o delegada sindical entre les persones afiliades del sindicat en el si de l'empresa.

El crèdit addicional del 10 % es destina a garantir l'assistència a cursets, reunions i congressos per part de les persones afiliades del sindicat en el si de l'empresa.

El gaudi dels crèdits d'hores anteriors ha de ser comunicat amb 48 hores d'antelació a l'efecte que l'empresa organitzi la feina planificada.

3. Les seccions sindicals, per mitjà del seu delegat o delegada sindical, tenen participació en totes les comissions de treball constituïdes en aquest Conveni col·lectiu, amb veu, però sense vot.

4. Els sindicats o agrupació de les persones treballadores legalment constituïdes poden constituir al seu torn, en el si de l'empresa, seccions sindicals. Per fer-ho, cal que acreditin una afiliació sindical mínima del 10 % de les persones treballadores de l'empresa o tenir representació sindical al comitè d'empresa.

5. Les seccions sindicals han de disposar d'un local adequat i dels mitjans per desenvolupar la seva activitat sindical (ordinadors, material d'oficina, fotocòpies, connexió a internet adequada, etcètera).

Article 42è. L'empresa i els sindicats

1. Per tal que algunes de les persones que ostenten representació al comitè d'empresa dels sindicats o delegat o delegada sindical puguin estar alliberats o alliberades totalment o parcialment de la seva feina, i sens perjudici de la remuneració econòmica, poden cedir l'acumulació dels crèdits d'hores reconeguts a les persones que componen el comitè d'empresa i els delegats o delegades sindicals.

2. Els crèdits mensuals d'hores sindicals poden ser acumulats per períodes de sis mesos. Les hores sindicals que no s'hagin utilitzat en un semestre es poden acumular per al semestre següent. S'ha de comunicar aquesta opció a l'empresa amb quinze dies d'antelació a l'acabament del semestre.

3. Els crèdits d'hores sindicals que regula aquest capítol no es computen a l'efecte de negociar el Conveni col·lectiu, revisió salarial o qualsevol altra reunió que convoqui l'empresa amb la representació sindical.

Article 43è. Comitè de salut i riscos laborals

L'empresa, juntament amb el comitè d'empresa i els sindicats, tenen constituït en el si de l'empresa el comitè de salut, prevenció i riscos laborals, que es regeix, per:

La Llei 31/1995 de 8 de novembre, publicada en el BOE de 10 de novembre de 1995, de prevenció de riscos laborals.

El Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció.

El Reglament intern del comitè de seguretat i salut laboral de l'EMT-Palma, aprovat en la sessió del dia 22 d'octubre de 1998, i amb la modificació de l'article 2n en la sessió del dia 18 de juny de 1999.

Quan als membres del comitè de salut laboral els coincideixi una reunió d'aquest comitè amb el descans setmanal, descans addicional o vacances i hi assisteixin, poden gaudir d'un dia lliure a càrrec de l'empresa en els dos mesos següents des d'aquesta generació.

CAPÍTOL VIII

Comissions de treball i disposicions addicionals, transitòries i finals

Article 44è. Comissió paritària de vigilància i interpretació del Conveni col·lectiu

En compliment del que estableix l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu constitueixen aquesta comissió per entendre totes les qüestions que els siguin atribuïdes i determinar els procediments per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir durant la vigència i aplicació del Conveni col·lectiu vigent.

Aquesta comissió està composta per les parts signants del Conveni col·lectiu.

Els acords en el si d'aquesta comissió requereixen el vot favorable com a mínim del 60 % de cadascuna de les parts, d'acord amb la representació que té cada sindicat dins del comitè d'empresa, i aquestes hi poden anar amb assessors o tècnics amb dret a veu, però sense vot.



La comissió es pot convocar a petició de la part social o de la direcció de l'empresa amb convocatòria i ordre del dia mitjançant el president de la comissió.

Una vegada convocada aquesta comissió dins el termini i la forma establerts, si no es pot reunir per manca d'assistència d'alguna de les parts, la part no assistent n'ha de sol·licitar l'ajornament, i ha de proposar dues noves dates per celebrar-se en el període d'un mes. En cas d'incompliment del que s'exposa, s'interpreta que no hi ha acord en els punts que cal tractar.

La presidència de la comissió, quan escaigui, ha de convocar els seus integrants remetent l'ordre del dia i els temes que cal tractar.

Entre la data de sol·licitud i la de celebració de la reunió intervenen com a màxim vuit dies feiners.

Són funcions d'aquesta comissió les següents:

Les d'entendre en totes aquelles matèries que l'articulat d'aquest Conveni col·lectiu ha previst la seva participació.

La interpretació i vigilància del pactat en el Conveni col·lectiu.

L'adaptació al Conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que l'afecti.

Les parts signants del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la comissió paritària poden ser vinculants o executives, si així ho decideixen expressament els seus integrants, i amb l'abast i els efectes jurídics que es preveuen legalment i convencionalment.

Les parts signants d'aquest Conveni acorden el següent:

Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la comissió paritària que preveu aquest Conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb el procediment de mediació que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB número 18, de data 3 de febrer de 2005.

La solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti les persones treballadors incloses en el seu àmbit d'aplicació, s'ha d'efectuar d'acord amb el procediment que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del TAMIB, i cal sotmetre expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors, treballadores i les empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, al seu procediment de mediació.

Article 45è. Comissions de treball del Conveni col·lectiu

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu estableixen les comissions de treball següents:

1. comissió d'hores i serveis,
2. comissió de foment d'ocupació, benestar social, formació,
3. comissió d'horaris reduïda,
4. comissió d'igualtat.

