

# MEMÒRIA 2017

## ÀMBIT D'ADMINISTRACIÓ GENERAL



### **Organització i Recursos Humans**

Regidora Judit Zaragoza Lirinós (gener-maig)

Regidor Francesc Xavier Jonama Casellas (maig-desembre)

# Índex

---

## 1. Organització

- 1.1 Relació de llocs de treball
- 1.2 Protocols i circulars
- 1.3 Projectes

## 2. Recursos Humans

- 2.1 Selecció de personal
- 2.2 Formació continuada

## 3. Indicadors

## 4. Projectes de futur

## El servei

El departament d'Organització i RH de l'Ajuntament té per missió:

Contribuir al desenvolupament organitzatiu i a la consecució dels objectius de l'Ajuntament; oferint un servei intern que inclou des de la gestió administrativa de la relació entre els empleats públics de la corporació i l'Ajuntament, fins a la planificació i gestió de les polítiques de desenvolupament (tant del personal com de l'organització).

Així doncs la seva actuació es desenvolupa en dos blocs:

1. Organització: aquest bloc està vinculat a la planificació dels recursos humans, a la gestió dels processos de canvi organitzatiu, desenvolupament d'equips de treball, etc.
2. Gestió administrativa del personal al servei de l'Ajuntament: aquest bloc inclou la gestió de la relació laboral o estatutària dels empleats públics, nòmina, gestió de sol·licituds, baixes laborals, relació amb la seguretat social, relació amb els representants del personal, etc.



## 1. Organització

## 1.1 Relació de llocs de treball

El 2015 es va iniciar l'elaboració de la **Relació de Llocs de Treball**. Aquest projecte consta de 4 fases:

- Descripció dels llocs de treball
- Valoració dels llocs de treball
- Estudi retributiu (equitat interna i equitat externa)
- Elaboració del document de la Relació de Llocs de Treball

Totes les fases compten amb la participació del personal de l'Ajuntament, especialment la primera i la segona, on l'experiència sobre els llocs de treball és bàsica. Així mateix el procés és du a terme amb la negociació amb els i les representants del personal.

La Relació de Llocs de Treball ha de permetre, a banda de disposar d'un instrument que objectivitzï les característiques dels llocs de treball de la corporació, millorar la transparència i la informació cap a la ciutadania.

Durant el 2015 s'havia realitzat el treball de negociació sobre la metodologia a utilitzar en el projecte, el treball en relació a la definició de les competències corporatives, la definició de la fitxa de descripció del lloc de treball; és dir, la definició i preparació del projecte.

Les dues fases realitzades durant el 2016 van ser la descripció dels llocs de treball i la seva valoració.

Durant el 2017 va finalitzar la revisió conjunta amb els representants del personal i el Ple de l'Ajuntament de 29 d'agost de 2017 va aprovar els següents documents:

- Manual de Valoració de Llocs de treball de l'Ajuntament de Palafrugell
- Manual de Funcions General de l'Ajuntament de Palafrugell
- Manual de Funcions Específic de la Policia Local de Palafrugell

Durant l'últim trimestre del 2017 s'ha realitzat l'estudi d'equitat interna i externa i s'han iniciat els treballs per a la proposta retributiva.

L'última fase, corresponent a la negociació de les condicions salarials i l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball es durà a terme durant el primer semestre de 2018.

## 1.2 Protocols i circulars

Durant aquest 2017 s'han tramitat circulars en relació al personal de la corporació sobre diferents temàtiques i canvis de regulació:

- 2017/1 - Modificació del règim de millores de la presentació econòmica d'incapacitat temporal.
- 2017/3 – Presentació de sol·licituds i notificacions electròniques al personal de l'ajuntament i annex.
- 2017/4 – Protocol d'accés al Servei d'atenció Psicològic posat a disposició del personal de l'ajuntament pel servei de prevenció aliè.
- 2017/5 – Permís per mort, accidents o malaltia greu d'un familiar.
- 2017/7 – Dos dies de permís addicional per l'any 2017 per la coincidència en diumenge dels dies 24 i 31 de desembre.
- 2017/11 – Préstec als treballadors. Interpretació de l'article 15 de conveni laboral i el pacte de funcionaris.
- 2017/12 – Jornada laboral, dies de vacances, assumptes propis i dies d'indisposició, corresponent al 2018.
- 2017/13 – Gestió de vagues i aturades.

