Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

10394 ***Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos de las Islas Baleares del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Palma, SA (EMT-Palma) y su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (con código 07000322011987)***

Antecedentes

1. El 15 de julio de 2026, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT-Palma).

2. El 3 de agosto de 2026, Sofía Rodríguez Gil, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT-Palma), en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares.

2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.

4. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, firmado electrónicamente *(17 de septiembre de 2026)*

La directora general de Trabajo y Salud Laboral
Maria de la Luz Moreno Romero
Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social
(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

En Palma, a 15 de julio de 2026.

REUNIDOS

De una parte, en representación de la Dirección de la Empresa el Sr. Juan José Elías Pérez, la Sra. Mª Yolanda Marín Lázaro, el Sr. Virgilio Ruíz Sánchez, la Sra. Sofía Rodríguez Gil y el Sr. Guillermo Aloy Pujol.

Y, de otra parte, como miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, como miembros del Comité de Empresa representantes de las personas trabajadoras de la EMT-Palma, así como Delegados Sindicales:

Por parte de USO:

Juan Antonio Salamanca Zambrano
Gabriel Blanco Pérez
Javier Rosauro 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

Por parte 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

Por parte de SITEIB:

Bartomeu Pascual Ramón
Sebastià Espases Llompart
Julián Bonilla Valencia
Juan Antonio Mut Forné
Por parte de UGT:
Bartolomé Serra Suau
Ricardo Sansó Romero
Antonio Puig Riera
José Luis Martínez Cáceres

Como INDEPENDIENTE:

Manuel González Sánchez

ACUERDAN

Modificar el redactado del actual Convenio Colectivo publicado en el BOIB número 153 de fecha 09 de noviembre de 2019, en las siguientes materias:

Antecedentes

1. En fecha 30 de octubre 2020 el Comité de empresa procedió a la denuncia del Convenio Colectivo de la ***Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT-Palma).*** en tiempo y forma conforme establece la legalidad vigente.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

2. Que habiéndose iniciado la negociación del nuevo Convenio Colectivo y atendiendo a lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025 se ha mantenido vigente el mencionado Convenio Colectivo en toda su extensión y así lo ratifica la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

ÍNDICE

TITULO I Disposiciones generales y garantías funcionales

Capítulo I. Ámbito, vigencia, duración denuncia, derecho supletorio y garantías funcionales.

Artículo 1º. Ámbito de aplicación
Artículo 2º. Vigencia, duración y denuncia
Artículo 3º. Garantías individuales y derecho supletorio
Artículo 4º. Garantías de carácter funcional

TÍTULO II De los Ingresos, Ascensos, Empleo, Jubilación, Formación y Promoción Profesional.

Capítulo II. De los ingresos, ascensos, fomento del empleo y jubilación ordinaria y parcial, formación y promoción profesional.

Artículo 5º. Principios rectores, acceso al empleo, promoción interna y proceso selectivo
Artículo 6º. Fomento de empleo y jubilación
6.1.1 Contratos Fijos Discontinuos
6.1.2. Contratos a Tiempo Parcial
6.2. Jubilación
Artículo 7º. Innovaciones tecnologías, formación y promoción profesional

TÍTULO III De la Clasificación Profesional, Organización del Trabajo, Jornada Laboral, Retribución y Descansos.

Capítulo III. Organización del trabajo, clasificación profesional, jornada laboral, descansos, turnos de trabajo y vacaciones.

Artículo 8º. La organización del trabajo
Artículo 9º. Sistema de clasificación profesional en el ámbito de la empresa y puestos de trabajo
Artículo 10º. Jornada de trabajo en el ámbito de la empresa
Artículo 11º. Turnos de trabajo
Artículo 12º. Jornadas de trabajo en turnos partidos
Artículo 13º. Prolongación de la Jornada
Artículo.14º Tiempo de presencia, jornada de trabajo efectivo y horas extraordinarias, horas complementarias.22
Artículo 15º. Descanso semanal y descanso adicional
Artículo 16º. Festivos trabajados
Artículo 17º. Descanso diario entre jornadas de trabajo
Artículo 18º. Vacaciones
Capítulo IV. Sistema retributivo, salario base, complementos salariales, incremento de salarios, recibo de salarios y finiquito.
Artículo 19º. Sistema retributivo
Artículo 20º. Salario base y complementos salariales
Artículo 21º. Recibo abono de salarios y finiquito

TÍTULO IV De los derechos y prestaciones sociales.

Capítulo V Permisos retribuidos y no retribuidos, licencias, excedencias, complemento I.T., fondo social, vestuario, anticipos, títulos de transporte y responsabilidad empresa.

Artículo 22º. Permisos retribuidos

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Artículo 23º. Licencias y permisos no retribuidos
Artículo 24º. Complemento económico por Incapacidad Temporal
Artículo 25º. Fondo Social
Artículo 26º. Vestuario de trabajo
Artículo 27º. Fondo económico para anticipos
Artículo 28º. Título transporte de libre circulación
Artículo 29º. Responsabilidad de la empresa

TÍTULO V Del régimen disciplinario y sus procedimientos.

Capítulo VI Deberes laborares, concepto de falta laboral, graduación, tipificación, sanción, reincidencia y prescripción de las faltas laborales, procedimiento de expediente disciplinario, asistencia jurídica e indemnización despido improcedente.

Artículo 30º. Deberes laborales
Artículo 31º. Concepto de falta laboral
Artículo 32º. Graduación de las faltas laborales
Artículo 33º. Tipificación de las faltas laborales
Artículo 34º. La reincidencia en las faltas laborales
Artículo 35º. Sanciones de las faltas laborales
Artículo 36º. La prescripción de las faltas laborales
Artículo 37º. Procedimiento del expediente disciplinario
Artículo 38º. Asistencia jurídica
Artículo 39º. Indemnización complementaria por despido declarado improcedente

TITULO VI De los derechos sindicales de la salud y riesgos laborales de las personas trabajadoras, de la igualdad, de la conciliación de la vida laboral y familiar y comisiones de trabajo.

Capítulo VII Del Comité de Empresa, Delegados y Delegadas Sindicales, de la Salud y Riesgos laborales de las personas trabajadoras.

Artículo 40º. Del comité de empresa
Artículo 41º. De los delegados y delegas sindicales y secciones sindicales
Artículo 42º. La empresa y los sindicatos
Artículo 43º. Comité de salud y riesgos laborales
Capítulo VIII Comisiones de trabajo, y disposiciones adicionales, transitorias y finales.
Artículo 44º. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo
Artículo 45º. Comisiones de trabajo del convenio colectivo
Artículo 46º. Igualdad en el ámbito de la empresa
Artículo 47º. Conciliación de la vida laboral y familiar
Artículo 48º. Acoso sexual y por razón de sexo
Artículo 49º. De la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+
Artículo 50º. De la actuación ante catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos en el sector del transporte urbano de viajeros por carretera
Artículo 51º. De las medidas para promover la movilidad al trabajo
Artículo 52º. Procedimientos para solventar discrepancias

DISPOSICIONES ADICIONALES

Adicional Primera
Adicional Segunda
Adicional Tercera
Adicional Cuarta
Adicional Quinta
Adicional Sexta
Adicional Séptima

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitoria Primera
Transitoria Segunda
Transitoria Tercera

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Transitoria Cuarta
Transitoria Quinta
Transitoria Sexta

DISPOSICIONES FINALES

Final Primera
Final Segunda
Final Tercera

ANEXO I TABLA SALARIAL

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMT-PALMA 2026 - 2028

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES Y GARANTÍAS FUNCIONALES

CAPITULO I
Ámbito, vigencia, duración, denuncia, derecho supletorio y garantías funcionales.

Artículo 1º. - Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas y laborales de los trabajadores en la *Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma, SA (EMT-Palma)*, sociedad que tiene por objeto la adquisición y explotación de toda clase de servicio público de transporte colectivo de viaje ros y viajeras, con sus servicios complementarios y la publicidad comercial de toda clase, aprovechando dichos servicios e instalaciones de la empresa.

El presente Convenio Colectivo se negocia y acuerda entre la Dirección de la Empresa y la Comisión Negociadora de la parte social, en representación del Comité de Empresa que, a su vez, es el órgano representativo de todos los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2º. - Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2026, hasta el 31 de diciembre 2028. Una vez finalizado el período de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado en su totalidad de año en año salvo denuncia expresa de las partes. La denuncia deberá producirse como mínimo tres meses antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de sus eventuales prórrogas, que serán con carácter anual, mediante comunicación escrita.

Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá su vigencia según lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado el Convenio, a la finalización del mismo o la de cualquiera de sus prórrogas, las partes deberán constituir la Comisión Negociadora dentro del mes siguiente a la fecha de comunicación de la denuncia.

Artículo 3º. - Garantías individuales y derecho supletorio.

1.- Si el convenio colectivo de ámbito provincial de transporte regular de viajeros mejorara, en cómputo global, lo establecido en el presente texto para algún puesto de trabajo, las personas trabajadoras que ostenten dicho puesto de trabajo podrán acogerse a él.

2.- Se respetarán, a título personal, las condiciones laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

3.- Se entenderán derogados por el presente Convenio Colectivo todos los preceptos contenidos en convenios colectivos, laudos, reglamentaciones de trabajo u otras disposiciones o acuerdos que regulen de forma distinta los conceptos salariales o de otro carácter que se contemplan en el presente Convenio. En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo regulado en la legislación laboral de carácter general.

Artículo 4º. - Garantías de carácter funcional.

I) Sin perjuicio de la facultad exclusiva de la Dirección en la organización del trabajo, se reconocen las siguientes garantías:

1.- Cualquier requerimiento que la Empresa efectúe a un trabajador o trabajadora solicitando su presencia, lo realizará durante su jornada laboral.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

2.- Toda orden, que el trabajador o trabajadora considere que pueda comprometerle, podrá solicitarla por escrito, sin perjuicio de cumplirla, y la Empresa se la entregará.
3.- El conductor o conductora que a la hora de la salida de su servicio no encuentre el vehículo asignado en perfectas condiciones para su salida inmediata, no será responsable del retraso en su horario de salida de las instalaciones de la Empresa.
4.- Las personas trabajadoras mantendrán las retribuciones que tengan asignadas en este Convenio, aunque la Empresa suprima o disminuya parte de las obligaciones que actualmente tengan encomendadas.

II) Cuando a un conductor/a perceptor/a se le retire el permiso de conducir:

A. Si la retirada es temporal, la Empresa acoplará al trabajador afectado o a la trabajadora afectada en otro puesto de trabajo de acuerdo con sus aptitudes, conservando su grupo profesional y salario.
B. Si la retirada es definitiva, el trabajador o trabajadora podrá optar entre la indemnización económica establecida en el art. 53.1b del E.T., o bien, ser acoplado o acoplada de forma inmediata en otro puesto de trabajo, señalándole el grupo profesional y salario que a ese puesto le corresponda.

En ambos casos, el trabajador o trabajadora, deberá comunicar la referida opción en el plazo de 30 días a contar desde la fecha de comunicación de la retirada definitiva del permiso de conducir.

Si el trabajador o trabajadora optara por ser acoplado o acoplada a otro puesto de trabajo y tuviera 58 o más años, a efectos de la pensión de jubilación la Empresa cotizará por el salario que corresponda en cada momento al puesto de trabajo de conductor/a perceptor/a

III) Las personas trabajadoras de la Empresa, excepto los del puesto de trabajo de conductor/a perceptor/a, que por razones de tipo organizativo hubieran de realizar funciones de conductor/a perceptor/a, y previa comunicación al Comité de Empresa, tendrán derecho al percibo de los conceptos salariales y extra salariales derivados de dicho puesto de trabajo, siempre que los de su puesto de trabajo, en su conjunto, no sean iguales o superiores al de conductor/a perceptor/a.

IV) Los gastos de tramitación para renovación del carné para conducir los vehículos de la Empresa, serán abonados por cuenta de ésta.

V) La Empresa pondrá los medios necesarios para facilitar a los conductores y conductoras, así como a los cobradores y cobradoras, el que puedan disponer del cambio, en moneda fraccionaria necesaria para realizar su trabajo. Viniéndose el trabajador/a obligado/a, a informar a la empresa de falta de cambio.

VI) La Empresa facilitará al trabajador o trabajadora, mediante los medios que estime oportunos, su desplazamiento al centro de trabajo.

VII) En atención y cumplimiento de la nueva redacción dada al artículo 49.n) del E.T., y la jurisprudencia del TJUE, a los trabajadores/as que se les declare una incapacidad permanente para su profesión habitual, la Empresa procederá a su recolocación, cuando se den las condiciones establecidas en el mencionado artículo 49.n) del Estatuto de los Trabajadores, y cuando las facultades físicas residuales de la persona trabajadora sean compatibles, previa superación de revisión médica realizada por los servicios médicos de vigilancia de la salud, y cuente con la aptitudes y cualificación profesional, que de forma previa le serán evaluadas, conforme al nuevo puesto o nuevos puestos de trabajos ofrecidos por la Empresa.

Sin perjuicio de poder suscribir de forma previa con la Empresa un nuevo contrato de carácter temporal, que afectará tanto a las funciones derivadas de su nuevo puesto de trabajo como aquellas otras inherentes al mismo tales como salario, jornada, turnos de trabajo, horario etc. La persona trabajadora en cuestión deberá superar proceso selectivo mediante convocatoria pública, conforme establece la Ley 20/21, y el Estatuto Básico del Empleado Público. No obstante, si estando en esta situación se les retirara la invalidez total para su profesión habitual, volverían a novar su contrato, en las mismas condiciones que estaban antes de que se le declarara dicha invalidez.

El puesto de trabajo lo fijará la Empresa en atención a sus necesidades organizativas y valorando las aptitudes profesionales de la persona trabajadora.

En el momento de suscribir la novación contractual ambas partes podrán acordar establecer la distribución irregular de la jornada anual, por acuerdo entre trabajador y empresa, permitiéndose la acumulación de la prestación de servicios en determinados periodos temporales en función de las necesidades de la empresa. La Empresa elaborará un cuadrante anual en diciembre del año anterior, pudiendo entre Empresa y trabajador variar dicho cuadrante de mutuo acuerdo.

VIII.- En el supuesto de estar revisándose un proceso declarativo de invalidez ante el organismo competente y la persona afectada es calificada por el servicio de prevención como no apta, la empresa la acoplará en otro puesto de trabajo hasta que exista resolución por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social o en caso de impugnación de la mencionada resolución, hasta que exista Sentencia firme del Juzgado de lo Social correspondiente.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

La empresa podrá requerir en cualquier momento a la persona trabajadora en cuestión, documentación oficial que justifique suficientemente, la permanencia de la situación indicada.

TITULO II
DE LOS INGRESOS, ASCENSOS, EMPLEO, JUBILACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

CAPITULO II
De los ingresos, ascensos, fomento del empleo y jubilación ordinaria y parcial, formación y promoción profesional.

Artículo 5º. - Principios Rectores, acceso al empleo, promoción interna y proceso selectivo.

1.- El acceso se efectuará para cubrir las necesidades de la plantilla que la Empresa precise, de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad, transparencia, imparcialidad, profesionalidad, independencia, discrecionalidad técnica, adecuación y agilidad.

En aquellos casos que sea necesario reunir requisitos específicos, éstos serán definidos por la empresa, siempre y cuando sean conforme a la RPT aprobada por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y posterior aprobación en el Consejo de Administración.

La Dirección de la empresa tendrá la potestad de nombrar única y exclusivamente, al personal del grupo profesional 1º. Dirección, y concretamente al/la Director/a de área, al entenderse que son cargos de confianza, conforme a la reglamentación que se recoge en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo.

Se accederá a la categoría de jefe de departamento conforme se indica en el punto 1 párrafo primero del presente artículo.

2.- Para el resto de Los grupos profesionales, deberán acceder a la empresa mediante convocatoria pública, que como mínimo establecerá:

A) El número de puestos de trabajo a cubrir y el perfil de éstos.
B) La fecha límite para realizar el examen.
C) La convocatoria se realizará con 20 días naturales de antelación a la fecha límite para la admisión de solicitudes.

La Empresa consultará a la representación legal de las personas trabajadoras, los borradores de las bases de las convocatorias de empleo, antes de su aprobación por el Consejo de Administración de la empresa.

3.- Las vacantes o plazas de nueva creación que la empresa necesite ocupar, se ofrecerán en primer lugar como promoción interna, de acuerdo con la RPT del puesto a cubrir y de la correspondiente convocatoria. Si una vez publicada la convocatoria ningún aspirante cumpliese los requisitos requeridos, o efectuadas las pruebas no obtuviera la puntuación mínima establecida, la Empresa convocará las vacantes por concurso público.

4.- Todos los procesos de selección de personal serán públicos y atenderán a lo siguiente:

a) Los factores a valorar serán la Formación Académica, conocimientos prácticos del puesto, la aptitud, antigüedad, la actitud, con la finalidad de determinar si la persona trabajadora es apta para el puesto a cubrir, se le realizará un Test Psicotécnico y entrevista personal en función del puesto a cubrir. Todo ello, realizado y analizado por un profesional experto en la materia y ajeno/a a la empresa. Si bien, en la entrevista personal, estará presente el Tribunal, en calidad de meros observadores.
b) La Empresa, con los temarios propuestos, encargará la preparación de los exámenes a profesional o profesionales y ésta hará entrega al tribunal de los mismos.
c) El Tribunal estará compuesto por cinco personas: dos por parte de la Empresa, dos por parte del comité de empresa y un/a profesional con conocimientos sobre el temario designado por la Empresa.
d) Las pruebas o exámenes a realizar se efectuarán por sorteo, entre aquellos temas que presente la Empresa, que no podrán ser inferior a tres modelos de exámenes para cada convocatoria.
e) El Tribunal calificará y publicará los resultados finales.
f) La empresa realizará el llamamiento, cuando cuente con el apto de la persona aspirante del puesto de trabajo a cubrir, de las pruebas psicotécnica, entrevista personal y revisión médica, del servicio de prevención de salud de la empresa.