La composició d'aquestes comissions estarà constituïda per les parts signants d'aquest Conveni.

Els acords en el si d'aquestes comissions requereixen el vot favorable com a mínim del 60 % de cadascuna de les parts, d'acord amb la representació que té cada sindicat dins el comitè d'empresa, i aquestes hi poden anar amb assessors o tècnics amb dret a veu, però sense vot.

Les comissions es poden convocar a petició de la part social o de la direcció d'empresa amb convocatòria i ordre del dia mitjançant la presidència de la comissió.

La presidència de la comissió, quan escaigui, ha de convocar els seus integrants remetent l'ordre del dia i els temes que cal tractar. Entre la data de sol·licitud i la de celebració de la reunió intervenen com a màxim vuit dies feiners.

Les funcions de la comissió d'hores i serveis són les de vigilar els acords relatius a assignació de serveis i seguiment i control de les hores extraordinàries, així mateix, abans d'implantar nous horaris aquests s'han de facilitar perquè la comissió pugui opinar en aquest sentit. Per a aquestes funcions es reuneix mensualment entre els dies 20 a 28 de cada mes. La informació remesa a la comissió d'hores i serveis serveix per donar compliment a les funcions que estableix el Conveni col·lectiu.

La comissió de foment d'ocupació, benestar social, formació té les competències i les funcions de les matèries que estableixen els capítols II i V i l'article 47 d'aquest Conveni col·lectiu.



Les funcions de la comissió reduïda d'horaris són les de vigilar les modificacions d'horaris. En matèria de modificacions d'horaris, l'empresa té previst d'introduir canvis de manera periòdica, que ha de remetre a la comissió perquè s'hi puguin debatre, amb una antelació mínima, en la mesura possible, de 10 dies. De manera extraordinària, l'empresa es reserva la facultat d'implantar canvis de forma immediata si les circumstàncies ho requereixen, i ho ha de comunicar com més aviat millor a la comissió. Per a aquestes funcions es reuneix mensualment entre els dies 8 a 15 de cada mes. Únicament són a càrrec de l'empresa les hores sindicals corresponents a aquesta comissió d'horaris.

Quan als membres d'aquesta comissió els coincideixi una reunió amb el descans setmanal, descans addicional o vacances i hi assisteixin, poden gaudir d'un dia lliure a càrrec de l'empresa en els dos mesos següents des de la seva generació.

Les funcions de la comissió d'igualtat són les que es desenvolupen a l'article 46 d'igualtat en l'àmbit de l'empresa, conforme al que recull el pla d'igualtat corresponent vigent en cada moment a l'empresa.

Article 46è. Igualtat en l'àmbit de l'empresa

Principi d'igualtat

Ambdues parts es comprometen a vetlar per la igualtat de retribucions per a les feines del mateix valor i per la no-discriminació per cap dels supòsits que preveu l'article 14 de la Constitució espanyola.

Principi de no-discriminació

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a garantir la no-discriminació per raó de sexe, raça, edat, origen, nacionalitat, pertinença ètnica, orientació sexual, discapacitat o malaltia i, al contrari, vetlar perquè l'aplicació de les normes laborals no incorri en supòsit de cap infracció que pugui posar en dubte el compliment estricte dels preceptes constitucionals.

Plans d'igualtat

L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ha d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau acordar, amb la representació legal dels treballadors i treballadores en la manera que es determini en la legislació laboral.

A) Concepte i contingut dels plans d'igualtat de l'empresa

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de fer un diagnòstic de la situació, tendents a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius d'igualtat concrets que cal assolir, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució, i també estableixen sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre homes i dones, la conciliació laboral, personal i familiar, i també la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat de l'empresa, sens perjudici d'establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Durant la vigència d'aquest Conveni, s'han d'implantar les mesures acordades tant al pla d'igualtat negociat i aprovat entre l'empresa i la representació legal dels treballadors (comissió del pla d'igualtat), en data 23 de desembre de 2025, com els diferents protocols aprovats i que són annexos al pla d'igualtat.

B) Transparència en la implantació del pla d'igualtat

Es garanteix l'accés de la representació legal de les persones treballadores o, si no n'hi ha, de les mateixes persones treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

Article 47è. Conciliació de la vida laboral i familiar

Per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral, les persones treballadores de l'empresa tenen dret a sol·licitar l'adaptació de la seva jornada.

Les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud conforme a les condicions que estableix el pla d'igualtat de l'empresa.

Per exercir aquest dret cal garantir l'absència de discriminació tant directa com indirecta entre les persones treballadores.

Una vegada presentada la sol·licitud d'adaptació s'ha d'iniciar un procés de negociació durant un període màxim de 15 dies. Un cop finalitzat, l'empresa ha de comunicar per escrit l'acceptació de la petició, plantejar una proposta alternativa o manifestar la negativa a la sol·licitud raonant objectivament la seva decisió.

La persona treballadora té dret a sol·licitar la tornada a la situació laboral anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, encara que no hagi transcorregut el període previst.

En tot el que no estigui previst en aquest article, és d'aplicació el que disposa la legislació vigent.

Article 48è. Assetjament sexual i per raó de sexe

Totes les persones treballadores tenen dret a la igualtat de tracte entre homes i dones, a la intimitat i a ser tractades amb dignitat, i no es permet ni es tolera l'assetjament sexual, ni l'assetjament per raó de sexe, en l'àmbit laboral, per tant a les persones afectades els assisteix el dret a presentar denúncies.