## 1.3 Projectes

### Revisió i actualització de l'Organigrama de l'Ajuntament de Palafrugell i els seus Organismes Autònoms

En el marc del projecte d'Elaboració de la Relació de Llocs de Treball, que implica un procés d'anàlisi i revisió dels instruments d'ordenació del personal al servei de l'Ajuntament, s'ha dut a terme l'actualització de l'Organigrama de l'Ajuntament de Palafrugell i dels seus Organismes Autònoms.

Està previst que aquest procés finalitzi amb l'aprovació de l'Organigrama i la seva publicació durant el primer semestre de 2018.

### Cartes de serveis

La Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern estableix, en el seu article 59 que l'Administració pública ha de garantir que els serveis de la seva competència es presten en unes condicions mínimes i raonables de qualitat, i ha d'incloure cartes de servei en el marc regulador dels serveis públics bàsics.

Les Cartes de Serveis són documents que recullen informació de les prestacions que ofereix l'Ajuntament als ciutadans i ciutadanes, dels compromisos que pren per afavorir que el nivell del servei sigui de qualitat i de les vies per obtenir informació i/o fer aportacions i suggeriments. Són, per tant, uns instruments útils perquè la ciutadania conegui els serveis que ha de rebre i pugui participar en la seva millora.

Les Cartes de Serveis han de comportar l'avaluació dels objectius aconseguits per part de les diferents Àrees de l'Ajuntament i, a través de la millora dels processos interns, incrementar el nivell de prestació.

En aquesta línia el 2016 es va realitzar una acció formativa sobre l'elaboració de Cartes de Serveis.

Durant el 2017, s'ha donat suport a diverses àrees municipals en l'elaboració de la seva Carta de Serveis.

El treball continuarà durant el 2018 amb l'objectiu d'aprovar i publicar les Cartes de serveis municipals.

### Revisió Pla d'igualtat Intern

Durant el mes de novembre de 2017, amb l'objectiu de revisar i avaluar el I Pla d'Igualtat Intern d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Palafrugell de 2010, i tenir la base per fer l'anàlisi per l'elaboració del II Pla d'Igualtat, l'Ajuntament inicia un seguit d'accions per tal d'assolir-lo.

En aquest sentit, el dia 23 de novembre de 2017, es constitueix la Comissió d'igualtat de gènere, configurada per membres de la plantilla procedents de diverses àrees de l'Ajuntament, representants polítics i membres de la representació sindical.

La comissió d'igualtat es constitueix amb l'objectiu de promocionar i fomentar el principi d'igualtat i no discriminació per raó de gènere a l'àmbit de les relacions laborals i a l'ocupació pública, i dona el tret de sortida per endegar l'anàlisi de la situació de gènere a la corporació.

També es realitza una formació específica adreçada a les persones que constitueixen la Comissió d'Igualtat, amb l'objectiu de dotar als seus membres d'instruments que ajudin a detectar millor aquelles situacions que poden afectar a l'igualtat de gènere.

Es va posar en marxa també, un grup de discussió amb membres de la plantilla per reflexionar i aportar dades qualitatives que ajudin a l'anàlisi i avaluació de la situació d'igualtat de gènere, així com l'elaboració d'una enquesta i posterior passació entre els membres de la plantilla per tal de recollir també dades sobre la percepció de la igualtat de gènere a l'ajuntament.

Durant el 2018 es treballarà l'explotació de dades obtingudes, amb l'objectiu de tenir una fotografia el més acurada possible de la situació d'igualtat de gènere entre els treballadors i treballadores de l'ajuntament.

### **Prevenió de riscos laborals. Establiment de protocols efectius de Coordinació d'Activitats Empresarials.**

L'octubre de 2017 es van encetar tot un seguit d'actuacions per tal de posar en marxa i donar compliment a les obligacions que en matèria de Coordinació d'activitats empresarials l'article 24 de la llei 31/1995 de Prevenció de Riscos laborals insta a complir.

L'ajuntament disposa de nombrosos centres de treball on es desenvolupen gran diversitat de tasques i on coincideixen també altres empreses que realitzen una activitat o servei encarregat des de la corporació. Per poder realitzar aquesta coordinació d'activitats empresarials de manera efectiva, s'han realitzat contactes directes amb les empreses que havien d'iniciar la seva activitat, i gestionar l'intercanvi d'informació i de la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals d'ambdues parts: l'empresa contractada i de l'empresa que contracta.