No podrán formar parte del Tribunal nombrado para todo el proceso del concurso-público, aquellas personas que tengan parentesco con algún aspirante, hasta el tercer grado de afinidad o consanguineidad, pudiendo ser recusado el miembro en cuestión, por tal motivo, en el momento de tener conocimiento de ello. En caso de darse mencionada situación y no se informe al resto de los miembros del Tribunal, se procederá a la apertura de un expediente de investigación, y a la revisión del expediente del aspirante.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

5.- Excepcionalmente y atendiendo al principio de celeridad y por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, se procederá a la contratación de personal laboral con carácter temporal, mediante convocatoria por concurso de méritos, en base a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como lo establecido en la Legislación Vigente que le sea de aplicación a la empresa en cada momento. Este procedimiento se realizará a través del Tribunal establecido en el apartado 4. c) del presente artículo.

En ningún supuesto la aplicación de este procedimiento de selección llevará aparejada la transformación de mencionada contratación en indefinido/fijo, debiendo tener como máximo una duración de 3 años. Llegada la fecha, la empresa deberá convocar un proceso de concurso oposición, o bien extinguir los mencionados contratos, conforme lo establecido en la Ley 20/21, el Estatuto Básico del Empleado Púbico, así como, cuanta legislación vigente le sea de aplicación en cada momento.

Artículo 6º. - Fomento del empleo y jubilación.

6.1.- Fomento de empleo

6.1.1. Contratos fijos discontinuos - La Empresa podrá contratar bajo la modalidad de fijo discontinuo y a tiempo completo, un máximo del 9 % de la totalidad de la plantilla vigente en cada año.

El montante total de la plantilla con carácter fijo-discontinuo (máximo del 9 % de la plantilla) se podrá distribuir por departamentos.

El llamamiento de las personas contratadas como fijas discontinuas se llevará a cabo por riguroso orden de prelación, conforme a la fecha de ingreso en la Empresa del de mayor antigüedad al de menor antigüedad y dentro de cada puesto de trabajo y categoría. La Empresa tendrá un plazo de un mes para realizar el llamamiento, conforme a la fecha habitual de incorporación en años anteriores. Siempre y cuando la realización de la prestación de sus servicios no sea con carácter cíclico o intermitente.

La Empresa procederá a realizar el llamamiento como mínimo 15 días de antelación a la incorporación por escrito en el domicilio conocido por la Empresa o bien por la vía de comunicación autorizada previamente por el trabajador/a.

Será responsabilidad única y exclusiva del trabajador/a la comunicación de cualquier modificación de su domicilio o de las vías de comunicación que hubiera informado anteriormente a la Empresa.

De igual modo, será responsabilidad única y exclusiva del trabajador informar de cualquier otra circunstancia que pueda modificar la vía o medio de comunicación al trabajador/a.

La Empresa procederá a comunicar mediante escrito la interrupción del contrato Fijo Discontinuo por orden de menor antigüedad a mayor antigüedad y conforme al departamento y categoría que ocupen, en plazo mínimo 15 días naturales.

La garantía de ocupación mínima, para el personal con contrato fijo discontinuo será de 9 meses al año, si bien, por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, se podrá acordar una duración mínima de hasta 6 meses.

Si la Empresa tuviera necesidad de efectuar contrataciones indefinidas a jornada completa, para cubrir plazas existentes en la estructura, así como, ampliar estructura con nuevas plazas indefinidas-fijas a tiempo completo, deberá ofrecer dichas plazas a las personas trabajadoras fijas-discontinuas que hubieran pasado un concurso oposición, siguiendo el estricto orden de prelación de la lista final del proceso de selección.

Para este tipo de contratación, se establecerá en las bases de las convocatorias por concurso oposición que, podrán novar su contrato a indefinido anual, cuando se precisen cubrir vacantes de mencionadas características, siguiendo el estricto orden de prelación de la lista final del proceso de selección.

Se confeccionará un cuadrante de vacaciones específicos para este colectivo, negociado entre la empresa y los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.

Así mismo, para el personal de la empresa, que se encuentre a jornada completa y con carácter anual, que quiera acogerse a la presente figura contractual, podrá solicitar la novación de su contrato en las condiciones aquí descritas.

Por mutuo acuerdo de las partes, únicamente a las personas con la modalidad contractual de Fija-Discontinua, las vacaciones podrán ser abonadas por interrupción del período contractual, por finalización de la temporada, siempre y cuando no se hayan podido disfrutar durante el período de actividad.

6.1.2.- Contratos a tiempo parcial. - Debido al aumento de peticiones de conciliación de la vida laboral con la familiar de las recogidas en los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores, y en atención al colectivo de conductores/as, cuyos horarios son con carácter rotativo y sin establecerse la realización de los mismos en unos días fijos. La Empresa promoverá un sistema de contratación a tiempo parcial mediante

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

concurso oposición, conforme a las siguientes normas:

1.- Contrato a tiempo parcial con un mínimo del 60 % de jornada anual respecto a las 1.554 horas recogidas en el artículo 10 del presente convenio colectivo, resultando un total de 932 horas anuales, que se distribuirán en 133 días de trabajo efectivo, con una jornada diaria acumulada de 7 horas, más el 30 % de la jornada realizada en cómputo mensual como horas complementarias, conforme se establece en el artículo 10 del presente Convenio colectivo, para cubrir sábados, domingos y turnos de tarde.

Mencionado colectivo se regirá por las siguientes reglas:

- Se establecerá un cuadrante de descansos teórico que se incluirá como anexo al presente convenio colectivo, siendo éste de lunes a viernes.
- Se establecerá un cuadrante de vacaciones teórico que se incluirá como anexo al presente convenio colectivo.
- Cuando estos trabajadores trabajen un día festivo, su remuneración será la establecida en el artículo 20.12 del Convenio.

2.- Contrato a tiempo parcial con un mínimo del 60 % de la jornada anual respecto a 1.554 horas recogidas en el artículo 10 del presente convenio colectivo, resultando un total de 932 horas anuales, que se distribuirán en los 222 días anuales de trabajo efectivo establecido en mencionado artículo 10 del presente convenio colectivo, siendo el mínimo de horas a realizar con carácter diario de 4,20 horas, más el 30 % de la jornada realizada en cómputo mensual, como horas complementarias, que se realizarán en turnos rotativos, según los servicios y con carácter flexible, con el fin de favorecer la concesión de las reducciones de jornada por guarda legal, y las peticiones de modificaciones de distribuciones de jornadas semanales para la conciliación laboral con la familiar.

Mencionado colectivo se regirá por las siguientes reglas:

- Se establece una jornada mínima diaria efectiva de 4,20 horas diaria, en caso de realizarse jornada inferior a ésta, la persona trabajadora percibirá su retribución igual a ésta, no siendo recuperables.
- Se establecerá un cuadrante de vacaciones teórico que se incluirá como anexo al presente convenio colectivo.
- Cuando estos trabajadores trabajen un día festivos, su remuneración será conforme a la establecida en el artículo 20.12 del Convenio.
- Se limitarán las jornadas reducidas del presente colectivo a 21 servicios, que serán cubiertas por 68 plazas al 60 % de manera equitativa. Con carácter anual se someterá a revisión las proporciones establecidas, que podrán variar de mutuo acuerdo con la RLT.
- Se establecerá un cuadrante de descansos teórico que se incluirá como anexo al presente convenio colectivo, siendo éste de lunes a viernes.

6.2 Jubilación. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, con el fin de favorecer el fomento y creación del empleo, se establece en el ámbito de la Empresa, que las personas trabajadoras podrán acogerse a las modalidades de jubilación más beneficiosas que existan en cada momento, según la legislación vigente. El ejercicio de este derecho tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, y su concesión será obligatoria por parte de la empresa.

Todo ello, se regirá de la siguiente forma:

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de cualquier modalidad de jubilación tendrán carácter de indefinido-no fijo y cuya jornada vendrá marcada conforme al contrato de la persona trabajadora a la que sustituya, para la consecución de la obtención de una plaza fija en la empresa, deberán pasar por un proceso de concurso oposición público, conforme se establece en la Ley 20/21 y el Estatuto del Empleado Púbico y cuanta legislación vigente sea de aplicación en cada momento.

En el caso de que existiera un cambio normativo en las modalidades de los contratos de relevo, estos se ajustarán a la Legislación vigente y siempre será opción de la persona trabajadora que accede a la jubilación escoger la modalidad más beneficiosa.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar su intención de jubilación parcial con al menos tres meses de antelación a la fecha de efectividad de la misma, a fin de iniciar el proceso de selección del trabajador o trabajadora relevista.

Para aquellas solicitudes de jubilación que conlleven legalmente la contratación de una persona trabajadora relevista con carácter indefinido-no fija, y mientras se sustancian los procedimientos de selección de estas características, se procederá a la realización de contratos de relevo con los contratos temporales internos que se hallen en ese momento en la plantilla de la empresa, sin perjuicio de cumplir con lo establecido en la Ley 20/2021 y el Estatuto Básico del Empleado Público, para la obtención de la condición de Indefinido-Fijo y con ello una plaza fija en la empresa. y si estos no fuesen suficientes se procederá a la realización de nuevas contrataciones.

La Empresa instrumentalizará mediante convocatoria pública, conforme a la legalidad vigente, las contrataciones necesarias para proceder a realizar las jubilaciones parciales anticipadas.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora que haya accedido a la jubilación, podrán establecer la acumulación del tiempo de trabajo en períodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros períodos de tiempo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Si llegada la fecha en que debiera hacerse efectivo el inicio de la jubilación parcial, el contrato no pudiera formalizarse por causas imputables a la empresa, los días de prestación del porcentaje establecido para el contrato de jubilación parcial, comenzarán a aplicarse desde el día en que legal o reglamentariamente pudiera haberse hecho efectiva.

Artículo 7º. .- Innovaciones tecnológicas, formación y promoción profesional.

1.- La Empresa potenciará cursos de innovaciones tecnológicas y de promoción profesional, mediante los planes o programas de formación que la Empresa establezca o que se acuerden en el seno de la comisión de fomento del empleo, bienestar social, y formación, así como en la comisión de igualdad.

Los cursos se impartirán dando el máximo de facilidades a todos los trabajadores y trabajadora por igual y de conformidad con los criterios que conjuntamente establezcan la Empresa y Comité de Empresa.

2.- Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional se establece que el trabajador o trabajadora tiene derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de estudios formativos o universitarios, preavisando con una antelación mínima de 72 horas.
b) Preferencia, dentro de los límites organizativos de la Empresa, a elegir turnos de trabajo o servicios, cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de los siguientes títulos oficiales: ESO, Bachillerato, Formación Profesional y grado, master o posgrado, universitarios.A tales efectos la Empresa exigirá al trabajador o trabajadora: justificante de la matrícula, certificación de asistencia habitual a las clases y certificado relativo al grado de aprovechamiento del curso o cursos de los estudios que realiza.
c) A los oportunos permisos o licencias para la formación, con reserva del puesto de trabajo.

3.- La Empresa entregará trimestralmente al Comité de Empresa relación de aquellas personas que se encuentren las situaciones del presente artículo.

4.- CAP-Certificado de Aptitud Profesional.

La Empresa exigirá, que todo el personal que deba incorporarse a la plantilla para realizar las funciones de Conductor/a perceptor/a y esté obligado/a a tener dicha titulación, esté en posesión del correspondiente Certificado de Aptitud Profesional (CAP) regulado en el Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio, previamente a la incorporación en plantilla.

La Empresa destinará anualmente una partida para la formación del CAP (Certificado de Aptitud Profesional) regulado en el Real Decreto 1032/2007, de 20 de Julio, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores y conductoras de determinados vehículos destinados al transporte por carretera.

Siempre y cuando la programación de la formación coincida con la jornada laboral programada a los trabajadores y trabajadoras, las horas destinadas al mismo, se entenderá como tiempo efectivo de trabajo.

Los cursos del CAP se realizarán en turnos de mañana y tarde. Los trabajadores serán asignados al curso que coincida con su turno de trabajo, mañana/tarde, que estén realizando cuando les toque hacerlo.

En el caso en que un trabajador o trabajadora preste sus servicios con otra empresa que requiera el CAP (Certificado de Aptitud Profesional), en función de las horas de prestación de servicio, el trabajador o trabajadora asumirá la parte proporcional del coste de las horas de formación y coste de impartición.

Si el trabajador o trabajadora causara baja en la empresa, por cualquier motivo, salvo por invalidez, jubilación parcial o total en la empresa, asumirá el coste proporcional del CAP (Certificado de Aptitud Profesional), que faltase hasta su renovación. Cuantía que se procederá a descontar de la correspondiente nómina de saldo y finiquito.

5.- La empresa podrá establecer cursos de Formación de obligado cumplimiento y realización por parte de los trabajadores/as en horas efectivas de trabajo, y Formación de carácter voluntario en la realización y asistencia a los mismos, previa consulta a la Comisión de fomento de empleo, bienestar social y formación.

Una vez inscritos en cualquier sistema de Formación, ya sea obligatorio como voluntario, será de obligado cumplimiento, en caso de no asistencia, le será de aplicación a los trabajadores/as lo recogido en el artículo 33.1 k) del presente Convenio Colectivo.

Si se realizan los cursos obligatorios fuera de la jornada laboral programada a las personas trabajadoras (fuera del horario programado, en días de libranza o días de descanso) las horas de formación podrán ser compensadas a opción de la persona trabajadora, bien por tiempo equivalente de descanso, bien por compensación económica a razón de hora ordinaria, su parte proporcional en función de las horas

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

empleadas para la formación.

En el caso de que la modalidad por la que se opte sea el descanso compensatorio, el disfrute del mismo se programará acumulado a otro descanso dentro de los cinco meses siguientes a la fecha en la que se destinaron las horas que se compensan a la formación, salvo pacto entre las partes.

6.- El desarrollo y organización de la formación establecida en el Art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores (Promoción y formación profesional en el trabajo), el trabajador o trabajadora podrá acumular el disfrute de las 20 horas anuales de formación en un período máximo de cinco años.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras de carácter fijo discontinuo, le será de aplicación conforme a la proporción de la jornada anual que efectivamente realice cada temporada.

7.- Sobre los permisos individuales de formación (PIF), recogidos en la Orden TAS 2307/2007 de 27 de julio. Las personas interesadas en su disfrute deberán presentar su solicitud junto con la copia de la matrícula, los objetivos y contenido del curso, el calendario oficial del mismo y el calendario de días de permiso a la persona responsable de formación.

Cuando el número de horas solicitadas por parte del personal de la empresa supere el crédito disponible, se dará preferencia a aquellas formaciones relacionadas con el desarrollo técnico- profesional.

Se realizará el seguimiento de las solicitudes recibidas en la comisión de fomento del empleo, bienestar social y formación.

TÍTULO III
DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, JORNADA LABORAL, RETRIBUCIÓN Y DESCANSOS.

CAPITULO III
Organización del trabajo, clasificación profesional, jornada laboral, descansos, turnos de trabajo y vacaciones.

Artículo 8º. .- La organización del trabajo.

1.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio y legislación laboral vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el trabajador o trabajadora tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

3. El Comité de Empresa deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materiales que tengan o puedan tener repercusión física y/o psicológica para las personas trabajadoras, respetándose, en cualquier caso, lo previsto en el Art. 41 del E.T.

4. Se establece que la asignación de líneas se rija por criterios de antigüedad en la Empresa. Los criterios de condiciones y cláusulas se negociarán con la Empresa dentro el seno de la Comisión de horas y servicios, el último cuatrimestre del año para ponerlo en funcionamiento en enero del año siguiente.

El acuerdo de asignación de líneas por criterios de antigüedad se renovará cada año, y su vigencia será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y la representación legal de los trabajadores, el acuerdo que esté aplicando, mantendrá su vigencia hasta que se firme un nuevo acuerdo.

5 El acuerdo como mínimo contendrá:

a) La posibilidad de hacer parejas entre conductores y su funcionamiento.
b) Los plazos de:

- Recogida de solicitudes.
- Publicación de los resultados de asignación provisionales
- Plazo para presentar renuncias.
- Plazo para presentar alegaciones.
- Publicación de las listas definitivas de la asignación.
- Entrada en vigor del acuerdo de asignación.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

c) El funcionamiento de los turnos partidos.
d) Normas de funcionamiento para la confección de los servicios mensuales, y la posibilidad de cambiar descansos de los trabajadores fijos en línea.
e) El número de servicios que se ofertan.

A los trabajadores que queden en situación de disponibles, se les asignarán sus servicios en sus líneas de preferencia por criterios de antigüedad.

Artículo 9º. - Sistema de clasificación profesional en el ámbito de la empresa y puestos de trabajo.

1.- En conformidad con lo dispuesto en el Art 22 del E.T. modificado por el Art 8 del RDL 3/2012 se establecerá el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras por medio de grupos profesionales.

2.- Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o trabajadora.

3.- Es facultad de la Empresa, en función de las necesidades organizativas y económicas de la misma, el cubrir las plazas y/o vacantes que se produzcan, y asignar a los trabajadores y trabajadoras funciones que estén encuadradas dentro de su grupo profesional, en diferentes áreas o departamentos de la Empresa.

4.- Las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito del presente Convenio y desde la vigencia del mismo, se clasifican profesionalmente en los siguientes seis grupos profesionales:

Grupo profesional 1º. . - Dirección.