Es considera que constitueixen assetjament sexual laboral i assetjament per raó de sexe qualsevol de les conductes, proposicions o requeriments de naturalesa sexual que tinguin lloc en l'àmbit de l'organització i la direcció de l'empresa, respecte de les quals la persona sàpiga o estigui en condicions de saber que són indesitjables, desraonades o ofensives per a qui les pateix, i amb una resposta a les quals que pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les condicions de treball.

La persona víctima d'assetjament sexual pot retre compte, de manera verbal o per escrit, a través del seu representant o, directament, a la direcció de l'empresa de les circumstàncies del fet concurrent, la persona que va fer l'assetjament, les conductes, proposicions o requeriments en què s'hagi pogut concretar i les conseqüències negatives que se n'han derivat o, si escau, se'n podrien haver derivat.

La presentació de la denúncia donarà lloc a l'obertura de diligències per part de l'empresa per verificar la realitat de les imputacions efectuades i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat; les indagacions s'han d'efectuar en el termini de 10 dies, sense observar cap més formalitat que l'audiència dels intervinents, i tots els actuants han de guardar una confidencialitat i reserva absolutes, ja que afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència de l'assetjament sexual en el cas denunciat és considerada sempre falta molt greu. Si aquesta conducta o comportament es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant.

La representació sindical de les persones treballadores ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització de tota la plantilla en aquest sentit i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments dels quals tinguin coneixement i que el puguin propiciar.

Article 49è. De la igualtat real i efectiva de les persones LGTIBQ+

Les parts negociadores d'aquests Conveni col·lectiu manifesten el rebuig més rotund envers qualsevol tipus de discriminació o diferència de tracte cap a les persones LGTIBQ+, i es comprometen a col·laborar i a implantar totes les mesures que calguin per obtenir un entorn laboral favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de qualsevol tipus de discriminació i assetjament per qüestió d'identitat sexual.

L'empresa estableix en el protocol que s'annexa en aquest Conveni col·lectiu les mesures necessàries per erradicar la discriminació a l'hora d'accedir a l'ocupació de les persones LGTIBQ+. A aquest efecte, cal formar adequadament les persones que participen en els processos de selecció i s'establiran criteris clars i concrets per garantir un procés de selecció i contractació adequat que prioritzi la formació i la idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o de la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

De la mateixa manera, vetlarà perquè la classificació i promoció professional es faci de manera que no comporti cap discriminació directa o indirecta per a les persones LGTIBQ+, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, i garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

S'integraran als plans de formació de l'empresa mòduls específics sobre els drets de les persones LGTIBQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no-discriminació.

La formació anirà destinada a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, els càrrecs directius i les persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Cal incloure com a aspectes mínims, els següents:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTIBQ+ que recull el Conveni col·lectiu, així com l'abast i el contingut.



- Coneixement de les definicions i els conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

S'han de fomentar mesures per garantir l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat. Específicament, a totes les comunicacions entre l'empresa i el personal.

Es garanteix a totes les persones treballadores l'accés en igualtat de condicions a tots els permisos, beneficis socials i drets en els termes que preveu el Conveni col·lectiu sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

L'empresa ha de respectar l'heterogeneïtat de la plantilla per aconseguir un entorn laboral inclusiu i segur, garantint la protecció contra comportaments cap a les persones LGTBIQ+ de caràcter fòbic, especialment, a través del protocol que s'annexa, per així protegir la igualtat en l'àmbit laboral i la violència a la feina, així com per a la protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Article 50è. De l'actuació davant catàstrofes naturals o fenòmens meteorològics adversos al sector de transport urbà de viatgers per carretera

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu acorden establir un marc d'actuació davant fenòmens meteorològics adversos i altres catàstrofes naturals per vetllar per la seguretat dels treballadors i usuaris, amb el potencial impacte que això pugui ocasionar en la continuïtat del servei públic essencial com és el transport urbà de viatgers per carretera.

A) La finalitat d'aquest article és la de regular les relacions laborals i l'operativa dels serveis en situacions d'emergència, tot garantint la màxima protecció per a les persones treballadores i la coordinació adequada per al restabliment de la normalitat, tot això, d'acord amb la normativa vigent, en especial el Reial decret llei 8/2024, de 28 de novembre.

1. Garantir la seguretat i salut dels treballadors i usuaris del servei com a prioritat absoluta.
2. Assegurar la coordinació amb l'Administració titular del servei a l'hora de prendre decisions sobre la seva continuïtat, modificació o suspensió.
3. Facilitar el restabliment de la connectivitat territorial en condicions de seguretat com més aviat millor.

B) L'aplicació i interpretació d'aquest article es regeix pels principis rectors següents:

Principi de seguretat i salut. La protecció de la vida i la integritat física de les persones treballadores i usuàries és la màxima prioritat a l'hora de prendre qualsevol decisió.

Principi de coordinació. Qualsevol actuació que es dugui a terme s'ha de fer en estreta coordinació amb l'Administració titular del servei i les autoritats competents i Protecció Civil.

Principi d'informació i consulta. L'empresa ha de mantenir la comunicació de manera fluida amb la representació legal de les persones treballadores o, si escau, amb la comissió de seguiment durant totes les fases de l'emergència.

Principi de proporcionalitat i flexibilitat. Les mesures s'han d'adaptar a la naturalesa, intensitat i àmbit geogràfic del fenomen que succeeixi, i s'aplicaran de manera proporcionada i flexible.

C) Fases i mesures d'actuació

S'estableixen les fases d'actuació següents.