Així, s'han planificat contactes amb empreses per sol·licitar la documentació pertinent en coordinació d'activitats empresarials. També s'ha elaborat material de difusió per poder donar a conèixer el procediment a seguir i les mesures per implantar CAE. També s'han dut a terme diverses reunions amb responsables d'àrees i treballadors de l'ajuntament per explicar quins són els objectius que es persegueixen amb l'implementació de la Coordinació d'activitats Empresarials, i quins passos es seguiran per tal d'assolir-los.

Durant el 2018 es començaran els contactes amb empreses per establir l'efectiva i necessària coordinació d'activitats empresarials, així com establir un canal de coordinació digital que agilitzi el tràmit.

### **Equips de protecció individual i Equips de protecció col·lectiva**

Es va pactar en el marc del Comitè de Seguretat i Salut, destinar una partida econòmica de 27.000€ (Despeses d'execució riscos laborals segons conveni) a la millora d'equips de protecció individual i de protecció col·lectiva.

En el marc d'aquest acord aquest any s'han subministrat equips de protecció individual per garantir la seguretat dels treballadors en la seva tasca diària.

Entre d'altres s'ha subministrat, roba de protecció per a personal que circula en moto, calçat de seguretat, guants antitalls, mascaretes, etc.. També s'han aportat equips i instruments que ajudin a millorar l'ergonomia del lloc de treball: auriculars sense fils i cadires d'oficina.

Pel que fa als equips de protecció col·lectiva, s'ha contractat el subministrament i la col·locació d'una escala d'accés protegit a la coberta del pavelló, així com una bastida per realitzar treballs en alçada en un dels equipaments municipals.

De cares l'any 2018, també es manté aquesta partida per continuar amb la millora dels equips de protecció individual i equips de protecció col·lectiva de la plantilla.

### -Denúncia i negociació de nou conveni col·lectiu i Pacte

El mes de novembre de 2017 es va denunciar el Conveni Col·lectiu del personal laboral i l'Acord de Condicions de Treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Palafrugell, tots dos documents tenien una vigència de 3 anys a partir del mes de gener de 2007, que s'iniciava el 2007 i finalitzava el desembre de 2009. A partir de 2010 la seva vigència es va anar prorrogant any a any perquè cap de les parts signants va promoure la seva denúncia.

Els canvis legislatius dels darrers anys en matèria de funció pública fan que tots dos documents estiguin desfasats en diversos aspectes restant-los utilitat i operativitat.

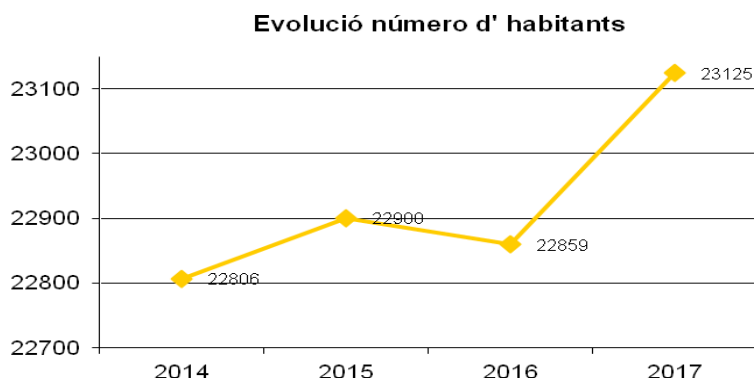
La denúncia d'aquests dos acords implica que durant el 2018 s'iniciaran les negociacions amb la representació del personal al servei de l'Ajuntament per a l'assoliment d'un nou Conveni Col·lectiu i Pacte de condicions de treball.

## 2. Gestió de Recursos Humans

Pel que fa a la gestió dels recursos humans hi ha dues dades rellevants a tenir en compte, d'una banda els habitants del municipi i de l'altre el número de treballadors i treballadores de l'administració local.