Comprende aquellas personas trabajadoras que, desempeñando puestos de trabajo de directivos, incluyendo la Dirección-Gerencia, a las órdenes y coordinación directa de ésta, planifican, organizan, controlan y dirigen las actividades y objetivos establecidos por los órganos de dirección de la Empresa (Presidencia, Consejo etc.)

La función es la de mando, organización y toma de decisiones de forma directa, dirigida a alcanzar los objetivos de rendimiento, calidad y disciplina de las actividades propias del desarrollo normal o específicamente programado por la Dirección de la Empresa.

Grupo profesional 2º. .- Técnicos o Técnicas y Especialistas.

Comprende aquellas personas trabajadoras manuales o intelectuales que, sin ejercer funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionales como administrativos o de oficio, que requiere una formación o titulación de nivel superior, medio o facultades completadas con estudios o prácticas específicas.

Las funciones a realizar requieren, un alto grado de autonomía para desarrollar las actividades con objetivos definidos y concretos de la Empresa. El trabajador o trabajadora habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos y métodos más adecuados y válidos para el resultado final de su trabajo, dentro de los objetivos y directrices fijadas por la Dirección o directivos de la Empresa. La responsabilidad y consecuencias, por sus errores, omisiones o negligencias, tienen importantes efectos negativos en el funcionamiento de la actividad empresarial.

Grupo profesional 3º. - Mandos Intermedios.

Comprende aquellas personas trabajadoras que reúnen actitudes y aptitudes para ordenar tareas, dirigir un colectivo o grupo determinado de trabajadores o trabajadoras, y formación profesional y/o académica si fuera necesario, para desarrollar las funciones de su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras de este grupo profesional dependen jerárquicamente de las personas trabajadoras recogidas en el grupo profesional 1º. , en los términos y organización que se establece en el organigrama funcional de la Empresa.

Las funciones primordiales, en los límites de su puesto de trabajo, son la del mando, organización y planificación, ya sea permanente o delegada de las personas de superior jerarquía, dirigida a la obtención de los rendimientos, calidad, disciplina y objetivos establecidos y planificados por sus superiores, asumiendo la responsabilidad de alcanzarlos, en el ámbito de su puesto de trabajo y de los trabajadores o trabajadoras bajo su responsabilidad.

Grupo profesional 4º. .- Profesionales de tráfico y circulación.

Comprende aquellos aquellas personas trabajadoras que reúnen o requieren actitudes y aptitudes específicas para desarrollar las funciones de su puesto de trabajo, de acuerdo con la planificación y dirección de su trabajo por parte de la Dirección de Empresa, pero que la ejecución

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

efectiva requiere de una autonomía y responsabilidad directa de la persona trabajadora.

Las funciones de los puestos de trabajo, por su singularidad y profesionalidad específica, son aquellas que tradicionalmente han venido organizando y planificando la dirección de la Empresa o que en un futuro pueda organizar y planificar, para la actividad del transporte urbano de viajeros.

Grupo Profesional 5º. .- Administración y trabajos cualificados.

Comprende aquellas personas trabajadoras que reúnen o requieren conocimientos o titulaciones de grado medio, formación profesional o análogas y/o formación práctica para el desarrollo manual y cualificado de su puesto de trabajo, sin funciones de mando y con dependencia total jerárquica y funcional en los términos y organización que se establecen en el organigrama funcional de la Empresa, con responsabilidad concreta para los trabajos encomendados a su puesto de trabajo.

Las funciones de su puesto de trabajo se enmarcan en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil y no móvil de la Empresa y funciones de procedimientos manuales e intelectuales en el ámbito administrativo, financiero y productivo de la Empresa, ejerciendo el trabajo cualificado profesionalmente o de oficio dentro del puesto de trabajo asignado.

Grupo Profesional 6º. .- Personal subalterno e iniciación profesional.

Comprende aquellas personas trabajadoras que reúnen o requieren unas actitudes, aptitudes y conocimientos generales de carácter elemental, ejecutando su trabajo bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional de carácter ascendente total del resto de grupos profesionales.

Las funciones de su puesto de trabajo comprenden trabajos no cualificados de servicios auxiliares o complementarios, predominantemente manuales de los descritos en los grupos profesionales anteriores.

5.- Las funciones enumeradas en cada grupo profesional definen el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos. En todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

6.- Los diferentes puestos de trabajo vigentes en la Empresa vienen reflejados en la tabla salarial anexo del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10º. - Jornada de trabajo en el ámbito de la Empresa.

1.- La jornada de trabajo será, para todas las personas trabajadoras, de 1.554 horas anuales, que se distribuirán en 222 días/año, siendo la jornada media diaria de 7 horas, todas ellas de trabajo efectivo, si su contrato de trabajo es a tiempo completo, o en su defecto las que estipule en contrato o pacto entre las partes.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2.- La jornada laboral diaria de trabajo efectivo, será de 7 horas (la correspondiente a su tipo de plaza/convocatoria, cumpliendo siempre los márgenes establecidos en el presente artículo), para los casos de I.T., jornadas sindicales, permisos y permisos retribuidos, tendrá el carácter de cómputo de jornada diaria de trabajo efectivo, a los efectos del cálculo y cómputo de la jornada anual para todos los trabajadores.

3.- Todas aquellas personas trabajadoras de la Empresa con jornada diaria efectiva de trabajo continuada tendrán 20 minutos de descanso (tiempo de bocadillo), que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Por la singularidad y peculiaridad del servicio y trabajo que presta la Empresa, el referido tiempo de descanso se retribuirá con la compensación económica establecida en el presente Convenio en los casos de conductores o conductoras. y OPC SAE.

4.- La distribución de la jornada laboral se realizará en función del área a que esté adscrita el trabajador, distinguiéndose los siguientes supuestos:

Personal adscrito a dirección y administración:

La jornada laboral descrita anteriormente será en cómputo anual de 1.554 horas de trabajo y año, siendo la jornada diaria de 7 horas y se realizará de lunes a viernes, iniciándose a las 8:00 horas y finalizando a las 15:00 horas, a excepción de aquellos puestos de trabajo que requieran otra hora de inicio y finalización que se especificará anualmente en el calendario laboral.

No obstante, lo anterior para el personal adscrito a Administración se establece una flexibilidad en la prestación del servicio de forma que podrá iniciar su jornada laboral entre las 07:00 horas y las 08:30 horas, cumpliendo la jornada diaria vigente en cada momento. Esta opción será posible siempre y cuando no sean empleados asignados a un servicio determinado que conlleve la necesidad de un turno fijo y no flexible, siendo los departamentos que tienen este tipo de horarios: Recaudación, Control, Atención al Cliente y Asignación de Servicios.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Se podrá acordar entre Empresa y trabajador o trabajadora un horario flexible distinto al mencionado anteriormente.

Personal adscrito a taller y mantenimiento:

La jornada laboral descrita anteriormente será en cómputo anual de 1.554 horas de trabajo y año, siendo la jornada diaria de laboral diaria será de 7 horas y se realizará de forma rotativa mediante 5 días de trabajo y 2 de descanso, estableciéndose un cuadrante para regular dicho sistema.

Personal adscrito al SAE: Operadores de SAE, Inspección y Auxiliares de Movilidad:

La jornada laboral descrita anteriormente será en cómputo anual de 1.554 horas de trabajo y año, siendo la jornada diaria de 7 horas y se realizará de forma rotativa mediante 5 días de trabajo y 2 de descanso en cómputo anual, según cuadro adjunto anexo de descansos.

Las personas trabajadoras, que presten sus servicios en el departamento de movilidad, se les aplicará la jornada tal y como se encuentra establecido en el artículo 4.7 del presente convenio.

Personal adscrito a tráfico y circulación:

- La jornada laboral descrita anteriormente será en cómputo anual de 1.554 horas de trabajo y año, siendo la jornada diaria de 7 horas, realizándose de forma rotativa mediante 5 días de trabajo y 2 de descanso, según cuadro de descanso establecido en el anexo II del presente Convenio.
- La duración mínima de la jornada diaria será de 7 horas y la máxima de 8:15 horas. Las jornadas diarias que, por necesidades de la empresa, tengan una duración inferior a 7 horas se considerarán a efecto de cómputo de 7 horas.
- En referencia de los dos apartados anteriores, para su aplicación en los contratos y plazas recogidas en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en dicho artículo.
- El tiempo de trabajo entre las 7:00 y las 8:15 de jornada diaria se entenderá como tiempo extraordinario, excepto para las personas trabajadoras cuyo contrato sea el recogido en el artículo 6.1.2. y 6.2

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo acuerdan, la no aplicación de lo establecido en el artículo 34.2 del E.T., salvo que se den circunstancias de extrema y urgente necesidad, las que serán acordadas entre la empresa y la RLPT, tanto la duración, como su modo de aplicación.

Artículo 11º. - Turnos de trabajo.

Toda la plantilla será asignada a un turno de trabajo determinado o sistema rotativo. Dicha asignación sólo podrá ser modificada por razones de tipo organizativo de carácter ineludible, siempre que sean notificadas al trabajador o trabajadora afectados con un mínimo de cuarenta y ocho horas.

1.- **Dirección y administración**:

Las personas adscritas al grupo profesional de Dirección y Mandos Intermedios designadas directamente por la Empresa, tendrán plena dedicación al puesto de trabajo, sin gozar de turnos específicos de trabajo.

Para las personas adscritas a los demás grupos profesionales de Administración, se establece un turno de mañana, exceptuado aquellos puestos de trabajo que requieran un turno de tarde o noche. En el Departamento de recaudación y para el puesto de trabajo de recaudación, la adscripción al turno de noche será mensual y rotativa entre los trabajadores y trabajadoras.

2.- **Talleres, mantenimiento y SAE, Inspección y Auxiliares de Movilidad**:

En talleres y mantenimiento, la realización de la jornada de trabajo efectivo se desarrollará en tres turnos de trabajo, mañana, tarde y noche, siendo adscritos las personas trabajadoras a un turno de trabajo con carácter rotativo según esté establecido.

Las personas adscritas al SAE e Inspección rotarán de forma mensual en turnos de mañana, tarde y noche. Las personas adscritas a movilidad rotarán de forma mensual en turnos de mañana y de tarde y noche si se encuentra en el puesto de control.

3.- **Tráfico y circulación**:

Los conductores y conductoras serán adscritos o adscritas a los turnos de trabajo de mañana y tarde de forma mensual y rotativa.

Debido a la distribución irregular de los servicios en los turnos establecidos en la organización de la Empresa, se establece un grupo de conductores y conductoras no adscrito a turno de trabajo (disponible en cuanto a turno de trabajo), pudiendo realizar indistintamente turnos

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

de mañana, tarde o tercer turno, siempre que dicha asignación se notifique fehacientemente las personas trabajadoras con una antelación mínima de 48 horas. Las partes firmantes del Convenio Colectivo negociarán la gestión de dicho grupo en la Comisión de horas y servicios.

Se establece, sin perjuicio de lo regulado en el presente Convenio, el tercer turno de trabajo en tráfico (conductores/as). A tales efectos, se considerarán adscritas al turno de mañana o tarde según sea el mayor tramo coincidente con el turno en el que se realice el servicio. Se establecen las 15 horas como hora para determinar si la jornada es de mañana o de tarde, lo cual calificará el mismo en función del mayor tramo horario.

Todos los servicios que pasen por el punto de relevo habitual, habiendo superado la jornada media diaria ordinaria vigente en cada momento, realizarán el relevo. La Empresa tendrá una flexibilidad de más-menos diez sobre la hora indicada.

Si excepcionalmente no fuera posible por la Empresa cumplir con lo estipulado anteriormente, dichos casos se debatirán en la Comisión de horas y servicios.

Los servicios de mañana serán como máximo hasta las 15:00 horas.

El tercer turno de trabajo en tráfico (conductores/as) se implantará cuando un servicio, con los dos turnos base, exceda las 16 horas y este exceso sea superior a cuatro horas de jornada efectiva de trabajo.

4.- Los servicios de tarde de conducción de los días 24 y 31 de diciembre tendrán la última salida antes de las 21 horas. Los departamentos de Administración, Talleres y Auxiliares de Movilidad terminaran su turno de mañana a las 11,30 horas, y los de tarde en referencia a Talleres Y Auxiliares de Movilidad a las 18 horas.

Artículo 12º. - Jornadas de trabajo en turnos partidos.

1.- Las Jornadas de trabajo en Turnos Partidos (TP) se articulan y organizan como el desarrollo de la jornada de trabajo efectiva diaria, en dos tramos que pueden comprender varios servicios y líneas y, se desarrollan en los turnos de trabajo de los establecidos por la organización de la Empresa.

Cuando la Empresa suprima o establezca jornadas de trabajo efectivo en turnos partidos (TP), informará al Comité de Empresa a través de la comisión de horas y servicios de las razones organizativas y de servicio que justifican su implantación o eliminación**,** aunque sean de carácter temporal, y solicitará su parecer mediante informe escrito y razonado y no vinculante.

Las jornadas de trabajo efectivo en turnos partidos (TP) no podrán exceder de 10 horas diarias entre el inicio y finalización de la jornada. Las que estén encuadradas en el turno de mañana, por realizar más de 3,5 horas de jornada antes de las 15 horas, finalizarán antes de las 16 horas, y las de tarde no empezarán antes de las 13 horas.

2.- Todos los conductores y conductoras voluntariamente pueden acceder a turnos partidos (TP) con el compromiso de permanecer dentro de la asignación por un período de un año natural.

Los servicios (TP) serán asignados por meses y de forma rotativa entre los voluntarios o voluntarias.

Si el personal voluntario no fuese suficiente para cubrir la totalidad de las jornadas partidas establecidas en cada momento, las realizarán aquellos trabajadores o trabajadoras que ingresaron en la Empresa a partir del 01/01/2022. Si éstos no fueran suficientes, por las últimas personas contratadas por la Empresa aun cuando hayan adquirido la condición de fijas, podrán cambiar el servicio asignado por un mes con cualquier persona voluntaria y le será contabilizado en el contador del asignado (TP).

Las personas que quieran acceder a realizar turnos partidos (TP) deberán apuntarse del 15 de noviembre al 15 de diciembre de cada año, para realizarlos en el año siguiente.

Artículo 13º. Prolongación de la Jornada.

La Empresa pondrá los medios necesarios para que el conductor o conductora no tenga que prolongar su jornada de trabajo efectivo en los casos de no presentarse el relevo.

Si a pesar de ello, por causas de prolongación de la misma, el servicio finalizara con posterioridad a las 15:00 horas y se vean obligados por la no presentación y/o demora del relevo a continuar su servicio, percibirán la compensación económica que se establece en el complemento de manutención, sin perjuicio del tiempo extraordinario que dicha prolongación genere.

Artículo 14º. - Tiempo de presencia, jornada de trabajo efectivo y horas extraordinarias, horas complementarias.

1.- **Tiempo de presencia**: Se considera tiempo de presencia abonable económicamente, en los términos del presente Convenio Colectivo,

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

aquel en que el trabajador o trabajadora se encuentra a disposición de la empresa sin prestar o realizar la actividad y funciones propias de su puesto de trabajo, de acuerdo con lo regulado en el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre.

2.- **Jornada de trabajo efectivo**: Se considera tiempo de jornada efectiva de trabajo, aquel en que el trabajador o trabajadora se encuentra a disposición de la Empresa y ejerciendo la actividad y funciones propias de su puesto de trabajo.

3.- **Horas extraordinarias:** Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que superen las 7 horas diaria (1554 horas anuales).

3.1 Por voluntad de la persona trabajadora podrá escoger entre el abono económico como horas extraordinarias, en el recibo del salario del mes en el que se hayan realizado, o bien compensarlas en tiempo de descanso conforme a lo recogido en el 3.2 b), dentro del año natural y de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.

3.2 Tendrán la consideración de horas extraordinarias abonables económicamente para todas las personas trabajadoras de la Empresa:

a) El trabajo realizado superior a las 7 horas diarias (1554 horas anuales), con el tope establecido en la legalidad vigente.
b) En caso de realizar exceso de horas extraordinarias, respecto a las establecidas en la legislación vigente, se irán acumulando en una bolsa para poder disfrutar días de descanso en compensación de dicho tiempo (descansos compensados DCH). Por cada 6 horas y 22 minutos acumuladas se tendrá derecho a disfrutar un día de descanso compensado (DCH). En dichos descansos se abonarán todos los complementos que se perciben en un día efectivo de trabajo.
Los descansos compensados por horas extraordinarias (DCH) se irán asignando pegados a los días de descanso semanales, salvo que se acuerde su disfrute en una determinada fecha entre empresa y las personas trabajadoras.

3.3. Una vez finalizado el año, la empresa abonará el exceso de jornada acumulada y no compensada, como horas extras en la nómina de enero del año siguiente.

4.- Horas Complementarias. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

- Deberá pactarse de forma expresa con las personas trabajadoras en el momento de la formalización del contrato de trabajo, o con posterioridad al mismo, debiéndose pactar ineludiblemente por escrito, constituyendo un pacto específico respecto al contrato.

5.- En todo lo no recogido en el presente artículo se estará a lo regulado en artículo 35 del E.T. y artículo 12.5 del E.T. y sus normas de desarrollo.

Artículo 15º. - Descanso semanal y descanso adicional.

1.- El descanso semanal, de forma genérica, será de 2 días continuados para toda la plantilla de la empresa (104 días anuales).

La aplicación efectiva del descanso semanal será de la siguiente forma:

a) Dirección y Administración: los sábados y domingos.
b) Tráfico y Circulación: de forma rotativa dos días consecutivos por cada 5 de trabajo (Según cuadrante anexo).
c) Talleres y Mantenimiento: de forma rotativa dos días consecutivos por cada 5 de trabajo.
d) SAE y Movilidad: de forma rotativa 2 días consecutivos por cada 5 de trabajo (Según cuadrante anexo).