Fase I. Alerta o preemergència

Activació: aquesta fase s'activarà després de la comunicació oficial d'alerta (taronja o vermella) per part de Protecció Civil, l'Agència Estatal de Meteorologia (AEMET) o l'organisme autonòmic competent, que afecti les zones d'operació dels serveis.

- a) La direcció de l'empresa ha de comunicar immediatament l'activació d'aquesta fase a la RLPT, a la Comissió de Seguiment, si escau, i a l'Administració titular del servei, i els informarà sobre els riscos previstos i les mesures preventives inicials.
- b) Es revisarà la flota de vehicles que prestin serveis en ruta per assegurar-se que no hi ha danys en els elements de seguretat, en especial els relacionats amb l'adherència, l'estabilitat i la visibilitat (pneumàtics, amortiment, eixugaparabrises, sistema antibaf, etcètera), així com en l'equipament d'emergència (cadena, sistemes de comunicació, farmacioles, etcètera).
- c) S'avaluarà la seguretat de les infraestructures crítiques (bases, tallers, cotxeres) i s'adoptaran les mesures d'assegurament necessàries.





Per al personal d'administració, gestió i altres àrees no directament vinculades amb la conducció, s'avaluarà i, si escau, s'establirà amb caràcter temporal el treball a distància, d'acord amb el que estableix la legislació vigent o, si escau, el protocol que existeixi a l'empresa.

D'acord amb l'article 21.2 de la LPRL, les persones treballadores podran interrompre la seva activitat quan considerin que aquesta activitat comporta un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut.

Fase II. Emergència

Activació: s'activarà quan l'esdeveniment impacti de forma directa a la zona d'operacions, de manera que impedeixi la circulació segura o l'accés als centres de treball, o bé per instrucció directa de l'Administració competent.

Actuacions:

a) Suspensió del servei: l'empresa, prèvia comunicació o per instrucció de l'Administració titular, pot acordar la suspensió total o parcial dels serveis afectats. Aquesta decisió ha de ser comunicada a la RLPT o, si escau, a la comissió de seguiment.

En el supòsit d'alerta taronja, es limitaran les activitats de les persones treballadores a l'exterior. En cas d'aviar-se un vehicle en ruta, el personal de taller únicament hi pot acudir per dur a terme les reparacions imprescindibles perquè aquest vehicle pugui tornar al garatge.

En el cas d'una alerta roja, no es farà cap activitat a l'aire lliure. El personal de taller no pot acudir a fer cap reparació en ruta, per la qual cosa s'ha d'immobilitzar el vehicle avariament amb la màxima seguretat possible. El personal de neteja i altres activitats auxiliars no pot fer cap activitat a l'aire lliure, ni fora de les instal·lacions de l'empresa.

b) Permís retribuït: d'acord amb l'article 37.3.g) de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores que es vegin en la impossibilitat d'accedir al centre de treball o de donar servei per les circumstàncies descrites tenen dret a un permís retribuït de fins a quatre dies. Un cop transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar.

c) Suspensió de contractes per força major: si transcorreguts els quatre dies del permís retribuït persisteix la impossibilitat de reprendre l'activitat de manera total o substancial, l'empresa pot iniciar el procediment de suspensió de contracte o reducció de jornada a causa de força major temporal, en els termes que preveu l'article 47.6 de l'Estatut dels treballadors.

Fase III. Recuperació i tornada a la normalitat

Activació: s'iniciarà una vegada les autoritats competents declarin el final de l'emergència o quan les condicions de seguretat permetin la represa progressiva de l'activitat.

a) L'empresa, en coordinació amb l'Administració, ha d'avaluar la seguretat de les rutes, infraestructures i vehicles abans de reprendre qualsevol servei.

b) S'ha d'elaborar un pla de restabliment gradual dels serveis, que cal comunicar a la RLPT i a les persones treballadores afectades. La reincorporació del personal s'ha de fer de manera ordenada i atenent les necessitats operatives.

c) Es fa una anàlisi conjunta amb la RLPT sobre la gestió de l'emergència per identificar bones pràctiques i àrees de millora, que es podran incorporar a aquest article.

d) Comissió de seguiment

L'empresa ha de constituir una comissió de seguiment en el moment de declarar l'emergència, composta per la direcció de l'empresa i per membres de la RLPT de forma paritària.

Funcions de la comissió:

a) Supervisar l'aplicació correcta del que s'ha aprovat en aquest article.

b) Actuar com a òrgan de mediació davant possibles discrepàncies en la seva interpretació o aplicació.

c) Analitzar els informes postemergència i proposar actualitzacions o millores al que s'ha recollit i aprovat en aquest article.

La comissió s'ha de reunir a petició de qualsevol de les parts en un termini màxim de 48 hores des de l'activació de la fase I o la fase II.

Article 51è. De les mesures per promoure la mobilitat sostenible a la feina

1. Objecte

Aquesta article té per objecte regular la negociació i adopció de les mesures destinades a promoure l'elaboració de plans de mobilitat sostenible a la feina, conforme al que estableix l'article 85 de l'Estatut dels treballadors i la Llei 9/2025, de 3 de desembre, de mobilitat sostenible.



Aquestes mesures estan orientades a buscar solucions de mobilitat que prevegin millorar la qualitat de l'aire, reduir emissions contaminants, evitar la congestió, promoure la mobilitat compartida i prevenir accidents en els desplaçaments al centre de treball.

2. Compromís de negociació

L'empresa i la representació legal de les persones treballadores es comprometen a negociar de manera periòdica i estructurada les mesures necessàries per fomentar la mobilitat sostenible a la feina, a més d'integrar-les en el marc d'aquest Conveni col·lectiu.

3. Elaboració del pla de mobilitat sostenible

Quan la normativa sigui aplicable, especialment per a empreses amb centres de treball que superin els llindars legals que estableix la Llei 9/2025, l'empresa ha d'elaborar un pla de mobilitat sostenible a la feina, que ha de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

Article 52è. Procediments per resoldre discrepàncies

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu acorden establir, en compliment del que indica l'article 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors, com a procediment voluntari per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la comissió paritària que preveu aquest Conveni col·lectiu, el procés de mediació, d'acord amb els procediments que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació d'Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB número 18, de data 3 de febrer de 2005, en concret mitjançant un procés de mediació davant l'organisme esmentat.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

ADDITIONAL PRIMERA. En compliment de l'acord del TAMIB de 25 de març 2014, la durada del contracte de totes les persones treballadores que a partir d'aquesta data hagin ingressat a l'empresa com a càrrec de confiança, sense passar per concurs oposició de la plaça, està vinculada mentre sigui a la direcció de l'empresa que l'ha contractat.

ADDITIONAL SEGONA. Increments salarials i revisió salarial

D'acord amb el que recull el Reial decret llei 14/2025, de 2 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic.

S'estableix que, l'any 2026, la retribució del personal pot experimentar un increment global màxim de l'1,5 % respecte de les vigents el 31 de desembre de 2025, inclòs en aquestes últimes l'increment retributiu aprovat en aquest reial decret llei.

Aquest increment retributiu es considera en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a la seva antiguitat i té efectes econòmics des de l'1 de gener de 2026.

Així mateix, amb efecte a partir de l'1 de gener de 2026, s'aplica, si escau, un increment retributiu addicional i consolidable del 0,5 %, respecte de les retribucions vigents el 31 de desembre de 2025, inclòs en aquestes últimes l'increment retributiu aprovat en aquest reial decret llei, si la variació de l'IPC l'any 2026 és igual o superior a l'1,5 %, que s'ha d'abonar en el primer trimestre del 2027.

Per a l'any 2027, l'increment salarial fix és del 4,5 % sobre la base de les retribucions ja incrementades el 2026. Aquest increment, de caràcter consolidable, té efectes a partir de l'1 de gener de 2027 i s'abona el 2027.

Per a l'any 2028, l'increment salarial fix és del 2 % sobre la base de les retribucions ja incrementades el 2027. Aquest increment, de caràcter consolidable, té efectes a partir de l'1 de gener de 2028 i s'abona el 2028.

Els increments establerts no poden, en cap cas, ser compensats ni absorbits.

ADDITIONAL TERCERA. Si per norma de rang superior o acord general al qual s'incorpori el conjunt del personal al servei de les administracions del sector públic es regulen o s'acorden diferents increments salarials per als anys de vigència d'aquest Conveni col·lectiu, cal crear una comissió, que es constituirà quan escaigui legalment, amb la finalitat de revisar les modificacions esmentades.

ADDITIONAL QUARTA. Descansos del personal de taller

Es reconeix, com a condició més beneficiosa per a la plantilla pertanyent al departament de taller i que es troba inclosa en el laude arbitral de data 29 de setembre de 2021, que la prestació de serveis s'ha de fer de dilluns a divendres, amb descansos dissabte i diumenge, tret de pacte en contra entre l'empresa i la persona treballadora.

**ADDITIONAL CINQUENA.** Del percentatge de fixos discontinus a la plantilla

Les parts signants estableixen que, en la comissió d'hores i serveis, es pot modificar el percentatge que estableix l'article 6.1.1 d'aquest Conveni col·lectiu de mutu acord, per a la modalitat contractual de fix discontinu, quan així calgui per causes organitzatives, productives o tècniques.

ADDITIONAL SISENA. Per al personal de conducció que a l'hora de signar el Conveni col·lectiu tengui establerta la condició de treballar sense estar adscrit a torns, s'estableix la possibilitat de fer rotacions, sempre que quedin coberts els torns de vespre. En cas que no es puguin cobrir els torns esmentats amb altres treballadors o treballadores, els han de fer el personal que té les condicions esmentades.

Es poden debatre, i si escau acordar, en el si de la comissió d'hores i serveis les rotacions i les assignacions de serveis del personal esmentat, així com la data d'assignació per al grup de rotació.

ADDITIONAL SETENA. DEL COMPLEMENT NO ABSORBIBLE. Les parts negociadores acorden que el complement no absorbible del grup professional 4 de l'àrea professional trànsit i circulació es veu incrementat de la manera següent:

Per a l'any 2026 en el 55 % de la diferència existent entre els imports del complement esmentat entre el grup professional 3 i el grup professional 4.

Per a l'any 2027 en el 72 % de la diferència existent entre els imports del complement esmentat entre el grup professional 3 i el grup professional 4, respecte de les taules salarials vigents l'any 2027.

A partir de l'any 2028, el grup professional 4 passa a percebre el mateix import que percep el grup professional 3.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

TRANSITÒRIA PRIMERA. A conseqüència de la problemàtica existent a l'hora de captar i retenir perfils tècnics per falta de competitivitat al mercat laboral en diferents àrees, les parts signants es comprometen durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu a negociar revisions salarials, conforme a les funcions dels grups professionals i categories següents:

Grup professional 1.1: director o directora d'àrea de la taula annexa al Conveni col·lectiu

Grup professional 1.2: cap de departament

Grup professional 2.1: tècnic o tècnica especialista

TRANSITÒRIA SEGONA. S'han d'abonar els retards, amb efectes econòmics des de l'1 de gener de 2026, dels plusos que recull l'article 20, apartats 16 i 17, de l'increment que estableix l'apartat 24 i del que estableix la disposició addicional setena, en la nòmina següent a la signatura i aprovació d'aquest Conveni col·lectiu.