2.- La Empresa planificará de forma anual:

a) Por grupos de descanso y persona, los 2 días de descanso semanales (DS), de los 104 días anuales conforme establece el presente Convenio Colectivo.
Cuando por rotación de turnos, no se hayan podido planificar los 104 días de descanso anuales establecidos en la legislación vigente, se programará el DS en día distinto y dentro del año en cuestión, junto a los DS programadas en su cuadrante.
b) Cuando hubieran coincidido el descanso semanal (DS) con un día festivo laborable (DF) no recuperable, se procederá a asignar un día de descanso adicional (DA) para no exceder de los 222 días anuales o de los días efectivos de trabajo conforme al tipo de plaza y contrato, que la persona trabajadora tenga definida, Todo ello, conforme establece el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.
c) Si por causas distintas a las recogidas en el punto a y b y a lo recogido en el artículo 14 punto 3.2 b), como ejemplo año bisiesto, etc., que pueda generar el exceso de los 222 días anuales, se asignará un descanso adicional (DA).

Mencionada planificación será publicada en la segunda quincena del mes de diciembre de cada año la referida planificación, quedando exceptuadas las personas que realicen jornadas especiales. Sin perjuicio de tener que recuperar el día festivo, si así lo establece la Autoridad Laboral.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Las personas trabajadoras, de mutuo acuerdo con la Empresa, podrá mover sus días adicionales de descanso (DA).

Cuando el descanso adicional (DA) fijado en la planificación anual, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar ese descanso adicional (DA) en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto que el descanso adicional (DA) fijado en la planificación anual coincida con una Incapacidad Temporal no superior a doce meses y que imposibilite su disfrute, el trabajador o trabajadora podrá disfrutarlo una vez finalice su incapacidad.

3.- Las personas trabajadoras que formen parte del SAE y de Movilidad, contarán con su propio cuadrante de descansos, que se Anexa al presente Convenio Colectivo.

4.- La retribución en días de descanso semanal (DS), en descanso adicional (DA) y en días de ajuste jornada (administración), de la plantilla, conforme al área en la que se encuentran y trabajos que realicen, se realizará mediante la inclusión de los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complemento de antigüedad.
- Complemento no absorbible.
- Plus de transporte.
- Complemento ajuste convenio.
- Complemento ajuste antigüedad.
- Complemento de quebranto de moneda.
- Pagas extraordinarias.

Complementos carácter fijo:

- Complemento de cobranza.
- Complemento de liquidación.
- Complemento de asistencia.
- Complemento de bocadillo.
- Complemento de vestuario.

Complementos carácter variable:

- La suma de cada uno de los siguientes conceptos salariales percibidos de cada persona trabajadora en el período de los doce últimos meses, dividido por los días efectivos de trabajos en el citado período: festivo trabajado, domingos, plus de turno partido y nocturnidad.

Los descansos semanales (DS) y los descansos adicionales (DA), trabajados voluntariamente podrá las personas trabajadoras optar por el abono de éstos a valor de hora extraordinaria, o bien disfrutarlos en descanso en otro día, según establece el artículo 14.3.2.b), asignándose por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora,

Artículo 16º. - Festivos trabajados.

Dado el carácter público y durante todo el año del servicio de transporte urbano de viajeros que presta la Empresa, las fiestas laborables que tienen carácter retribuido y no recuperable, incluyendo aquellas que la autoridad laboral establezca como recuperables, se realizarán por las personas trabajadoras mediante grupos de trabajo, a tal efecto, que de forma rotativa se les asignará, anualmente el cuadrante, para la realización del referido servicio en los días declarados como festivos.

En la elaboración del cuadrante de festivos regirán las siguientes premisas:

1. La coincidencia del festivo con el cuadrante de descansos determina festivo no trabajado para ese grupo de descanso
2. A todos los grupos de descanso se le deben asignar, en el cuadrante anual de la persona trabajadora, el mismo número de festivos trabajados y no trabajados anualmente. Si el número de servicios asignados en un festivo es inferior al número de personas trabajadoras que deberían trabajar dicho festivo, se reasignará el trabajo entre ellos/as, con el objetivo de que todas las personas trabajadoras tengan la oportunidad de trabajar la misma cantidad de festivos durante el año.

Por la realización del referido servicio las personas trabajadoras percibirán lo establecido en el artículo 20.13, por festivo retribuido y no recuperable.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Se considerarán festivos dobles aquellos servicios nocturnos cuyo mayor tramo se realice entre las 24:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre y las 07:00 horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, respectivamente.

Las personas trabajadoras que realicen su servicio en los días 25 de diciembre y 1 de enero, tendrán un incentivo económico de 55 € brutos, sin perjuicio del abono del complemento de festivo establecido en el artículo 20.13.

Lo recogido en el párrafo anterior, no será de aplicación para los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 17º. .- Descanso diario entre jornadas de trabajo.

Entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, exceptuado los finales de mes cuando se produce el cambio de turnos de trabajo.

Con motivo del cambio de turnos de trabajo, las personas que finalicen su servicio el último día de un mes, después de las 23:00 horas y deban iniciar un nuevo servicio a partir del día 1 del siguiente mes, con una jornada que comience antes de las 07:00 horas tendrán prioridad para cambiar su día libre u horario.

Artículo 18º. - Vacaciones.

La duración de las vacaciones en cómputo anual será de 25 días laborables para toda la plantilla de la Empresa. El disfrute de las vacaciones por grupos profesionales será de un mes continuado o de dos quincenas, mediante cuadrante rotativo.

Para el puesto de trabajo de conductor/a y mecánico/a, el disfrute de las vacaciones se establece por quincenas. Se adjunta al presente Convenio como Anexo, el cuadrante de vacaciones de las personas con el puesto de trabajo de conductor/a perceptor/a, así como el sistema para evitar el solapamiento de estas.

Los días de vacaciones sobrantes de disfrutar dos quincenas anuales, la Empresa los distribuirá a lo largo del año en sábados o domingos, acoplándolos a los días de descanso convencionales. Dicha distribución la hará pública cada mes de diciembre con el fin de que los trabajadores y trabajadoras conozcan cómo quedan colocados los mencionados días sobrantes para el año siguiente.

De mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador o trabajadora podrá modificarse el disfrute de las vacaciones.

En aquellos puestos de trabajo profesionales en los que se organice el disfrute de vacaciones por quincenas, como son los conductores/as. y mecánicos/as, las personas trabajadoras solo podrán cambiarse las vacaciones si la propuesta de cambio no produce alteraciones y desequilibrio en la planificación del trabajo con los grupos de VC y DS.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal que imposibilite su disfrute total o parcial, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución en período de vacaciones incluirá los siguientes complementos:

Complementos de carácter fijo:

- Cobranza, liquidación, asistencia, bocadillo, vestuario, peligrosidad, penosidad y toxicidad y Plus de Responsabilidad y Calidad del Trabajo.

Complementos de carácter variable:

- La suma de cada uno de los siguientes conceptos salariales percibidos de cada trabajador en el período de los doce últimos meses, dividido por los días efectivos de trabajos en el citado período: festivo trabajado, domingos, plus de turno partido y nocturnidad.

Las vacaciones de cada año natural caducarán a 31 de enero del año siguiente, salvo que se hayan solicitado en tiempo y forma, y no se hayan concedido o se aplique lo establecido en los párrafos 6º. y 7º. de este artículo. Al llegar al 31 de enero de cada año, se emitirá un certificado a cada trabajador que le queden vacaciones pendientes de disfrutar con el saldo correspondiente.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

CAPITULO IV
Sistema retributivo, salario base, complementos salariales, incremento de salarios, recibo de salarios y finiquito.

Artículo 19º. - Sistema retributivo.

El sistema retributivo de las personas trabajadoras está basado en los conceptos salariales que a continuación se detallan, sin perjuicio de aquellos otros que en el futuro la Empresa pueda implantar:

a) Salario base.
b) Complemento no absorbible.
c) Plus Transporte.
d) Complemento ajuste convenio.
e) Complementos de puesto de trabajo:

- Complemento de nocturnidad.
- Complemento de quebranto de moneda.
- Complemento de manutención.
- Complemento de vestuario.
- Plus de relevo.

f) Complementos de carácter personal:

- Complemento de antigüedad.
- Complemento ajuste antigüedad.

h) Complemento de vencimientos superior al mes:
g) Complementos por cantidad o calidad de trabajo:

- Complemento de cobranza.
- Complemento de liquidación.
- Complemento de bocadillo.
- Complemento de domingos.
- Complemento de festivo trabajado.
- Complemento de tiempo de presencia.
- Complemento de asistencia.
- Horas extraordinarias.
- Plus de turno partido.
- Complemento de responsabilidad y calidad del trabajo.
- Complemento de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

h) Complemento de vencimientos superior al mes:

- Pagas extraordinarias.

Artículo 20º. - Salario base y complementos salariales.

1.- SALARIO BASE: retribuye de forma fija la prestación mensual en el puesto de trabajo, por el desarrollo de la jornada laboral pactada como unidad básica de trabajo.

El salario base de carácter mensual, por grupos profesionales y puesto de trabajo, es el que figura en la tabla salarial, anexa al Convenio Colectivo.

2.- COMPLEMENTO NO ABSORBIBLE: es de carácter mensual y fijo por puesto de trabajo laboral, en la cuantía que se establece en la tabla salarial anexa al Convenio Colectivo.

3.- PLUS TRANSPORTE: es de carácter mensual e indemniza al trabajador o trabajadora el coste que le supone su desplazamiento al centro de trabajo. Su cuantía viene determinada en la tabla salarial anexa del presente Convenio Colectivo.

4.- PLUS RELEVO: Complemento de puesto de trabajo, de carácter diario y laborable, cuyo percibo es por día efectivo de relevo realizado.

Indemniza a la persona conductora por el hecho de iniciar su jornada laboral en lugar o centro distinto al que finaliza su jornada o viceversa.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Complemento que no afecta en el cálculo, la antigüedad, pagas extraordinarias, así como tampoco se percibirá en los días de descanso, permisos retribuidos, festivos, ni vacaciones.

Su cuantía por día de relevo será, para el año 2026 de 3,5 euros brutos día, para el año 2027 de 4,00 euros bruto día, y para el año 2028 de 4,5 euros brutos día. Siendo efectivo el abono desde la firma y aprobación del presente Convenio Colectivo.

5.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD: tendrá carácter diario y se devengará por hora de trabajo efectivo que esté comprendida entre las 21:00 horas y las 6:00 horas de la mañana. Bien sea porque la jornada laboral esté establecida como turno de trabajo comprendido en esa franja horaria, o bien, porque parte de la jornada laboral se realice dentro de la referida franja horaria. La cuantía económica por hora y puesto de trabajo es la establecida en la tabla salarial anexa del Convenio Colectivo

6.- COMPLEMENTO DE QUEBRANTO DE MONEDA: Es de carácter mensual para el puesto de trabajo conductor/a perceptor/a, cobrador/a y personal de administración que entre las funciones de su puesto de trabajo conlleven el manejo de monedas y billetes. La cuantía económica es la establecida en la tabla salarial anexa del convenio.

7.- COMPLEMENTO DE MANUTENCIÓN: es por día efectivo de trabajo para el puesto de trabajo de conductor/a perceptor/a, percibiéndose cuando a la finalización de su servicio haya de prolongarlo por encima de las 15:00 horas, por no haberse presentado o retrasado su relevo. Sin perjuicio de las horas extraordinarias que la referida prolongación conlleve. La cuantía económica es la establecida en la tabla salarial anexa del convenio.

8.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD: Las personas trabajadoras devengarán un complemento por antigüedad, calculado sobre el salario base de su puesto de trabajo establecido en la tabla salarial anexa del convenio, según la siguiente escala:

Con 2 años de antigüedad el 5 % del salario base.
Con 4 años de antigüedad el 10 % del salario base.
Con 8 años de antigüedad el 20 % del salario base.
Con 12 años de antigüedad el 30 % del salario base.
Con 16 años de antigüedad el 40 % del salario base.
Con 20 años de antigüedad el 50 % del salario base.
Con 24 años de antigüedad el 60 % del salario base.
El porcentaje máximo de todos ellos será el 60 % del salario base.

En los casos en los que un trabajador o trabajadora se encuentre de baja en el momento en el que se produce un salto en el complemento de antigüedad, éste le será abonado desde el mismo mes en que se cumplen los bienios o cuatrienios, en la próxima nómina o en concepto de atrasos en la nómina siguiente al mes de alta en la Empresa.

9.- COMPLEMENTO DE COBRANZA: es por día efectivo de trabajo para el puesto de trabajo de conductor/a perceptor/a, que conlleva las funciones de expender billetes o títulos de transporte y su cobranza. La cuantía económica es la establecida en la tabla salarial anexa del Convenio Colectivo.

10.- COMPLEMENTO DE LIQUIDACIÓN: es por día efectivo de trabajo para el puesto de trabajo, de conductor/a perceptor/a, que retribuye la función y el tiempo de realizar diariamente la liquidación de la recaudación, mediante la máquina de billetaje y demás sistemas y procedimientos implantados en la Empresa. La cuantía económica es la establecida en la tabla salarial anexa del Convenio Colectivo.

11.- COMPLEMENTO DE BOCADILLO: es por día efectivo de trabajo para el puesto de trabajo de conductor/a perceptor/a y OPC SAE, inspector/a SAE y encargado/a SAE, que compensa económicamente el no disfrute del tiempo de bocadillo establecido en el Convenio Colectivo. La cuantía económica será la resultante de dividir entre 60 el precio de la hora ordinaria, que tenga cada trabajador o trabajadora, y multiplicarla por 20. Dicho complemento al tener carácter variable, si la persona trabajadora es recolocada en otro puesto donde pueda disfrutar el tiempo del bocadillo, dejará de percibirlo.

12.- COMPLEMENTO DE DOMINGOS: es por domingo efectivo trabajado, para toda la plantilla de la Empresa, y retribuye el trabajo en domingo en un 30 % del salario base y antigüedad de un día de trabajo.

13.- COMPLEMENTO DE FESTIVO TRABAJADO: es por día festivo trabajado, para toda la plantilla de la Empresa, incluyendo a aquellas personas trabajadoras que disfrutan de una reducción de jornada, y compensa la prestación de servicio en su puesto de trabajo en los días festivos legalmente establecidos.

Su retribución se podrá realizar a través de días de descanso o por prestación económica a elección del trabajador.

La cuantía económica será la correspondiente al resultado de multiplicar el tiempo realizado en festivo por el valor de la hora extraordinaria que corresponda a cada persona trabajadora, con el abono de un mínimo de 7 horas.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

14.- HORA DE TIEMPO DE PRESENCIA: retribuye el tiempo que invierte el conductor o conductora en la consecución de su puesto de trabajo en los términos regulados en el artículo 14.1 del presente Convenio Colectivo.

15.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA: se percibirá por día efectivo de trabajo. Este complemento tiene como finalidad el reducir el absentismo laboral en la Empresa derivada por cualquier causa. Su cuantía será la establecida en la tabla salarial anexa al Convenio Colectivo.

16.- COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO: Complemento mensual de puesto de trabajo, que ajusta la nómina a la realidad del trabajo y que retribuye el cumplimiento de los nuevos estándares o procedimientos en la realización del servicio, el nivel técnico, la especialización, y necesidades de conocimientos que se exige para la ejecución del trabajo, el grado de precisión y cuidado en las tareas.

La cuantía abonable es el resultado de la aplicación de los siguientes porcentajes por año, a cada Salario Base, y por cada grupo profesional:

Grupo Profesional 1.1: (Director/a) 2026 (4,3 %), 2027 (6 %) Y 2028 (8 %)
Grupo Profesional 1.2: (Jefe/a Departamento) 2026 (4,3 %), 2027 (6 %) Y 2028 (8 %)
Grupo Profesional 2.1: (Técnico/a Especialista): 2026 (4,6 %), 2027 (6,3 %), 2028 (8,4 %)
Grupo Profesional 2.2: (Técnico/a Departamento): 2026 (5,8 %), 2027 (8,1 %), 2028 (10,8 %)
Grupo Profesional 3.1: (Encargado Departamento SAE) 2026 (0,20 %), 2027 (2,20 %), 2028 (4,58 %)
Grupo Profesional 3.2: (Encargado Departamento) 2026 (5,3 %), 2027 (7,4 %), 2028 (9,8 %)
Grupo Profesional 3.4: (Operador SAE e INSPECTOR/A) 2026 (1,15 %), 2027 (3,24 %), 2028 (5,75 %)
Grupo Profesional 5.1: (Técnico/a Administración, Recaudador/a Administración): 2026 (6 %), 2027, (8,3 %),2028 (11,1 %)
Grupo Profesional 6.1: (Auxiliar Administración): 2026 (6,7 %), 2027 (9,3 %), 2028 (12,3 %)
Grupo Profesional 6.2: (Conserje/Administración): 2026 (6,7 %), 2027 (9,3 %), 2028 (12,3 %)
Grupo Profesional 6.5: (Auxiliar Movilidad): 2026 (6,7 %), 2027 (9,3 %), 2028 (12,3 %)

17.- COMPLEMENTO DE PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD: Complemento mensual de puesto de trabajo, abonable a las áreas de Taller-Sección Mecánica, Taller-Sección Plancha y Taller-Sección Almacén. Como consecuencia de la electrificación de la flota, buses de hidrógeno, por realización de trabajos en altura, turnos exigentes y rotativos, realización de tareas con electricidad, incluso de alta tensión, la exposición a productos químicos, polvo, humos, etc.

La cuantía abonable indistintamente del grupo profesional es: Para el año 2026 (100 euros brutos), para el año 2027 (140 euros brutos) y para el año 2028 (188 euros brutos).

Grupo Profesional 3.3: Encargado/a de Taller.
Grupo Profesional 5.2: Oficial Técnico/a de Taller.
Grupo Profesional 6.3: Auxiliar Técnico/a de Taller,
Grupo Profesional 6.4: Auxiliar Mantenimiento/Renting Nocturno

18.- HORAS EXTRAORDINARIAS: las personas trabajadoras que realicen horas extraordinarias en los términos pactados en el artículo 14.3 del presente convenio, devengarán por cada hora y puesto de trabajo la cuantía económica, según se indica en el párrafo siguiente.

El precio de la hora extraordinaria se calculará dividiendo la suma de los importe de los conceptos salariales fijos, en cómputo anual, del Convenio Colectivo vigentes para cada grupo profesional y en función de los conceptos personales que tenga vigente de cada persona trabajadora, es decir, salario base, complemento no absorbible, antigüedad, complemento ajuste convenio y complemento ajuste antigüedad y quebranto de moneda, y las pagas extraordinarias entre las horas de la actual jornada anual de 1.554 horas sumándole un incremento del 10 %.

19.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: toda la plantilla devengará dos pagas extraordinarias por la cuantía económica del salario base y antigüedad que cada persona trabajadora tenga consolidado en el momento de su devengo.

La paga extraordinaria de junio se hará efectiva el 30 de junio de cada año y, a efectos de su devengo, se iniciará el día 1 de julio del año anterior y finalizará el 30 de junio del año en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se hará efectiva el 20 de diciembre de cada año y, a efectos de su devengo, se iniciará el 1 de diciembre del año anterior y finalizará el 30 de noviembre del año en curso.

Las personas trabajadoras que lo soliciten expresamente por escrito podrán prorratear dichas pagas extraordinarias en doce mensualidades en su nómina.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

20.- COMPLEMENTO AJUSTE CONVENIO: el mencionado complemento estará formado por dos doceavas partes del salario base vigente en cada momento, al importe resultante se le añadirán 2,5 euros brutos. Dicho complemento no es compensable ni absorbible.

21- COMPLEMENTO AJUSTE ANTIGÜEDAD: el mencionado complemento estará compuesto por dos doceavas partes del complemento de antigüedad mensual que tenga las personas trabajadoras en cada momento. Dicho complemento no es compensable ni absorbible.

22.- PLUS DE TURNO PARTIDO: compensará el tiempo establecido sin prestación de servicio entre los tramos de los turnos partidos (TP). El importe del mismo será el resultado de multiplicar el tiempo entre dichos tramos por el valor de la hora de presencia establecido en la tabla salarial adjunta al Convenio Colectivo.

23.- PLUS DE PREVENCIÓN DEL ABSENTISMO: se establece una retribución variable, cuyo pago se realizará con los siguientes criterios:

Se sumarán los días de baja por enfermedad y accidente no laboral que coincidan con los días laborables de trabajo efectivo (según los criterios establecidos en el art. 10), que tiene programados en su calendario teórico cada persona trabajadora en el periodo comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y 30 de noviembre del año en curso; procediendo a su abono en la nómina de diciembre pago enero de cada año.

Se abonarán los siguientes importes brutos según el número de días de baja por enfermedad y accidente no laboral de cada trabajador o trabajadora en el periodo de referencia:

Menos de 5 días de baja por enfermedad y/o accidente no laboral: 250,00 euros.
Entre 5 y 8 días de baja por enfermedad y/o accidente no laboral: 175,00 euros.
Entre 9 y 12 días de baja por enfermedad y/o accidente no laboral: 100,00 euros.

24.- COMPLEMENTO DE VESTUARIO: Se establece, como compensación por el desgaste de vestuario, una retribución por día efectivo de trabajo de 3,00 euros para el personal que no tenga establecido un vestuario de trabajo, dicho importe se añadirá a las tablas salariales.

Artículo 21º. - Recibo, abono de salarios y finiquito.

- En cumplimiento de Vía orden de 27.12.1994 (modificada por la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre), las partes acuerdan que el modelo oficial del recibo de salarios es el que actualmente se está utilizando.
- La Empresa, con ocasión de la extinción del contrato o relación laboral cuando lo comunique a las personas trabajadoras, procederá a la entrega de una propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Una vez que la empresa haya regularizado la actual paga de compensación, la liquidación y pago de los salarios se realizarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del E.T.

Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el actual sistema de retribución y pago de la nómina.

TÍTULO IV
DE LOS DERECHOS Y PRESTACIONES SOCIALES

CAPÍTULO V
Permisos retribuidos y no retribuidos, licencias, excedencias, complemento I.T., fondo social, vestuario, anticipos, título de transporte y responsabilidad empresa.

Artículo 22º. - Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1.- Preavisando y/o justificando con 48 horas de antelación:

1.1.- Por contraer matrimonio, 20 días.

1.2.- Por enlace matrimonial de hijo o hija, 1 día.

1.3.- Por traslado de domicilio, 2 días.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

1.4.- Para cumplir con un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.

1.5.- El tiempo necesario para la asistencia a clases de preparación al parto.

2.- Las personas trabajadoras preavisando verbalmente y justificándolo posteriormente en el plazo de 48 horas, tendrán derecho, al disfrute de los siguientes permisos retribuidos y de los días que en ellos se especifican:

2.1.- Por fallecimiento de padre, madre, cónyuge, hermano o hermana, 3 días.

2.2.- Por fallecimiento de hijo o hija, 5 días.

2.3.- Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella se concederá un permiso de 5 días laborables.

En caso de que varias personas trabajadoras que tengan derecho a dicho permiso por motivo de un mismo familiar que se encuentre ingresado, distribuirán los días que les correspondan en virtud del párrafo anterior de una forma escalonada, con acuerdo de la Empresa y sin perjuicio de la alta médica del familiar, a fin de no coincidir todos los permisos en las mismas fechas, facilitando cubrir los servicios de la Empresa. En caso de no existir el hecho causante en el momento del disfrute, podrá tenerlos hasta el final del mes siguiente al hecho causante, de forma continuada y en el mismo número de días que disfrutó el primero.

En el supuesto de que la personal que genere el derecho al permiso retribuido, sea un familiar de primer grado y que su ingreso sea en la UCI, el trabajador/a podrá utilizar estos días a partir del traslado a planta de dicho familiar.

2.4.- Con un preaviso de 72 horas, el tiempo preciso para asistir a consulta médica, con justificación escrita de la misma de asistencia, así como de la citación a la misma.

Podrá ser inferior al plazo establecido, siempre que sea por urgencia o que el aviso sea notificado en el plazo inferior a 72 horas y debiendo justificarlo.

De mutuo acuerdo, se podrá cambiar su servicio con el objetivo de no perjudicar los turnos de trabajo.

2.5.- Los trabajadores o trabajadoras disfrutarán de dos días anuales para realizar tareas personales, en las fechas acordadas con los correspondientes departamentos para facilitar la planificación de los servicios.

Si se solicitan en Semana Santa, Navidad o puentes serán acordado con los correspondientes departamentos para facilitar la planificación de los servicios.

El resto del año, para el colectivo de conductores y conductoras se concederá, por parte de la Empresa, un mínimo del 1 % de la plantilla de dicho colectivo. Se concederán por la fecha de solicitud de la petición, siempre y cuando se hayan solicitado con 15 días de antelación.

A efectos de toda la plantilla, los permisos retribuidos indicados, se deberán solicitar en el año en curso del disfrute. Salvo los solicitados para el mes de enero, que podrán solicitarse a partir del 01 de diciembre del año anterior.

Todas las personas trabajadoras que a 31 de diciembre hubiesen solicitado dicho permiso y no lo hubieran podido disfrutar por razones organizativas de la empresa, no caducarán a 31 de diciembre del mismo año.

En caso de alta médica en la última quincena del año la persona trabajadora deberá solicitar el permiso retribuido en los quince días siguientes a su fecha de alta.

Los delegados sindicales podrán solicitar información acerca de las peticiones solicitadas y su orden de petición.

2.6.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiar o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año como máximo (28 horas efectivas de trabajo), y con la debida acreditación del motivo de ausencia, como máximo en un período de 48 horas.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

En el caso del conductor/a, cuando ocurra uno de estos supuestos, deberá terminar el viaje que estuviese realizando hasta llegar a cabecera de línea, desde donde podrá retirarse a cocheras. O bien, cuando se quede sin pasaje, siempre y cuando exista una autorización de un operador SAE.

El tiempo de permiso empezará a contar desde la finalización del servicio en cocheras.

2.7.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado que altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible. Las dos primeras semanas serán retribuidas por la Empresa.

2.8 Por Cambio Climático, hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del Estatuto de los Trabajadores

En las situaciones en que no conste matrimonio, se justificará mediante el pertinente certificado de pareja de hecho del Ayuntamiento.

A los efectos de los permisos señalados en el presente artículo, los hijos o hijas en adopción con carácter preadoptivo o permanente, tendrán la misma consideración que los hijos o hijas con parentesco biológico.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el E.T. y demás leyes de carácter laboral.

A partir de la firma y aprobación del Convenio Colectivo, la retribución a abonar en días de permiso retribuido incluirá los complementos que en mencionado día se hubiesen tenido que percibir de haber prestado su servicio conforme a la jornada laboral y cuadrante asignado, a excepción de los recogidos en el apartado, 1.1, 1.2, 1.3, y para el 1.4, 2.4 (cuando la ausencia sea durante toda la jornada de trabajo).

Artículo 23º. - Licencias y permisos no retribuidos.

1.- En materia de excedencias y licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del E.T. y Ley 39/1999 de 5 noviembre. No obstante, el derecho al reingreso en la Empresa, una vez finalizado el periodo de excedencia concedido, será efectivo en el plazo de un mes a partir de la solicitud de la persona trabajadora, si bien el período de excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

2.- Las personas trabajadoras podrán tener permisos no retribuidos, cuando:

2.1.- Tengan como mínimo un año de antigüedad en la Empresa, un mes natural al año.

En el momento de la solicitud, si la persona trabajadora tuviera días de vacaciones pendientes de disfrute de otro ejercicio, éstas serán disfrutadas en lugar del disfrute del permiso no retribuido solicitado.

Se podrá solicitar una vez al año y se concederá por orden de petición y siguiendo las siguientes reglas:

1º. Las personas trabajadoras que no lo hayan disfrutado nunca.
2º. Las personas trabajadoras que haga más tiempo que hayan disfrutado el mencionado permiso.

La concesión de los Permisos solicitados, vendrán marcados por la siguiente limitación mensual, calculada sobre el global de la plantilla:

- Temporada baja 0,60 %, con un mínimo de 6 personas en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero.
- Temporada media 0,50 %, con un mínimo de 5 personas en los meses, de marzo, abril, mayo.
- Temporada alta 0,25 %, con un mínimo de 4 personas en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

2.2.- Tengan un mínimo de cinco años de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar un permiso entre 1 mes y seis meses naturales. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Se concederá por orden de petición y siguiendo la siguiente regla:

1º. Las personas trabajadoras que no lo hayan disfrutado nunca.
2º. Las personas trabajadoras que haga 3 años que no hayan disfrutado del permiso indicado.

La concesión de los Permisos solicitados, vendrán marcados por la siguiente limitación mensual, calculada sobre el global de la plantilla:

- Temporada baja 0,60 %, con un mínimo de 6 personas en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero.
- Temporada media 0,50 %, con un mínimo de 5 personas en los meses, de marzo, abril, mayo.
- Temporada alta 0,25 %, con un mínimo de 4 personas en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

Artículo 24º. .- Complemento económico por Incapacidad Temporal.

1.- Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal (IT) percibirá las prestaciones que legalmente se le reconozcan por la Seguridad Social, en la cuantía y durante el tiempo que ésta determine.

2.- Una vez reconocida por la Seguridad Social la prestación por IT a la persona trabajadora, si dicha prestación es inferior a la suma del salario base, antigüedad, prima no absorbible, el complemento ajuste convenio, complemento ajuste antigüedad, el 100 % de las pagas extraordinarias y quebranto de moneda (para aquellos trabajadores y trabajadoras que lo devenguen), del mes anterior a la baja de I. T., la Empresa complementará como mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social y a su cargo, dicha prestación, hasta alcanzar el 100 % de los conceptos retributivos citados.

El referido complemento, a cargo de la Empresa, de la acción protectora de la Seguridad Social, lo realizará la empresa a la persona trabajadora en las siguientes contingencias y períodos de tiempo:

2.1.- Por enfermedad común o accidente no laboral, durante la 1ª. y 2ª. baja de I.T. en el año natural. Desde el primer día de la baja y hasta un período máximo de 12 meses.

2.2.- Por accidente no laboral, hospitalización o intervención quirúrgica, durante la 3ª. baja de I.T. en el año natural. Desde el primer día de la baja y hasta un período máximo de 12 meses.

2.3.- Por accidente laboral y con independencia del número de baja por IT, desde el primer día de la baja y hasta un período máximo de 12 meses.

3.- Las partes acuerdan realizar el seguimiento de la evolución del absentismo en la Empresa mediante el Comité de Salud, Prevención y Riesgos laborales, y en consecuencia estudiar el complemento voluntario de I. T. que abona la Empresa establecido en el presente artículo.

4.- La Empresa podrá verificar el estado de I.T. de la persona trabajadora, mediante los servicios médicos de la empresa realizándole revisiones o pruebas médicas, en estos casos, se le dará a conocer previamente al trabajador o trabajadora las pruebas médicas a las que se le va a someter y su finalidad.

La persona trabajadora tiene derecho bajo su total responsabilidad, a negar su consentimiento a las pruebas médicas que se le proponen o bien a una prueba médica de contraste, cuando los resultados médicos de las pruebas no sean de su satisfacción.

5.- Toda la plantilla deberá, con carácter obligatorio y en conformidad con lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pasar una revisión médica al año en los servicios médicos de la Empresa, que como mínimo, tendrá una prueba de PSA para los trabajadores o similar para las trabajadoras.

6.- Cuando la persona trabajadora ejerza el derecho de no prestar consentimiento a las pruebas médicas propuestas o pasar las revisiones médicas propuestas, incluida la obligatoria, por los servicios médicos de la Empresa, ésta no abonará ningún complemento económico de I.T.

Cuando a la persona trabajadora se le prescriba un tratamiento médico para su recuperación y no lo cumpla o su conducta no sea la más adecuada para su normal recuperación, previo informe de los servicios médicos de la Empresa, ésta procederá a la suspensión del complemento económico de I.T. comunicándolo automáticamente al Comité de Empresa.

Artículo 25º. . - Fondo social.

La Empresa instrumentará mediante pólizas de seguro colectivo, mutualidades de previsión social, etc., para garantizar a toda la plantilla las

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

prestaciones sociales en las cantidades económicas y contingencias siguientes:

- Un Seguro de vida por fallecimiento de la persona trabajadora, de acuerdo con el siguiente baremo y cantidades:

  - Fallecimiento con 55 años o más: 38.000€
  - Fallecimiento entre 45 y 54 años: 50.000 €
  - Fallecimiento con 44 años o menos: 62.000 €

- Una Indemnización económica por invalidez permanente total y absoluta para su profesión habitual, de acuerdo con el siguiente baremos y cantidades:

  - Reconocida la invalidez con 55 años o más: 38.000 €
  - Reconocida la invalidez entre 45 y 54 años: 50.000 €
  - Reconocida la invalidez con 44 años o menos: 62.000 €

En caso de incurrir en nueva incapacidad permanente para la profesión habitual, la persona trabajadora no tendrá derecho a percibir las cantidades recogidas en el presente artículo.

- Una indemnización mensual, para las personas trabajadoras con hijos o hijas, con parentesco biológico, en adopción o acogida de carácter preadoptivo o permanente, o cónyuge con discapacidad psíquica y física de 250'00 euros. En los presentes casos deberá justificarse la condición de discapacidad psíquica o física, mediante certificado expedido por el organismo competente.
- La Empresa instrumentará un fondo económico de 7,00 € mensuales por cada persona trabajadora para la compra de una cesta de navidad, que se entregará en el mes de diciembre con los criterios que establezca el Comité de Empresa, respetando en todo caso los límites establecidos en la legislación vigente en materia de contratación en el sector público.

Artículo 26º. - Vestuario de trabajo.

El vestuario de trabajo que se regula en el presente artículo es propiedad de la Empresa, debiendo la persona trabajadora devolverlo cuando se deteriore para reemplazarlo por otra/s prenda/s nueva/s.

Se establece vestuario de trabajo para la temporada de invierno y verano, para las personas trabajadoras y las cantidades siguientes:

1.- Vestuario de trabajo para temporada de invierno:

1.1.- Conductores o conductoras

4 camisas de manga larga o polos
3 pantalones o faldas
1 par de zapatos
1 chaqueta entre tiempo o un chaleco
1 maletín o mochila
1 prenda de abrigo a elegir entre un anorak o un softshell
1 riñonera

1.2.- Operadores u operadoras SAE, Encargados y Encargadas SAE.