Els complements meritats en dies de descans que recull l'article 15, apartat 4, són els següents:

1. Per a l'any 2026, s'abona el 55 % de l'import total anual en la nòmina del desembre del 2026, amb pagament el gener del 2027.
2. Per a l'any 2027, s'abona el 72 % de l'import total anual en la nòmina del desembre del 2027, amb pagament el gener del 2028.
3. A partir del gener del 2028, els complements de caràcter fix (cobrança, liquidació, assistència, entrepà i vestuari) s'han d'abonar íntegrament en la nòmina corresponent al mes que meriten. Els complements de caràcter variable (dia festiu treballat, diumenges, plus de torn patit i de nocturnitat), la suma dels dotze últims mesos, és a dir, del gener al desembre, dividit pels dies efectius de treball del període, s'abonen en cada nòmina del desembre, amb pagament el gener del període següent.

TRANSITÒRIA TERCERA. Durant el període anual del 2026 cal negociar el protocol de teletreball per implantar-lo durant el primer semestre de l'any 2027.

TRANSITÒRIA QUARTA. L'Ajuntament de Palma autoritza l'inici de la negociació de la carrera professional, així com les condicions i el seu desenvolupament, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu.

TRANSITÒRIA CINQUENA. Les parts signants acorden que, per negociar les disposicions transitòries primera, tercera i quarta, es constitueix la comissió negociadora, d'acord amb la legalitat vigent, amb la deguda presència d'un funcionari de l'Administració pública, i el resultat dels acords s'inclouen en aquest Conveni col·lectiu.

TRANSITÒRIA SISENA. PRESA DEL SERVEI. S'afegeixen set minuts més de temps als serveis establerts actualment, des de la presa del servei fins a l'arribada a la capçalera de la línia, dins la jornada habitual. Això, mentre es fa en seu de comissió d'hores i serveis l'estudi del temps exacte que necessita cada servei per arribar des de les cotxeres fins a la capçalera de la línia, o bé s'implanta un sistema per calcular la regulació del temps indicat.

**DISPOSICIONS FINALS**

FINAL PRIMERA. En el supòsit que algun o alguns dels articles d'aquest Conveni sigui totalment o parcialment declarat nul per l'autoritat laboral o els tribunals socials, cal constituir novament la comissió negociadora per negociar l'article o els articles afectats.

FINAL SEGONA. La taula salarial d'aquest Conveni col·lectiu no és d'aplicació per al lloc de treball de direcció d'àrea de lliure designació, que no hagi ingressat a l'empresa tal com estableix l'article 5 d'aquest Conveni col·lectiu, ni hagi estat negociat amb la representació legal de les persones treballadores, per tant, la seva retribució salarial és fruit de la negociació individual amb la direcció de l'empresa.

FINAL TERCERA. Les parts signants acorden que la solució de conflictes individuals o col·lectius, d'interpretació i aplicació que sorgeixin d'aquest Conveni i que afectin els treballadors o les treballadores i l'empresa inclosos en el seu àmbit d'aplicació s'han de sotmetre a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la fase de mediació.

Per tant, aquesta disposició final tercera serveix com a adhesió expressa de les parts al referit òrgan mediador per a la solució dels conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga l'empresa i els treballadors i les treballadores a plantejar les seves discrepàncies amb caràcter previ a accedir la via judicial en el procediment de mediació d'aquest òrgan i, per tant, no cal l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, tant individual com col·lectiva.

Tot el que s'expressa i conté aquest text és el resultat de la voluntat de les parts, que com a prova de conformitat i compliment el signen, a Palma, el 15 de juliol de 2026.



CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTS URBANS DE PALMA, S.A. EMT-PALMA 2026-2028