4 camisas de manga larga
3 pantalones o faldas
1 par de zapatos (adaptados para lluvia si se trabaja fuera del centro de trabajo)
1 chaqueta entre tiempo o un chaleco
1 anorak (si prestan servicio fuera del centro)
1 americana

1.3.- Personal de movilidad

4 camisas de manga larga o polo
3 pantalones o faldas
1 par de zapatos (adaptados para lluvia si se trabaja fuera del centro de trabajo)
1 chaqueta entre tiempo o un chaleco
1 anorak (si prestan servicio fuera del centro)
1 americana (para mandos intermedios)
1 riñonera o mochila

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

1.4.- Atención al Cliente

4 camisas de manga larga
1 un jersey (suéter) de punto con cuello pico o un chaleco con cuello pico
3 pantalones o faldas
1 par de zapatos
1 americana
2 camisetas interior térmicas

1.5.- Taller de Mantenimiento

4 monos manga larga o pantalones con multibolsillos.
2 Softshell
2 Cazadoras (Chaquetilla)
4 camisetas de interior o camisas
1 par de botas o zapatos seguridad
1 anorak
1 chaleco reflectante
1 jersey térmico
1 braga o cuello
1 mochila

Durante la temporada de invierno, será elección de la persona trabajadora el uso de la corbata o foulard.

2.- Vestuario de trabajo para temporada de verano.

2.1.- Conductores o conductoras

4 camisa de manga corta o polo
3 pantalones o bermudas o faldas
1 par de zapatos

2.2.- Operadores u operadoras SAE, Encargados y Encargadas SAE

4 camisas de manga corta
3 pantalones o faldas
1 par de zapatos

2.3.- Personal de movilidad

4 camisas de manga corta
3 pantalones o faldas
1 par de zapatos

2.4.- Atención al Clientes

4 camisas de manga corta o polo
3 pantalones o faldas
1 par de zapatos

2.5.- Taller de Mantenimiento

4 monos manga corta, o pantalones con multibolsillos, con camisa o camiseta
1 par de zapatos de seguridad

El vestuario del personal femenino tendrá el corte específico para éstas, en lo referido a los pantalones, camisas, faldas y americanas.

A la firma del convenio, el personal para el que no queda establecido, en este artículo, un vestuario de trabajo percibirá el complemento recogido en el artículo 20.21 de este Convenio Colectivo.

3.- La temporada de invierno y verano será: en invierno desde noviembre a marzo, en verano desde abril a octubre.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Artículo 27º. - Fondo económico para anticipos

Las partes establecen un fondo económico para anticipos de nóminas en desarrollo del Art. 29.1 del E.T., en las siguientes condiciones:

1.- Se constituye un fondo económico de 150.000,00 € para poder percibir por parte del trabajador o trabajadora anticipos a cuenta del trabajo realizado o en curso de realizar.
2.- Las condiciones en que deberán concurrir las personas trabajadoras para percibir anticipos del referido fondo económico serán:

a) No se podrá solicitar un anticipo de nómina mayor de 2.000,00 € por el trabajo realizado o en curso de realizar durante el plazo de un año y medio, plazo máximo de devolución de este.
b) No se podrá solicitar un anticipo de nómina, sin haber devuelto íntegramente el anterior.
c) En caso de concurrencia de solicitudes, sé seguirá el siguiente orden:

1. Quienes no lo hayan solicitado con anterioridad.
2. Quienes lo hayan solicitado un número menor de veces.
3. Quienes los hayan obtenido en tiempo mayor a la fecha de la nueva solicitud.

d) El tiempo máximo a considerar para determinar la concurrencia de solicitudes será en los últimos 3 años.

3.- La Empresa informará semestralmente al Comité de Empresa acerca del número de anticipos y cuantía de estos, concedidos y del saldo existente

Artículo 28º. .- Título transporte de libre circulación.

1.- Toda la plantilla de la Empresa y los familiares que se relacionan disfrutarán de títulos de viaje gratuito para el transporte público urbano, salvo en los servicios discrecionales contratados con terceros. Este derecho subsistirá cuando la persona trabajadora adquiera la condición de jubilación.

1.1.- Los familiares que disfrutarán del referido título de viaje gratuito y sus condiciones son:

a) La o el cónyuge del trabajador o trabajadora, sin mediar separación o divorcio.
b) El o la cónyuge del trabajador o trabajadora con condición de pensionista, cuando este o esta se hubiera jubilado en activo en la empresa.
c) La o el cónyuge viudo o viuda, que no contraiga nuevas nupcias.
d) Los hijos e hijas ya sean biológicos, en adopción o acogida de carácter preadoptivo o permanente, del trabajador o trabajadora, aunque haya fallecido, hasta la edad de 30 años, previa justificación, cuando estudien o se hayan inscrito como desempleados o desempleadas.
e) Los hijos o hijas con minusvalía ya sean con parentesco biológico, en adopción o acogida de carácter preadoptivo o permanente, por tiempo indefinido, salvo que el cese del trabajador o trabajadora sea por causa voluntaria o despido disciplinario.
f) Los padres y madres con parentesco directo o político, siempre que tengan cumplidos los 63 años de edad y uno de ellos, al menos, tenga la condición de pensionista de la Seguridad Social, o si careciendo de recursos económicos demostrados, convivan con el trabajador o trabajadora de la empresa.

1.2.- La utilización, por los y las titulares, del título de transporte de forma fraudulenta o la ocultación de datos para su obtención, será causa de retirada definitiva del referido título.

1.3.- En las situaciones de convivencia, sin que conste matrimonio, se justificará mediante el certificado de pareja de hecho, por el Ayuntamiento correspondiente o el certificado de empadronamiento en el mismo domicilio del trabajador o trabajadora.

Artículo 29º. .- Responsabilidad de la empresa.

La Empresa será responsable del pago de las multas impuestas judicialmente a la persona trabajadora por los actos derivados de su actividad laboral.

La Empresa será civilmente responsable de las costas judiciales e indemnizaciones por daños o lesiones que se deriven de la conducción de sus vehículos, siempre que la resolución judicial no aprecie temeridad e intencionalidad del conductor o conductora. Asimismo, asumirá los gastos derivados de la responsabilidad civil, cuando ésta sea declarada por sentencia.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a proporcionar asistencia jurídica a la persona trabajadora y hacer frente a la fianza que se fije, por sí misma o por medio de la entidad aseguradora que la Empresa decida.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Si la persona trabajadora tuviera que cumplir prisión preventiva, la empresa le abonará sus salarios hasta que se determine sus responsabilidades en juicio y se dicte sentencia. En caso de que ésta contenga pronunciamiento condenatorio a pena de privación de libertad, cesará tal obligación. En el supuesto de que sea absuelto o absuelta, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de su salario y a continuar en la Empresa. Se considerará que no ha existido interrupción en el trabajo.

Se establece, que en caso de accidente de especial gravedad que pueda afectar al estado psíquico y a la buena disposición anímica del conductor o conductora, a petición de éste o ésta y tras informe médico, la Empresa lo o la acoplará en una ocupación temporal de menor carga nerviosa que facilite la recuperación en un período de tiempo prudencial.

TITULO V
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SUS PROCEDIMIENTOS

CAPÍTULO VI
Deberes laborales, concepto de falta laboral, graduación, tipificación, sanción, reincidencia y prescripción de las faltas laborales, procedimiento de expediente disciplinario, asistencia jurídica e indemnización despido improcedente.

Artículo 30º. - Deberes laborales.

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos:

1.- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, todo ello de acuerdo con lo establecido en las leyes y en el propio Convenio Colectivo.

2.- Cumplir las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y organizativas, así como contribuir a la mejora de la productividad.

3.- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten y cuantas se deriven, en su caso, de sus respectivos puestos de trabajo o establecidas por las leyes de rango superior al Convenio Colectivo.

Artículo 31º. - Concepto de falta laboral.

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga un incumplimiento o desconocimiento de los deberes y obligaciones de cualquier índole derivados de la relación laboral, según las leyes vigentes y las disposiciones legales, así como, de las establecidas expresamente en el presente Convenio Colectivo.

La potestad sancionadora corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa.

Artículo 32º. - Graduación de las faltas laborales.

Las faltas laborales se gradúan/clasifican, de menor a mayor, en atención a su importancia, trascendencia, intencionalidad, reincidencia y conducta, en tres categorías:

1.- Faltas laborales leves.
2.- Faltas laborales graves.
3.- Faltas laborales muy graves.

Artículo 33º. - Tipificación de las faltas laborales.

1.- Se tipifican como faltas laborales leves, aquellas que merezcan dicha valoración y expresamente:

a) Hasta dos faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de 15 días sin causa justificada.
b) Una falta injustificada al puesto de trabajo en un periodo de 15 días.
c) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de entrada y salida de las dependencias de la Empresa y puesto de trabajo, salvo que la actitud del trabajador o trabajadora pretenda burlarlas o negligentemente incumplirlas, que se consideran faltas graves.
d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio, datos fiscales y personales inherentes a su expediente laboral.
e) Las actitudes incorrectas entre el personal dentro del servicio o puesto de trabajo, sin repercusión exterior, al servicio o a la empresa y que pudieran afectar a la buena marcha de los servicios o trabajos.
f) Los retrasos injustificados en presentar los partes de incidencias, accidentes, hojas de trabajo, justificantes de permisos retribuidos, etc.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

g) Los adelantos e incumplimientos injustificados de los horarios en las entradas, salidas o trayectos que supongan alteración en la debida regularidad de la línea o servicio. salvo que suponga una notoria y grave perturbación al servicio, las cuales serán calificadas de faltas graves.
h) No realizar las paradas reglamentarias sin justificación para ello.
i) Hablar con los usuarios o usuarias mientras se está circulando con el vehículo.
j) No identificarse estando de servicio, a petición de un usuario o usuaria, con el número de código de la persona trabajadora.
k) La no asistencia de la formación una vez inscritos, ya sea de carácter obligatorio o voluntario sin preaviso de 72 horas y sin justificación alguna.
l) El incumplimiento de la uniformidad y/o vestimenta en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

2.- Se tipifican como faltas laborales graves aquellas que merezcan dicha valoración y expresamente:

a) Tres o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de 30 días sin causa justificada.
b) Dos o más faltas injustificadas al puesto de trabajo en un periodo de 30 días.
c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, así como la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
d) Las ofensas verbales o físicas en el trabajo entre las personas trabajadoras y sus familiares.
e) La negligencia en el trabajo cuando cause desperfectos al material e instalaciones de la empresa o a terceras personas, con perjuicio o negligencia inexcusable o notoria.
f) La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, o a terceras personas.
g) El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo, siempre que sea imputable al trabajador
h) No realizar el itinerario señalado por la empresa, lo mismo al incorporarse al servicio, durante éste, como al retirarse a cocheras; salvo orden expresa de sus superiores.
i) La indisciplina y el incumplimiento de las normas, instrucciones y reglamentos dictados por la Empresa y pactados con la representación de las personas trabajadoras que no contradigan lo establecido en este reglamento interno.
j) La provocación de averías, daños e inutilización en las instalaciones, de la empresa, vehículos, equipamientos, etc.
k) Facilitar a la Empresa, en los partes de incidencias, partes de accidentes y hojas de trabajo, informaciones o datos falseados.
l) Presentar, alegar, mediante engaño, falsificación, o aportación de datos y documentación con contenido falso, ante la Empresa, o cualquier ente perteneciente a la misma, para obtener beneficios, mejoras en su situación y circunstancias laborales, justificar prestaciones o permisos retribuidos contemplados en el presente Convenio Colectivo, en las leyes vigentes o acuerdos establecidos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.
m) No atender requerimiento efectuado por la empresa, en tiempo y forma, durante su horario laboral y/o a través de los sistemas de comunicación establecidos de común acuerdo entre la empresa y comité de empresa, con el debido justificante de entrega y/o recibo del mismo.
n) El abuso de autoridad de quien ostente un rango jerárquico superior en el ejercicio de sus funciones.
o) La desobediencia a quien ostente un rango jerárquico superior en el uso de sus atribuciones e instrucciones.
p) No realizar la liquidación-recaudación diaria por el importe correspondiente en un plazo inferior a las 48 horas después de la finalización del servicio, excepto cuando los días siguientes sean de descanso. En este caso, la liquidación se podrá efectuar hasta el primer día de trabajo después de dichos descansos. Estos límites serán salvo causas ajenas al trabajador o trabajadora y bajo su responsabilidad.
q) Fumar en el interior del vehículo durante el trayecto del servicio.
r) La conducción del vehículo en servicio utilizando cascos, auriculares de aparatos receptores o reproductores de sonido, así como hacer uso del teléfono móvil tanto para hacer o recibir llamadas.
s) El incumplimiento de las normas de circulación, así como, la conducción de forma brusca que puedan provocar daños en las personas usuarias y en el vehículo, siempre y cuando exista justificación probatoria.
t) El abandono del vehículo sin causa que lo justifique y/o autorización previa del SAE, en lugar distinto a la cabecera de la línea.
u) La reiteración de 3 faltas leves, cualquiera que sea su naturaleza, en un período de 4 meses, se constituirán en falta grave.

3.- Se tipifican como faltas laborales muy graves aquellas que merezcan dicha valoración, y expresamente:

a) El fraude en el billetaje u otros títulos de transporte en cualquiera de sus formas, tales como:

- Cobrar, apropiarse indebidamente del dinero excedente en el momento de cobrar el billete, y no emitir billete a los viajeros y viajeras.
- La expedición de billetes u otros títulos de transporte que puedan constituir un fraude a la Empresa o a las personas usuarias.

b) Los robos, hurtos y apropiaciones indebidas producidos en el seno de la Empresa, dentro o fuera del centro de trabajo, indistintamente que afecte a esta o a terceros.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

c) El estado de embriaguez, intoxicación por consumo de alcohol, estupefacientes y/o cualquier tipo de alucinógeno en el puesto de trabajo, dentro y fuera de él, así como la tenencia de éstos en el puesto de trabajo, vistiendo el uniforme de la Empresa.
d) Las conductas negligentes o de notoria imprudencia que ocasionen accidentes o desperfectos en el material, o la conducción temeraria con riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones y demás vehículos, siempre y cuando exista justificación probatoria.
e) Divulgar los datos que atenten contra la Ley Orgánica de Protección de datos, los de carácter reservados, confidenciales y/o secretos profesionales, que la Empresa clasifique como tales, habiéndolo comunicado de forma previa; Ya sea de forma personal o a través de terceros, así como a través de cualquier tipo de canal o medio de comunicación.
f) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.
g) Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.
h) Dedicarse a trabajos de igual, similar o de análoga actividad a la empresa, sin previa autorización de la misma, siempre y cuando incumpla el protocolo de compatibilidades, conforme a la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y de acuerdo al Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.
i) Dedicarse a trabajos de distinta naturaleza, que puedan repercutir en el normal funcionamiento de la prestación de sus servicios sin previa autorización, siempre y cuando incumpla el protocolo de compatibilidades conforme a la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y de acuerdo al Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.
j) Cualquier otro incumplimiento o hecho contractual de carácter muy grave, así como aquellos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34º. - La reincidencia en las faltas laborales.

1.- La persona trabajadora es reincidente en faltas laborales leves cuando, en un período de cuatro meses, incurra tres veces en faltas tipificadas como tales, motivando que esa última falta laboral se sancione en el grado de grave.

2.- La persona trabajadora es reincidente en faltas laborales graves cuando, en un período de cuatro meses, incurra tres veces en faltas tipificadas como tales, motivando que esa última falta laboral se sancione en el grado de muy grave.

3.- La reincidencia de la persona trabajadora en faltas laborales graves, cuando éstas sean sancionadas como muy graves, por primera vez, no serán sancionadas con el despido.

Artículo 35º. - Sanciones de las faltas laborales.

1.- Para las faltas laborales tipificadas en grado de leves:

a) Amonestación en forma escrita.
b) Cambio temporal de puesto de trabajo/servicio, por un período de hasta dos meses.
c) Con un día de suspensión de empleo y sueldo las faltas tipificadas en los apartados B, E y F del art 33.1.

2.- Para las faltas laborales tipificadas en grado de graves:

a) Cambio temporal de puesto de trabajo/servicio, por un período de dos a cuatro meses.
b) Suspensión de empleo y sueldo desde un día hasta veinte días.

3.- Para las faltas laborales tipificadas en grado de muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo desde veintiún días hasta cuarenta y cinco días.
b) Despido.

- La comisión de la primera falta laboral que se tipifique como muy grave, será sancionada conforme a lo recogido en el punto 3, apartado a).
- Cuando se reincida en una falta muy grave, se podrá sancionar conforme lo recogido en el punto 3, apartado b).

Artículo 36º. - La prescripción de las faltas laborales.

1.- Las faltas laborales tipificadas de leves, prescriben a los veinte días hábiles.

2.- Las faltas laborales tipificadas de graves, prescriben a los treinta días hábiles.

3.- Las faltas laborales tipificadas de muy graves, prescriben a los sesenta días hábiles.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

4.- En los tres supuestos anteriores, los días se computarán a partir de la fecha en que la dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su infracción y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

5.- Los anteriores plazos de prescripción quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o actuaciones preliminares que se realicen en garantía de la persona trabajadora a quien afecte, siempre que las duraciones de estos actos de tramitación no superen en conjunto, el tiempo de un mes, sin mediar culpa de la persona trabajadora a quien se expediente.

Artículo 37º. - Procedimiento del expediente disciplinario.

1.- Cuando la dirección de la Empresa tenga conocimiento de hechos tipificados como faltas laborales, incoará expediente disciplinario de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Dentro de los 15 hábiles, siguientes al conocimiento de los hechos, procederá a formular a la persona trabajadora el pliego de cargos donde se especificarán los hechos.

Dentro de los 10 días hábiles, al siguiente del "recibí" de la persona trabajadora, éste o ésta podrá realizar pliego de descargos que en derecho estime oportuno.

Si procediera la imposición de sanción disciplinaria o sobreseimiento del expediente, la dirección se lo comunicará a la persona trabajadora en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente de la presentación del pliego de descargos o del plazo que tenía para realizarlo.