TABLA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO VIGENTE A PARTIR DE 01/01/2026 (1,5%+INCREMENTO CONVENIO COLECTIVO)																					
	Art. 20.1	Art. 20.2	Art. 20.3	Art. 20.4	Art. 20.5	Art. 20.6	Art. 20.7	Art. 20.9	Art. 20.10	Art. 20.11	Art. 20.12	Art. 20.13	Art. 20.14	Art. 20.15	Art. 20.16	Art. 20.17	Art. 20.18	Art. 20.20	Art. 20.22	Art. 20.24	
DENOMINACIÓN GRUPO SALARIAL	Salario Base	Comp. No Absor.	Plus TTE	Plus Relievo	Comp. Nocturnidad (hora)	Quebranto de moneda (mensual)	Comp. Manutención (mensual)	Comp. Cobranza efectiva	Comp. Liquidación (día efectivo)	Comp. Boleto (día efectivo)	Comp. Domingos	Comp. Festivo Trabajado	Comp. Tiempo de presencia (hora)	Comp. Asistencia (día efectivo)	Comp. Responsabilidad y Calidad (mensual)	Comp. Penosidad, Peligros, Toxicidad (mensual)	Horas Extras	Comp. Ajuste Conv.	Plus turno partido (hora)	Comp. Vestuario (día efectivo)	Comp. Personal absorbible Antigüedad
GRUPO PROFESIONAL 1: DIRECCIÓN																					
1.1.1 Directora de Área	2.392,30	399,93	68,02		4,67						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	401,22		3,00	560,25
1.2 Jefe/a de Departamento	2.392,30	399,93	68,02		4,67						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	401,22		3,00	
GRUPO PROFESIONAL 2: TÉCNICOS/AS																					
2.1 Técnico/a Especialista	2.274,85	358,82	68,02		4,40						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	381,64		3,00	
2.2 Técnico/a de Departamento	1.764,22	293,73	68,02		3,44						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	296,54		3,00	
GRUPO PROFESIONAL 3: MANDOS INTERMEDIOS																					
3.1 Encargado/a de Departamento SAE	2.008,37	346,02	68,02		3,79						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	337,25			
3.2 Encargado/a de Departamento	1.939,66	342,72	68,02		3,79						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	325,78		3,00	
3.3 Encargado/a de Taller	1.939,66	342,72	68,02		3,79						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	325,78			
3.4 OPC-SAE	1.939,66	342,72	68,02		3,79						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	325,78			
GRUPO PROFESIONAL 4: PROFESIONALES TRÁFICO Y CIRCULACIÓN																					
Conductora/ta de perceptor/a	1.712,92	314,25	68,02		3,32	84,37	12,15	4,67	1,54		S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	15,31	4,19			S/ Art. Convenio	287,99			
GRUPO PROFESIONAL 5: ADMINISTRACIÓN Y TRABAJOS CUALIFICADOS																					
GRUPO PROFESIONAL 5.1: ADMINISTRACIÓN																					
5.1.1 Técnico/a Administración	1.712,92	279,45	68,02		3,32						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio		S/ Art. Convenio	287,99		3,00	
5.1.2 Recaudador/a Administración	1.712,92	279,45	68,02		3,32	84,37					S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio		S/ Art. Convenio	287,99		3,00	
GRUPO PROFESIONAL 5.2: TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS																					
Oficial Técnico/a de Taller	1.712,92	279,45	68,02		3,31						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19			S/ Art. Convenio	287,99			
GRUPO PROFESIONAL 6: SUBALTERNOS/AS, TRABAJOS AUX. INIC. PROF.																					
6.1 Auxiliar Administración	1.545,15	272,42	68,02		2,98						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio		S/ Art. Convenio	260,02		3,00	
6.2 Conserje / Administración	1.545,15	272,42	68,02		2,98						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio		S/ Art. Convenio	260,02			
6.3 Auxiliar Técnico/a Taller	1.545,15	272,42	68,02		2,98						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio		S/ Art. Convenio	260,02			
6.4 Auxiliar Mantenimiento / Renting Nocturno	1.545,15	272,42	68,02		2,98						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio		S/ Art. Convenio	260,02			
6.5 Auxiliar Tráfico / Circulación (Aux. movilidad)	1.545,15	272,42	68,02		2,98						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio		S/ Art. Convenio	260,02			



ANNEX III - Quadre de vacances

Suma - GrVc	Any		Quinzena					
	2026				2027		2028	
Mes	QZ1	QZ2	QZ1	QZ2	QZ1	QZ2	QZ1	QZ2
1		4	3	6	5	7	8	
2		6	5	8	7	9	10	
3		8	7	10	9	11	12	
4		10	9	12	11	1	2	
5		12	11	2	1	3	4	
6		2	1	4	3	5	6	
7		3	4	5	6	8	7	
8		5	6	7	8	10	9	
9		7	8	9	10	12	11	
10		9	10	11	12	2	1	
11		11	12	1	2	4	3	
12		1	2	3	4	6	5	

Grup de vacances actiu cada quinzena de l'any





ANNEX II.1 - quadre de descansos treballadors al 100% de jornada

GENER 2026

Grup DS	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds
1	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
2	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
6	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
7	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
8	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR

FEBRER 2026

	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
2	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
3	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
4	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
5	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
6	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
7	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS
8	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR

MARÇ 2026

Grup DS	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt
1	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
2	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
6	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
7	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
8	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR

ABRIL 2026

	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
2	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
4	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
5	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
6	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
7	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR
8	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR

MAIG 2026

Grup DS	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
1	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
2	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
6	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
7	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
8	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR



JUNY 2026

	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
2	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
3	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
4	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
6	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
7	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
8	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR

JULIOL 2026

	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
2	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
3	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
4	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
5	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
6	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
7	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
8	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR

AGOST 2026

	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
2	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
3	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
6	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
7	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
8	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR

SETEMBRE 2026

	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
2	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR
3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
5	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
6	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
7	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
8	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR

OCTUBRE 2026

	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
2	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
3	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
4	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
5	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
6	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
7	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
8	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR





NOVEMBRE 2026

Grup DS	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	1	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
	2	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
	3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
	4	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
	5	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
	6	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
	7	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
	8	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS

DESEMBRE 2026

	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
2	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
3	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
4	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR
6	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
7	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
8	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS

GENER 2027

	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
2	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
3	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
4	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
6	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
7	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS
8	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS

FEBRER 2027

Grup DS	Dl Dt Dc Dj Dv Ds Dg Dl Dt Dc Dj Dv Ds Dg Dl Dt Dc Dj Dv Ds Dg Dl Dt Dc Dj Dv Ds Dg																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
2	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
3	TR	TR	DS	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS
5	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
6	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
7	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
8	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR

MARÇ 2027

Grup DS	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Grup DS	1	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
	2	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	
	3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	
	4	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	
	5	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	
	6	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	
	7	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	
	8	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	