2.- En todos los expedientes disciplinarios se remitirá copia del pliego de cargos y escrito de sanción, si procede, al Comité de Empresa mediante el método de comunicación interna establecido por ambas partes. Todo ello en los mismos plazos que están establecidos para remitirlos a las personas trabajadoras.

3.- A los efectos del cómputo de los días hábiles, serán todos los del año natural exceptuando sábados, domingos y festivos.

Artículo 38º. - Asistencia jurídica.

Cuando la Empresa sancione con falta grave o muy grave, y por los Juzgados de lo Social dicha sanción fuera desestimada o el despido declarado improcedente, serán a cargo de la Empresa las costas de honorarios profesionales que el juzgado de lo social establezca por sentencia.

Artículo 39º. - Indemnización complementaria por despido declarado improcedente.

En caso de que un despido sea declarado improcedente y la Empresa no readmita al trabajador o trabajadora a quien afecte, percibirá, además de la indemnización establecida para ello en el Art. 56. 1º. del E. T., una indemnización extraordinaria de un mes de salario por año trabajado.

Para la aplicación efectiva de lo dispuesto en el párrafo anterior, la indemnización extraordinaria tomará como base la totalidad de conceptos retributivos percibidos por la persona trabajadora durante el mes anterior a la fecha del despido, incluidos los de carácter extrasalarial, siempre que aquellos excedan del salario base de encargado de departamento, que tendrá el carácter de cuantía mínima.

TÍTULO VI
DE LOS DERECHOS SINDICALES, DE LA SALUD Y RIESGOS LABORALES DE LOS TRABAJADOES Y TRABAJADORAS, DE LA IGUALDAD, DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y COMISIONES DE TRABAJO.

CAPITULO VII
Del Comité de Empresa, Delegados y Delegadas Sindicales, de la Salud y Riesgos Laborales de los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 40º. - Del comité de empresa.

Serán de aplicación los derechos y garantías reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y específicamente las siguientes:

1.- Las personas que integran el Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 45 horas al mes, con el fin de poder ejercer sus derechos y funciones sindicales.
A los efectos de organizar la Empresa el trabajo previsto, los permisos sindicales de las personas que integran el Comité de Empresa y reuniones del Comité de Empresa, deberán ser comunicados a la Empresa con 48 horas de antelación.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

2.- Las personas electas de un sindicato, en el Comité de Empresa, podrán cederse entre sí el crédito de horas mensuales, establecido en el presente artículo, justificando ante la Empresa dicha decisión con la suficiente antelación.
3.- El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado y de los medios para el desarrollo de su actividad sindical (ordenadores, material de oficina, fotocopias, conexión a internet adecuada, etc.)

La Presidencia y Secretaría del Comité de Empresa, de forma conjunta, dispondrán de local propio, como representación institucional del Comité de Empresa.

Artículo 41º. - De los delegados y delegadas sindicales y secciones sindicales.

1.- Cada delegado o delegada sindical de los sindicatos legalmente constituidos en la Empresa, dispondrán de un crédito de 45 horas mensuales cada uno de ellos, con el objeto de poder ejercer sus derechos y funciones de representación sindical.

2.- Las secciones sindicales tendrán un crédito adicional de horas del 10 % correspondiente a la representación sindical en el Comité de Empresa, que administrará el delegado o delegada sindical entre las personas afiliadas del sindicato en el seno de la Empresa.

El crédito adicional del 10 %, se destinará para garantizar la asistencia a cursillos, reuniones y congresos, de las personas afiliadas del sindicato en el seno de la Empresa.

El disfrute de los anteriores créditos de horas deberá ser comunicado con 48 horas de antelación a los efectos de que la empresa organice el trabajo planificado.

3.- Las secciones sindicales, a través de su delegado o delegada sindical tendrán participación en todas las comisiones de trabajo constituidas en el presente Convenio Colectivo, con voz, pero sin voto.

4.- Los sindicatos o agrupación de las personas trabajadoras legalmente constituidas podrán constituir a su vez, en el seno de la Empresa, secciones sindicales. Para ello será necesario que acredite una afiliación sindical mínima del 10 % de las personas trabajadoras de la empresa o tener representación sindical en el comité de empresa.

5.- Las secciones sindicales dispondrán de un local adecuado y de los medios para el desarrollo de su actividad sindical (ordenadores, material de oficina, fotocopias, conexión a internet adecuada, etc.).

Artículo 42º. - La empresa y los sindicatos.

1.- Con el objeto de que algunas de las personas que ostentan representación en el comité de empresa de los sindicatos o delegado o delegada sindical, puedan estar liberados o liberadas total o parcialmente de su trabajo y sin perjuicio de su remuneración económica, podrán ceder la acumulación de los créditos de horas reconocidos a las personas que componen el comité de Empresa y delegados o delegadas sindicales.

2.- Los créditos mensuales de horas sindicales podrán ser acumulados por periodos de 6 meses. Las horas sindicales que no se hayan utilizado en dicho semestre, se podrán acumular para el semestre siguiente. Se tendrá que comunicar esta opción a la Empresa con quince días de antelación a la finalización del semestre.

3.- Los créditos de horas sindicales regulados en el presente capítulo, no se computarán a efectos de negociación del Convenio Colectivo, revisión salarial o cualquier otra reunión que convoque la Empresa con la representación sindical.

Artículo 43º. - Comité de salud y riesgos laborales.

La Empresa, juntamente con el Comité de Empresa y sindicatos, tienen constituido en el seno de la empresa el Comité de salud, prevención y riesgos laborales, que se rige por:

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, publicada en el B. O.E. de 10 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

El Reglamento interno del comité de seguridad y salud laboral de la EMT-Palma. Aprobado en la sesión del día 22.10.1998. y modificado en su artículo 2º. en la sesión del día 18.06.1999.

Cuando a los miembros del Comité de Salud Laboral les coincida una reunión de este comité con descanso semanal, descanso adicional o vacaciones y asista a ella, podrán disfrutar de un día libre a cargo de la Empresa en los dos siguientes meses desde su generación.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

CAPÍTULO VIII
Comisiones de trabajo y disposiciones adicionales, transitorias y finales.

Artículo 44º. - Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

En cumplimiento de lo establecido en el Art. 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo constituyen la presente comisión para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinar los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir durante la vigencia y aplicación del vigente Convenio Colectivo.

La presente comisión estará compuesta por las partes firmantes del convenio colectivo.

Los acuerdos en el seno de la presente comisión requerirán el voto favorable como mínimo del 60 % de cada una de las partes, de acuerdo con la representación que tiene cada sindicato dentro del Comité de Empresa, pudiendo estas acudir con asesores o técnicos con derecho a voz, pero sin voto.

La Comisión se podrá convocar a petición de la parte social o Dirección de Empresa con convocatoria y orden del día mediante el presidente de la comisión.

Una vez convocada dicha Comisión en tiempo y forma, si ésta no se pudiera reunir por falta de asistencia de alguna de las partes; La parte no asistente deberá solicitar aplazamiento, debiendo proponer dos nuevas fechas a celebrarse en el período de un mes. En caso de incumplimiento de lo expuesto, se interpretará que no hay acuerdo en los puntos a tratar.

La Presidencia de la Comisión, cuando proceda, convocará a sus integrantes remitiendo el orden del día y temas a tratar.

Entre la fecha de solicitud y la de celebración de la reunión mediarán como máximo ocho días laborables.

Serán funciones de esta Comisión:

Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio Colectivo haya previsto su participación.

La interpretación y vigilancia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Adaptación al Convenio Colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan que las resoluciones de la Comisión Paritaria podrán ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidieran expresamente sus integrantes, y con el alcance y efectos jurídicos previstos legal y convencionalmente.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con el procedimiento de mediación, regulado en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a las personas incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con el procedimiento de mediación, regulado en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del TAMIB, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores, trabajadoras y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo, a su procedimiento de mediación.

Artículo 45º. - Comisiones de trabajo del convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo establecen las siguientes comisiones de trabajo:

1. Comisión de horas y servicios.
2. Comisión de fomento de empleo, bienestar social, formación.
3. Comisión de horarios reducida.
4. Comisión de igualdad.

La composición de las presentes comisiones estará constituida por las partes firmantes del presente convenio.

Los acuerdos en el seno de las presentes comisiones requerirán el voto favorable como mínimo del 60 % de cada una de las partes, de acuerdo con la representación que tenga cada Sindicato dentro del Comité de Empresa, pudiendo éstas, acudir con asesores o técnicos con

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

derecho a voz, pero sin voto.

Las Comisiones se podrán convocar a petición de la parte social o Dirección de Empresa con convocatoria y orden del día mediante la Presidencia de la Comisión.

La Presidencia de la Comisión, cuando proceda, convocará a sus integrantes remitiendo el orden del día y temas a tratar. Entre la fecha de solicitud y la de celebración de la reunión mediarán como máximo ocho días laborables.

Las funciones de la Comisión de horas y servicios serán las de vigilar los acuerdos relativos a asignación de servicios y seguimiento y control de las horas extraordinarias, así mismo, antes de implantar nuevos horarios estos serán facilitados para que la Comisión pueda opinar sobre los mismos. Para estas funciones se reunirá mensualmente entre los días 20 a 28 de cada mes. La información remitida a la Comisión de horas y servicios servirá para dar cumplimiento a las funciones establecidas en el Convenio Colectivo.

La Comisión de fomento de empleo, bienestar social, formación, tendrá las competencias y funciones de las materias establecidas en los capítulos II, V y artículo 47 del presente convenio Colectivo.

Las funciones de la Comisión reducida de horarios serán las de vigilar las modificaciones de horarios. En materia de modificaciones de horarios, la empresa tiene prevista la realización de cambios de forma periódica, remitiéndolos a la Comisión para que puedan debatirse, con una antelación mínima, en la medida de lo posible, de 10 días. De manera extraordinaria, la empresa se reserva la facultad de implantar cambios de manera inmediata si las circunstancias lo requieren, comunicándolo lo antes posible a la Comisión. Para estas funciones se reunirá mensualmente entre los días 8 a 15 de cada mes. Únicamente serán a cargo de la empresa las horas sindicales correspondientes a esta comisión de horarios.

Cuando a los miembros de esta Comisión les coincida una reunión con descanso semanal, descanso adicional o vacaciones y asista a ella, podrán disfrutar de un día libre a cargo de la Empresa en los dos siguientes meses desde su generación.

Las funciones de la comisión de igualdad serán las que se desarrollan en el artículo 46 de igualdad en el Ámbito de la Empresa, conforme a lo recogido en el correspondiente Plan de igualdad vigente en cada momento de la Empresa.

Artículo 46º. - Igualdad en el ámbito de la Empresa.

Principio de Igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Principio de no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Plan de Igualdad.

La Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

A) Concepto y contenido de los planes de igualdad de la empresa.

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, se implantará las medidas acordadas tanto en el plan de igualdad negociado y aprobado entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores (Comisión del Plan de Igualdad) en fecha 23 de diciembre de 2025, como los distintos protocolos aprobados y que son anexos al plan de igualdad.

B) Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 47º. - Conciliación de la vida laboral y familiar.

Para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras de la Empresa tienen derecho a solicitar la adaptación de su jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud, conforme a las condiciones establecidas en el plan de igualdad de la empresa.

Para ejercer este derecho se garantizará la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre las personas trabajadoras.

Una vez presentada la solicitud de adaptación se iniciará un proceso de negociación durante un período máximo de 15 días. Finalizado el mismo la Empresa comunicará por escrito la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa o manifestará la negativa a la solicitud razonando objetivamente su decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su anterior situación laboral una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.

Todo lo que no esté previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 48º. - Acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a las personas afectadas el derecho a presentar denuncias

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera de las conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que la persona sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y/u ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, la persona que realizó el acoso, de las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado.

La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia del acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante sensibilización de toda la plantilla frente al mismo y la información a la dirección de la Empresa de las conductas comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Artículo 49º. DE La Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTIBQ+.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo manifiestan su más rotundo rechazo a cualquier tipo de discriminación o diferencia de trato hacia las personas LGTBIQ+, y se comprometen a colaborar e implantar cuantas medidas sean necesarias para obtener un entorno

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

laboral favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de cualquier tipo de discriminación y acoso por cuestión de identidad sexual.

La empresa establece en el protocolo que se anexará al presente convenio colectivo, las medidas necesarias para erradicar la discriminación en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+. A tal efecto, se formará adecuadamente a las personas que participen en los procesos de selección, y se establecerán los criterios de forma clara y concreta para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

De igual modo, velará por que la clasificación y promoción profesional se realice de forma que no conlleve discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Se integrarán en los planes de formación de la empresa, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá destinada a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Se incluirá como aspectos mínimos:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el convenio colectivo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad. Específicamente, todas las comunicaciones entre la empresa y el personal.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos en los términos previstos en el convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

La empresa, respetará la heterogeneidad de la plantilla para lograr un entorno laboral inclusivo y seguro, garantizando la protección contra comportamientos hacia las personas LGTBIQ+ de carácter fóbico, especialmente, a través del protocolo que se anexará, para la protección para la igualdad en el ámbito laboral y la violencia en el trabajo, así como para la protección contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 50º. - De la actuación ante catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos en el sector de transporte urbano de viajeros por carretera.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer un marco de actuación, ante fenómenos meteorológicos adversos y otras catástrofes naturales, para velar, por la seguridad de los trabajadores y usuarios, con el potencial impacto que ello pueda ocasionar en la continuidad del servicio público esencial como es el transporte urbano de viajeros por carretera.

A) La finalidad del presente artículo es la de regular las relaciones laborales y la operativa de los servicios en situaciones de emergencia, garantizando la máxima protección para las personas trabajadoras y la adecuada coordinación para el restablecimiento de la normalidad, todo ello, en consonancia con la normativa vigente, en especial el Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre.

1.- Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores y usuarios del servicio como prioridad absoluta.
2.- Asegurando la coordinación con la Administración titular del servicio para la toma de decisiones sobre la continuidad, modificación o suspensión de este.
3.- Facilitando el restablecimiento de la conectividad territorial en condiciones de seguridad a la mayor brevedad posible.

B) La aplicación e interpretación del presente artículo se regirá por los siguientes principios rectores:

Principio de Seguridad y Salud. La protección de la vida y la integridad física de personas trabajadoras y usuarias será la máxima prioridad en la toma de cualquier decisión.

Principio de Coordinación. Cualquier actuación que se lleve a cabo, se realizarán en estrecha coordinación con la Administración titular del servicio y las autoridades competentes y Protección Civil.

Principio de Información y Consulta. La empresa mantendrá la comunicación de forma fluida con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y/o en su caso con la Comisión de Seguimiento, durante todas las fases de la emergencia.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Principio de Proporcionalidad y Flexibilidad. Las medidas se adaptarán a la naturaleza, intensidad y ámbito geográfico del fenómeno que suceda, aplicándose de forma proporcionada y flexible.

C) Fases y Medidas de Actuación.

Se establecen las siguientes fases de actuación:

Fase I: Alerta o Preemergencia

Activación: Esta fase se activará tras la comunicación oficial de alerta (naranja o roja) por parte de Protección Civil, la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) u organismo autonómico competente, que afecte a las zonas de operación de los servicios.

a) La Dirección de la empresa comunicará de inmediato la activación de esta fase a la RLPT, a la Comisión de Seguimiento en su caso, y a la Administración titular del servicio, informando sobre los riesgos previstos y las medidas preventivas iniciales.
b) Se procederá a la revisión de la flota de vehículos que presten servicios en ruta asegurándose de que no existen daños en los elementos de seguridad, en especial los relacionados con la adherencia, estabilidad y visibilidad (neumáticos, amortiguación, limpiaparabrisas, sistema antivaho, etc.), así como, del equipamiento de emergencia (cadenas, sistemas de comunicación, botiquines, etc.).
c) Se evaluará la seguridad de las infraestructuras críticas (bases, talleres, cocheras) y se adoptarán las medidas de aseguramiento necesarias.

Para el personal de administración, gestión y otras áreas no directamente vinculadas a la conducción, se evaluará y, en su caso, se establecerá con carácter temporal el trabajo a distancia, conforme establece la legislación vigente o en su caso el protocolo que exista en la empresa.

De acuerdo con el artículo 21.2 de la LPRL, las personas trabajadoras podrán interrumpir su actividad cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Fase II: Emergencia

Activación: Se activará cuando el evento impacte directamente en la zona de operaciones, impidiendo la circulación segura o el acceso a los centros de trabajo, o por instrucción directa de la Administración competente.

Actuaciones:

a) Suspensión del Servicio: La Empresa, previa comunicación o por instrucción de la Administración titular, podrá acordar la suspensión total o parcial de los servicios afectados. Dicha decisión será comunicada a la RLPT, y/o en su caso a la Comisión de Seguimiento.
En el supuesto de alerta naranja, se limitarán las actividades de las personas trabajadoras en el exterior. En caso de averiarse un vehículo en ruta, el personal de taller únicamente podrá acudir para llevar a cabo las reparaciones imprescindibles para que dicho vehículo pueda regresar al garaje.
En el caso de existir una alerta roja, no se realizará ninguna actividad al aire libre. El personal de taller no podrá acudir a realizar ninguna reparación en ruta, debiéndose inmovilizar con la máxima seguridad posible el vehículo averiado. El personal de limpieza y otras actividades auxiliares no podrán realiza actividad alguna al aire libre, ni fuera de las instalaciones de la empresa.
b) Permiso Retribuido: Conforme al artículo 37.3g) del E.T. las personas trabajadoras que se vean en la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de prestar servicio por las circunstancias descritas, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta cuatro días. Transcurridos los cuatros días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.
c) Suspensión de Contratos por Fuerza Mayor: Si transcurridos los cuatro días del permiso retribuido persistiera la imposibilidad de reanudar la actividad de forma total o sustancial, la empresa podrá iniciar el procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada por causa de fuerza mayor temporal, en los términos previstos en el artículo 47.6 del E.T.

Fase III: Recuperación y Vuelta a la Normalidad.

Activación: Se iniciará una vez las autoridades competentes declaren el fin de la emergencia o cuando las condiciones de seguridad permitan la reanudación progresiva de la actividad.

a) La empresa, en coordinación con la Administración, evaluará la seguridad de las rutas, infraestructuras y vehículos antes de reanudar cualquier servicio.
b) Se elaborará un plan de restablecimiento gradual de los servicios, que será comunicado a la RLPT y a las personas trabajadoras afectadas. La reincorporación del personal se realizará de forma ordenada y atendiendo a las necesidades operativas.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

c) Se realizará un análisis conjunto con la RLPT sobre la gestión de la emergencia para identificar buenas prácticas y áreas de mejora, que podrán ser incorporadas al presente artículo.

D) Comisión de Seguimiento.

La empresa constituirá una Comisión de Seguimiento en el momento de la declaración de emergencia, compuesta por la Dirección de la empresa y por miembros de la RLPT de forma paritaria.

Funciones de la Comisión:

a) Supervisar la correcta aplicación de lo aprobado en el presente artículo.
b) Actuar como órgano de mediación ante posibles discrepancias en su interpretación o aplicación.
c) Analizar los informes post-emergencia y proponer actualizaciones o mejoras a lo recogido y aprobado en el presente artículo.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 48 horas desde la activación de la Fase I o Fase II.

Artículo 51º. - De las medidas para promover la movilidad sostenible al trabajo

1. Objeto

El presente artículo tiene por objeto regular la negociación y adopción de medidas destinadas a promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

Estas medidas estarán orientadas a buscar soluciones de movilidad que contemplen, mejorar la calidad del aire, reducir emisiones contaminantes, evitar la congestión, promover la movilidad compartida y prevenir accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

2. Compromiso de negociación.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a negociar de forma periódica y estructurada las medidas necesarias para fomentar la movilidad sostenible al trabajo, integrándolas en el marco del presente convenio colectivo.

3. Elaboración del plan de movilidad sostenible.

Cuando la normativa sea aplicable especialmente para empresas con centros de trabajo que superen los umbrales legales establecidos en la Ley 9/2025 la empresa elaborará un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo, que será objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 52º.- Procedimientos para solventar discrepancias.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan, en cumplimiento de lo indicado en el artículo 85.3.c del E.T., establecer como procedimiento voluntario para solventar de manera efectiva las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo, el proceso de mediación, de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005, en concreto mediante proceso de mediación, ante el citado organismo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ADICIONAL PRIMERA. - En cumplimiento del acuerdo de TAMIB de 25 de marzo 2014, la duración del contrato de todas las personas trabajadoras que a partir de esa fecha hayan ingresado en la Empresa como cargo de confianza, sin pasar por concurso oposición de la plaza, la misma estará vinculada al tiempo que esté la Dirección de la Empresa que le ha contratado.

ADICIONAL SEGUNDA. - Incrementos salariales y revisión salarial.

De acuerdo con lo recogido en el Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Se establece que, en el año 2026, la retribución del personal podrá experimentar un incremento global máximo del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo aprobado en este real decreto-ley.

Este incremento retributivo se considerará en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad de este y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2026, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo aprobado en este real decreto-ley, si la variación del IPC en el año 2026 es igual o superior al 1,5 por ciento, que se abonará en el primer trimestre de 2027.

Para el año 2027, el incremento salarial fijo será del 4,5 % sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en 2026. Este incremento, de carácter consolidable, tendrá efectos de 1 de enero de 2027 y se abonará en 2027.

Para el año 2028, el incremento salarial fijo será del 2 % sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en 2027. Este incremento, de carácter consolidable, tendrá efectos de 1 de enero de 2028 y se abonará en 2028.

Los incrementos establecidos no podrán, en ningún caso, ser compensados ni absorbidos.

ADICIONAL TERCERA. - Si por norma de rango superior o acuerdo general en el que se incorpore el conjunto del personal al servicio de Administraciones del Sector Público, se regulasen o acordasen distintos incrementos salariales para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se creará una comisión, que se constituirá en cuanto proceda legalmente, al objeto de revisar dichas modificaciones.

ADICIONAL CUARTA. - Descansos personal de Taller

Se reconoce, como condición más beneficiosa a la plantilla perteneciente al departamento de taller y que se encuentra incluida en el laudo arbitral de fecha 29 de septiembre de 2021, que la prestación de servicios se realizará de lunes a viernes, con descansos en sábado y domingo, ello, salvo pacto en contra, entre empresa y la persona trabajadora.

ADICIONAL QUINTA. - Del porcentaje de fijos discontinuos en plantilla.

Las partes firmantes establecen que, en la comisión de horas y servicios, se podrá modificar el porcentaje establecido en el artículo 6.1.1 del presente convenio colectivo de mutuo acuerdo, para la modalidad contractual de fijo discontinuo, cuando así se precise por causas organizativas, productivas y/o técnicas.

ADICIONAL SEXTA. - Para el personal de conducción que a la firma del Convenio Colectivo tengan establecido, la condición de trabajar sin estar adscritos a turnos, se establece la posibilidad de realizar rotaciones, siempre y cuando queden cubiertos los turnos de tarde noche. De no poderse cubrir dichos turnos con otros trabajadores o trabajadoras, los mismos serán realizados por el personal que tiene las mencionadas condiciones.

Se podrá debatir y en su caso acordar, en el seno de la Comisión de horas y servicios, las rotaciones y las asignaciones de servicios del mencionado personal, así como, la fecha de asignación para el grupo de rotación.

ADICIONAL SÉPTIMA. - DEL COMPLEMENTO NO ABSORBIBLE. Las partes negociadoras acuerdan que el complemento no absorbible, del grupo profesional 4, del área profesional Tráfico y Circulación se verá incrementado de la siguiente manera:

Para el año 2026 en el 55 % de la diferencia existente entre los importes del mencionado complemento entre el grupo profesional 3 y grupo profesional 4.

Para el año 2027 en el 72 % de la diferencia existente entre los importes del mencionado complemento entre el grupo profesional 3 y grupo profesional 4, respecto a las tablas salariales vigentes en el año 2027.

A partir del año 2028 el grupo profesional 4 pasará a percibir el mismo importe que perciba el grupo profesional 3.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIA PRIMERA. - A consecuencia de la problemática existente en la captación y retención de perfiles técnicos por falta de competitividad en el mercado laboral en diferentes áreas, las partes firmantes se comprometen durante la vigencia del presente convenio colectivo a negociar revisiones salariales, conforme a las funciones de los siguientes grupos profesionales y categorías:

Grupo Profesional 1.1: Director/a de área de la tabla anexa al Convenio Colectivo.
Grupo Profesional 1.2: Jefe/a Departamento.
Grupo Profesional 2.1: Técnico/a Especialista.

TRANSITORIA SEGUNDA. - Se abonarán los atrasos, con efectos económicos desde el 01 de enero de 2026, de los pluses recogidos en el artículo 20 apartados, 16, 17, del incremento establecido en el apartado 24 y de lo establecido en la disposición adicional séptima, en la nómina siguiente a la firma y aprobación del presente Convenio Colectivo.

Los complementos devengados en días de descanso de los recogidos en el artículo 15 en su apartado 4:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

1. Para el año 2026, se abonarán el 55 % del importe total anual, en la nómina de diciembre 2026 pago enero 2027.
2. Para el año 2027, se abonarán el 72 % del importe total anual, en la nómina de diciembre de 2027 pago enero 2028.
3. A partir de enero de 2028, los Complementos de carácter fijo, (cobranza, liquidación, asistencia, bocadillo y vestuario), se abonarán íntegramente, en la nómina correspondiente al mes de su devengo. Los Complementos de carácter variable (festivo trabajado, domingos, plus de turno patido y nocturnidad), la suma de los doce últimos meses, esto es, de enero a diciembre, dividido por los días efectivos de trabajo del período, se abonarán en cada nómina de diciembre pago enero del siguiente período.

TRANSITORIA TERCERA. - Durante el período anual 2026 se negociará el protocolo del teletrabajo para su implantación durante el primer semestre del año 2027.

TRANSITORIA CUARTA. - El Ayuntamiento de Palma autorizará el inicio de la negociación de la carrera profesional, así como las condiciones y su desarrollo, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

TRANSITORIA QUINTA. - Las partes firmantes acuerdan que, para la negociación de las Disposiciones Transitorias, primera, tercera y cuarta, se procederá a la constitución de la comisión negociadora, de acuerdo con la legalidad vigente, con la debida presencia de un funcionario de la administración pública, siendo el resultado de los acuerdos incluidos en el presente Convenio Colectivo.

TRANSITORIA SEXTA. - TOMA DEL SERVICIO. Se añadirán siete minutos más de tiempo a los servicios establecidos actualmente, desde la toma del servicio, hasta la llegada a cabecera de línea, dentro de su jornada habitual. Ello, mientras se realiza en sede de comisión de horas y servicios, estudio del tiempo exacto que necesita cada servicio para llegar desde cocheras hasta cabecera de línea, o bien se implanta sistema para el cálculo de la regulación del tiempo indicado.

DISPOSICIONES FINALES

FINAL PRIMERA. - En el supuesto de que alguno/s de los artículos del presente convenio sea total o parcialmente declarado nulo por la Autoridad Laboral o Tribunales de lo Social, se constituirá nuevamente la comisión negociadora para proceder a la negociación del artículo/s afectado/s.

FINAL SEGUNDA. - La tabla salarial del presente Convenio Colectivo, no será de aplicación para el puesto de trabajo de Dirección de Área de libre designación, que no haya ingresado en la empresa conforme establece el artículo 5 del Presente Convenio Colectivo, ni haya sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, por tanto, su retribución salarial será fruto de la negociación individual con la Dirección de la Empresa.

FINAL TERCERA. - Las partes firmantes acuerdan que la solución de conflictos individuales y/o colectivos, de interpretación y aplicación surgidos del presente convenio que afecten a los trabajadores o trabajadoras y empresa incluidos en su ámbito de aplicación, los someterán a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su fase de mediación.

Sirve por tanto esta disposición final tercera como expresa adhesión de las partes al referido órgano mediador para la solución de los conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Empresa y los trabajadores y trabajadoras a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial al procedimiento de mediación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, tanto individual como colectiva.

De cuanto se expresa y contiene el presente texto es el resultado de la voluntad de las partes, que en prueba de conformidad y cumplimiento lo firman**, en Palma a 15 de julio de 2026.**

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

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	Compl. No Abosrb	Plus TTE	Plus Relevo	Comp. Nocturnidad (* hora)	Quebranto de moneda (mensual)	Comp. Manutención	Comp. Cobranza (*día efectivo)	Comp. Liquidación (*día efectivo)	Comp. Bocadillo (*día efectivo)	Comp. Domingos	Comp. Festivo Trabajado	Comp. Tiempo de presencia (*hora)	Comp. Asistencia (*día efectivo)	Comp. Responsab y Calidad (mensual)	Comp. Penosidad, Peligros., Toxicidad (mensual)	Horas Extras	Comp. Ajust Conv	Plus turno partido (*hora)	Comp. Vestuario (* día efectivo)	Comp. Personal absorbible Antigüedad
GRUPO PROFESIONAL 1: DIRECCIÓN																					
1.1 Director/a de Area	2.392,30	399,93	68,02		4,67						S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	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	401,22		3,00	
GRUPO PROFESIONAL 2: TECNICOS/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	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	296,54		3,00	
UPO 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	S/ Art. Convenio		4,19	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	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	325,78			
3.4 OPC-SAE	1.939,66	342,72	68,02		3,79					S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio	S/ Art. Convenio		4,19	S/ Art. Convenio		S/ Art. Convenio	325,78			
GRUPO PROFESIONAL 4: PROFESIONALES TRÁFICO Y CIRCULACIÓN																					
Conductor/a perceptor/a	1.712,92	314,25	68,02	Art. Conver	3,32	84,37	12,15	4,67	1,54	S/ Art. Convenio	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	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 / Circulacion (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			

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ANEXO III - Cuadro de vacaciones

Suma de GrVc	Año	Quincena				
	2026		2027		2028	
Mes	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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

ANEXO II.1 - cuadro de descansos trabajadores al 100% de jornada

GENER 2026

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

FEBRER 2026

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

MARÇ 2026

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

ABRIL 2026

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

MAIG 2026

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

JUNY 2026

	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	Dl	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	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
4	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	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	TR	TR
6	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	TR
7	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	DS	DS	DS	
8	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

JULIOL 2026

	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	Dl	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	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
3	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	TR	TR	TR
4	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	TR
5	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	TR
6	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	DS	DS
7	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	TR	TR	TR	DS	
8	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	TR	TR	TR	

AGOST 2026

	Ds	Dg	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	Dl
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	DS	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	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
3	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
4	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
5	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
6	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	TR	TR	DS	DS
7	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	
8	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	

SETEMBRE 2026

	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	Dl	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	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
2	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	DS	DS	DS	TR	
3	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	
4	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	
5	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	
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	
7	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	
8	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	TR

OCTUBRE 2026

	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	Dl	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	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	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	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
4	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	DS
5	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	TR	TR
6	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	TR	TR	TR	TR
7	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	TR	TR	TR	TR
8	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	TR	TR

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

NOVEMBRE 2026

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

DESEMBRE 2026

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

GENER 2027

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

FEBRER 2027

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

MARÇ 2027

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ABRIL 2027

	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	Dl	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
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	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR	TR	TR
4	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	TR	TR	TR
5	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	TR
6	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
7	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	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

	Ds	Dg	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	Dl
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	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	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR
3	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	TR
4	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
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	DS	DS	TR	TR
6	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	DS	DS	DS	DS
7	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	TR	DS	DS	
8	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	TR

JUNY 2027

	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	Dl	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	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	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	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	DS	TR	TR
3	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	TR
4	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
5	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	DS
6	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	TR
7	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	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	TR	DS	DS	TR	TR	TR	TR

JULIOL 2027

	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	Dl	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	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	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	TR	DS	DS
4	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	DS
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	DS
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	TR
7	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	TR	TR	TR	TR
8	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	TR	TR

AGOST 2027

	Dg	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	Dl	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	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	TR
2	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
3	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	TR	DS
4	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	TR
5	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	TR	TR	TR
6	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	TR	TR
7	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	TR
8	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	TR

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

SETEMBRE 2027

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

OCTUBRE 2027

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

NOVEMBRE 2027

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

DESEMBRE 2027

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

GENER 2028

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

FEBRER 2028

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

ABRIL 2028

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

MAIG 2028

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

JUNY 2028

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

JULIOL 2028

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

AGOST 2028

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

SETEMBRE 2028

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

OCTUBRE 2028

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

NOVEMBRE 2028

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

DESEMBRE 2028

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ANEXO II.2 - cuadro de descansos trabajadores al 60% de jornada

ENERO 2026

Grupo	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	PA	DS	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	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	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

FEBRERO 2026

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

MARZO 2026

Grupo	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	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	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS
Gr4	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

ABRIL 2026

Grupo	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	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	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

MAYO 2026

Grupo	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	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA
Gr2	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
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	TR	DS	DS	PA	TR	TR

JUNIO 2026

Grupo	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	DS	DS	PA	TR	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	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR

JULIO 2026

Grupo	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

AGOSTO 2026

Grupo	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	DS	DS	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
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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

SEPTIEMBRE 2026

Grupo	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	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
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
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

Grupo	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	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR
Gr3	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
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

NOVIEMBRE 2026

Grupo	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	TR	DS	DS	PA	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	DS	DS	PA	PA	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	PA

DICIEMBRE 2026

Grupo	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	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS
Gr3	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
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

ENERO 2027

Grupo	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	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
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

FEBRERO 2027

Grupo	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	DS	DS	PA	TR	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	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR

MARZO 2027

Grupo	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	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	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

Grupo	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	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS
Gr2	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
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	TR	TR
Gr4	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

MAYO 2027

Grupo	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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

Gr1	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
Gr2	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	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	TR	DS	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	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	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR

JUNIO 2027

Grupo	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	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	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

JULIO 2027

Grupo	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	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
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

AGOSTO 2027

Grupo	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	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
Gr3	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	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	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS

SEPTIEMBRE 2027

Grupo	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	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	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	TR	PA	DS	DS	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

Grupo	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	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

NOVIEMBRE 2027

Grupo	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	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	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
Gr4	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

DICIEMBRE 2027

Grupo	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	PA	DS	DS	TR	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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

ENERO 2028

Grupo	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

FEBRERO 2028

Grupo	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	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	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
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

MARZO 2028

Grupo	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	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	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	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	PA	DS	DS	TR	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

Grupo	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	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA
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
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	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

MAYO 2028

Grupo	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	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

JUNIO 2028

Grupo	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	DS	DS	PA	PA	DS	DS	TR	TR	TR	TR	TR	PA	DS	DS	TR	TR	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	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS

JULIO 2028

Grupo	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	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS

AGOSTO 2028

Grupo	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	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	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
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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

SEPTIEMBRE 2028

Grupo	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	TR	PA	DS	DS	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	TR	DS	DS	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

OCTUBRE 2028

Grupo	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	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	PA	DS

NOVIEMBRE 2028

Grupo	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	TR	PA	DS	DS	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	TR	DS	DS	PA	TR	TR	TR	TR	TR	DS	DS	PA	PA	DS	DS	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

DICIEMBRE 2028

Grupo	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	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
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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/132/1230666

https://www.caib.es/eboibfront/ D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233