ABRIL 2027

Grup DS	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
2	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
3	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
4	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
6	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
7	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
8	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS

MAIG 2027

Grup DS	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
2	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
3	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
4	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
5	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
6	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
7	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
8	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR

JUNY 2027

Grup DS	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
2	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
3	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
5	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
6	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
7	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
8	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR

JULIOL 2027

Grup DS	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
2	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
4	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
5	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
6	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
7	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
8	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR

AGOST 2027

Grup DS	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
2	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR
3	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
4	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
6	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
7	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
8	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR



SETEMBRE 2027

Grup DS	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
2	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
6	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
7	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
8	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS

OCTUBRE 2027

Grup DS	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
2	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
3	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
6	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS
7	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS
8	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS

NOVEMBRE 2027

Grup DS	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	1	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
	2	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
	3	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
	4	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR
	5	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR
	6	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
	7	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
	8	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR

DESEMBRE 2027

Grup DS	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	1	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
	2	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	
	3	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	
	4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	
	5	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	
	6	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	
	7	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	
	8	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	

GENER 2028

Grup DS	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
2	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR
4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	DS
5	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
6	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
7	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
8	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR



FEBRER 2028

Grup DS	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
2	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
3	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
4	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
5	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
6	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
7	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS
8	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS

MARÇ 2028

Grup DS	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
2	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
3	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
6	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
7	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS
8	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS

ABRIL 2028

Grup DS	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
2	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
3	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
4	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
5	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS
6	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS
7	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
8	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR

MAIG 2028

	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	
2	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR
3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR
4	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS
5	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
6	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
7	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
8	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR

JUNY 2028

Grup DS	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
2	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS
3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
4	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
6	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
7	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
8	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR



JULIOL 2028

	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS
2	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
6	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
7	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
8	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR

AGOST 2028

	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
2	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
3	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
6	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
7	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
8	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR

SETEMBRE 2028

	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
2	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
3	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
5	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
6	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
7	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
8	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR

OCTUBRE 2028

	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
2	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
3	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR
5	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS
6	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
7	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
8	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR

NOVEMBRE 2028

	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR
2	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
3	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
5	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
6	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
7	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR
8	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR





DESEMBRE 2028

	Dv	Ds	Dg	Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
Grup DS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
2	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
3	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
4	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
5	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR
6	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
7	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR
8	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR





ANNEX II.2 - quadre de descansos treballadors al 60% de jornada

GENER 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR
Gr2	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA
Gr3	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
Gr4	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR

FEBRER 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Gr1	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR
Gr2	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR
Gr3	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
Gr4	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR

MARÇ 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR
Gr2	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	
Gr3	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS
Gr4	TR	TR	DS	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR

ABRIL 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS
Gr2	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR
Gr3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR
Gr4	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS

MAIG 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA
Gr2	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr3	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR
Gr4	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR

JUNY 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS
Gr2	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS
Gr3	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr4	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR

JULIOL 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR
Gr2	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR
Gr3	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA
Gr4	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS

AGOST 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA
Gr2	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR



Gr3	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR
Gr4	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS

SETEMBRE 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS
Gr2	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
Gr3	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr4	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR

OCTUBRE 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR
Gr2	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR
Gr3	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR
Gr4	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR

NOVEMBRE 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
Gr2	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR
Gr3	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	TR	TR
Gr4	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA

DESEMBRE 2026

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
Gr2	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
Gr3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR
Gr4	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR

GENER 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR
Gr2	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA
Gr3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr4	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR

FEBRER 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Gr1	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR
Gr2	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA
Gr3	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR
Gr4	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR

MARÇ 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR
Gr2	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR
Gr3	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
Gr4	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS

ABRIL 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----



Gr1					DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	
Gr2	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	
Gr3	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	
Gr4	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS

MAIG 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS
Gr2	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA
Gr3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr4	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR

JUNY 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR
Gr2	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS
Gr3	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
Gr4	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR

JULIOL 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR
Gr2	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR
Gr3	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR
Gr4	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA

AGOST 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS
Gr2	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr3	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR
Gr4	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	DS

SETEMBRE 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR
Gr2	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
Gr3	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS
Gr4	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR

OCTUBRE 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR
Gr2	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR
Gr3	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA
Gr4	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR

NOVEMBRE 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr2	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR
Gr3	DS	DS	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR
Gr4	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS



DESEMBRE 2027

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA
Gr2	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
Gr3	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR
Gr4	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR





GENER 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR
Gr2	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS
Gr3	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA
Gr4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR

FEBRER 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Gr1	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR
Gr2	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS
Gr3	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS
Gr4	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR

MARÇ 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
Gr2	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR
Gr3	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR
Gr4	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA

ABRIL 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	TR	TR
Gr2	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR
Gr3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR
Gr4	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR

MAIG 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Gr1	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	
Gr2	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS
Gr3	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	
Gr4	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	

JUNY 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR
Gr2	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR
Gr3	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA
Gr4	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS

JULIOL 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Gr1	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA
Gr2	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr3	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR
Gr4	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS

AGOST 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Gr1	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR
Gr2	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
Gr3	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
Gr4	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	



SETEMBRE 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR
Gr2	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR
Gr3	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR
Gr4	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR

OCTUBRE 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Gr1	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	
Gr2	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	
Gr3	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS
Gr4	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS

NOVEMBRE 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Gr1	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
Gr2	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS
Gr3	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR
Gr4	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR

DESEMBRE 2028

Grup	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Gr1	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	
Gr2	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	PA	PA
Gr3	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr4	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR