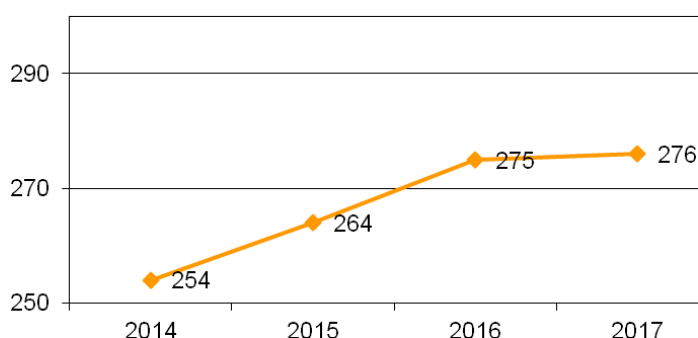
Totes dues dades estan referenciades a data 31 de desembre de l'any en concret.

Número habitants:



Número de personal al servei de l'administració local:

Evolució número de treballadors



Pel que fa a l'evolució del número de treballadors/es s'ha de tenir en compte que la dada de 2018 (a 31 de desembre) està lleugerament esbiaixada, ja que el 31 de desembre de 2017 hi havia d'alta 5 persones amb contracte temporal pel servei de la Pista de Gel, i 8 persones arrel de dos projecte subvencionat pel Servei d'Ocupació de Catalunya (Joves Titulats i Treball i Formació, per tant, la dada més acurada seria la de 263 treballadors/es, ara bé, per tal de mantenir el criteri representem en el gràfic el número de persones donades d'alta a la seguretat social en la data indicada. I tots els indicadors calculats en aquesta memòria estaran sobre la base dels 276 treballadors/es.

## 2.1 Selecció de personal

Durant el 2017 s'ha dut a terme 11 processos de selecció, incorporant la constitució de borsa de treball temporal en 10 d'ells. Val a dir que només es proposa la constitució de borsa de treball en aquelles seleccions que es considera útil per a una gestió més àgil de les necessitats de personal temporal.

	2014	2015	2016	2017
<b>Processos selectius</b>	10	15	17	11
<b>Borses de treball</b>	7	13	10	6

Els processos realitzats durant el 2017 han estat:

Borsa de treball d'agent interí de la Policia Local	Març 2017
Borsa de treball de monitors/es socorristes per la Piscina Municipal	Març 2017
Tècnic/a d'Administració Especial categoria advocat/da	Juny 2017
Coordinador/a Tutor/a per a la UEC	Juliol 2017
Tècnic/a auxiliar d'Educació per a la UEC	Juliol 2017
Monitor/es de gimnàstica rítmica	Agost 2017
Borsa de treball Educadors/es Socials	Octubre 2017
4 llocs de treball dins del programa Joves titulats en pràctiques 2017 del SOC	Novembre 2017
Tècnic/a director/a de la Ràdio Municipal (Ràdio Palafrugell)	Novembre 2017
Treballador/a Social i creació borsa de treball	Desembre 2017



14 llocs de treball dins el programa Treball i Formació 2017 Desembre 2017  
del SOC

La durada mitjana dels processos selectius, des del moment de la publicació de les bases i fins a la finalització, ha estat durant el 2017 de 61'6 dies.

El mes d'abril de 2015 es va posar en funcionament la possibilitat de subscripció al sistema d'avís de noves ofertes de treball a la Seu Electrònica, de manera que cada cop que per part de l'Ajuntament es publica una oferta de treball, les persones subscriptes reben un correu electrònic d'avís.

Aquest servei compta, a data 31 de desembre de 2016 amb 464 subscripcions, l'evolució de les mateixes es pot observar en la següent taula:

	2015*	2016	2017
<b>Noves subscripcions</b>	238	226	113
<b>Mitjana de subscripcions mensuals</b>	26,44	18,83	

\*9 mesos

## 2.2 Formació continuada

El Pla de Formació de l'Ajuntament de Palafrugell corresponent a l'any 2015 es va prorrogar durant el 2016.

En el Pla de Formació de 2015 es varen programar moltes més accions formatives que en plans anteriors, i no es van poder realitzar durant l'annualitat. De manera que es va decidir prorrogar el Pla de Formació al 2016, donant continuïtat a les accions previstes. Per tant les següents dades fan referència al període 2015-2016.

Dins el Pla de Formació 2015-2016 s'han dut a terme les següents accions formatives:

Formació adreçada a tot el personal:

Àmbit de l'acció formativa	Nom de l'acció formativa	Hores de durada	Num. edicions	Places ofertes	Assistent s
Gestió Administrativa	Ordenança administració electrònica	1, 50h	5	100	98
	Protecció de Dades i Transparència-Benestar Social	3h	1	20	18
Informàtica i TIC	Novetats Firmadoc	2h	6	20	78
Millora en els processos de treball	Gestió i planificació del temps	12h	1	25	8
Gestió de la Diversitat	Formació Lluita contra l'estigma en Salut Mental	10h	1	16	12
	Pla d'Igualtat. Igualtat entre homes i dones	2h	3	75	23
	Abordatge Rumors i prevenció de xenofòbia	2h	2	24	20

Prevenció de Riscos	Nivell Bàsic – Delegats de Prevenció	50 h	1	4	3
	Prevenció de Riscos Laborals	3h	5	66	43
	Prevenció Riscos Laborals (PIRMI)	3h	1	25	14
Altres	Curs bàsic anglès per atenció a la ciutadania	30h	1	15	9
	Educació emocional i habilitats per la vida	22h	1	26	26

Formació adreçada a la Policia:

Àmbit de l'acció formativa	Nom de l'acció formativa	Hores de durada	Num. edicions	Places ofertes	Assistent s
Polícia de proximitat	Gestió positiva del conflicte. Policia Local	12h	2	20	7
Seguretat ciutadana	Tècniques de defensa personal policial – Nivell 1	30h	1	50	7
Actualitzacions legislatives	Tècnica de control operatiu de seguretat: Dispositiu estàtic de control (DECS) i llei: 4/2015	30h	1	15	10

Formació adreçada a caps d'àrea i comandaments intermitjos

Àmbit de l'acció formativa	Acció Formativa	Hores de durada	Núm. d'edicions	Places ofertes	Places ocupades
Millora en els processos de treball	Funcions Directives per a comandaments	8h	2	30	26
	Funcions Directives per a comandaments (coordinadors d'àmbit)	11h	1	5	5

Formació prevista per 2017 que s'està executant durant aquest any:

Àmbit de l'acció formativa	Acció Formativa	Hores de durada	Núm. d'edicions	Places ofertes	Places ocupades
Prevenció de Riscos	Seguretat en l'ús de plataformes elevadores mòbils de persones	8h	1	12	Pendent de dades definitives
Altres	Novetats ortogràfiques i ús de l'Optimot	2h	25	350	
Millora dels processos de treball	Redacció de memòries i projectes	15h	1	25	
Trànsit i circulació	Control preventiu d'alcoholèmia i drogues, seguretat vial i circulació	25h	1		

Alguns indicadors respecte a la formació interna del personal al servei de l'administració, durant el període 2017 són:

- Tal i com es pot observar, ha incrementat el percentatge de places ocupades en relació a les places ofertes:

	2014	2015-16	2017
Places ofertes	532	754	531
Número d'admesos	292	545	402
Percentatge de places ocupades en relació a les places ofertes	54,9%	72,28%	75,70%

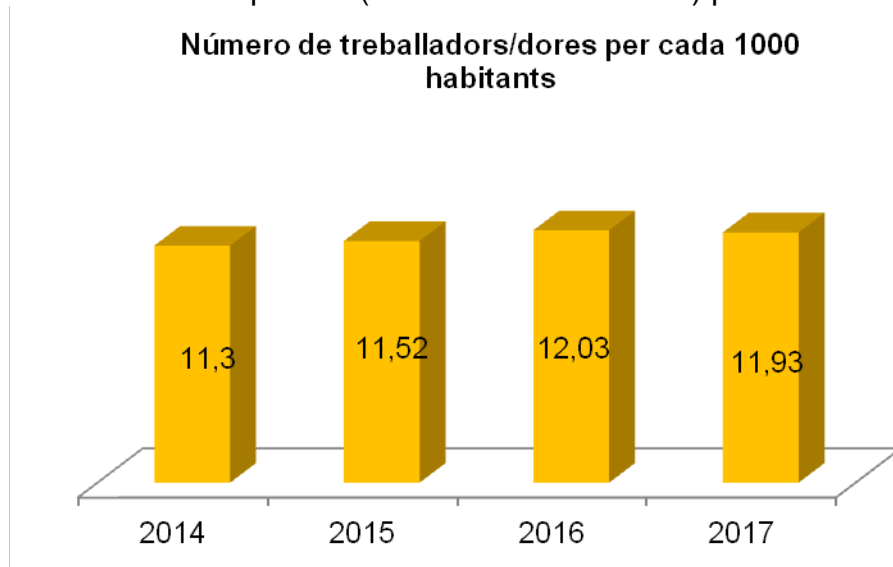
- La durada mitjana de les accions formatives ha estat de 13,61 hores per acció formativa, enfront les 8,06 hores de 2015-6 i les 6,07 hores del 2014.
- 

Respecte a la formació realitzada per part del personal de la corporació, organitzada per altres entitats (formació externa):

	2014	2015	2016	2017
Accions formatives externes realitzades amb el suport econòmic de l'Ajuntament	58	53	42	47

### 3. Indicadors

Número de treballadors/es públics (de l'administració local) per cada 1000 habitants:

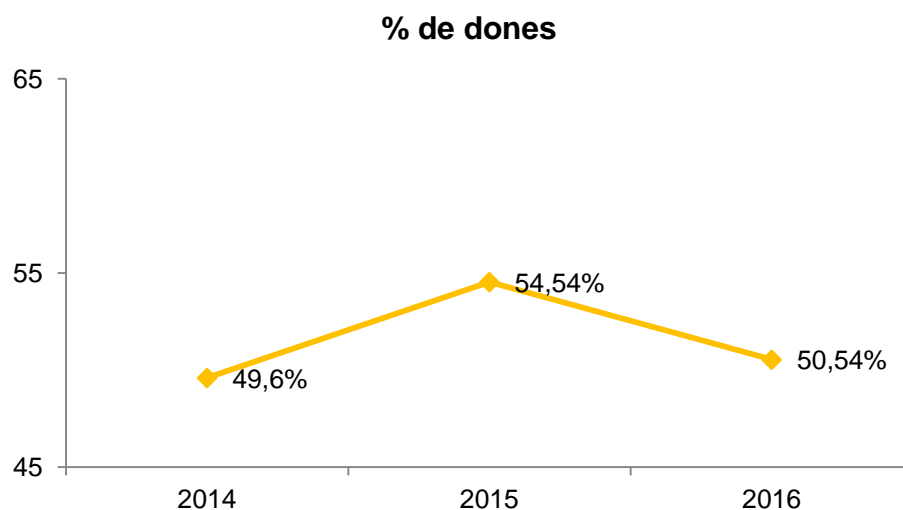


La variació tot i que poc significativa respecte l'any anterior és deguda a l'increment de la població municipal respecte al 2016.

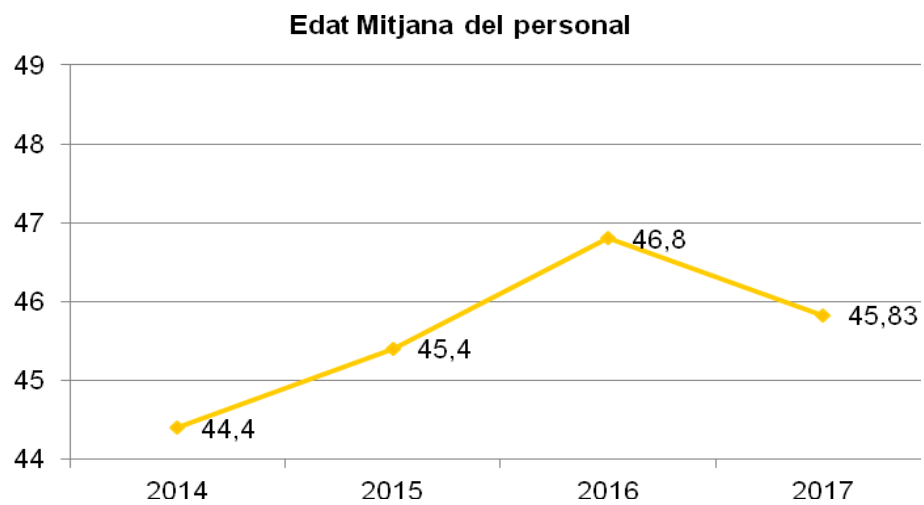
Característiques del personal:

- Percentatge de treballadores dones respecte el nombre total de treballadors

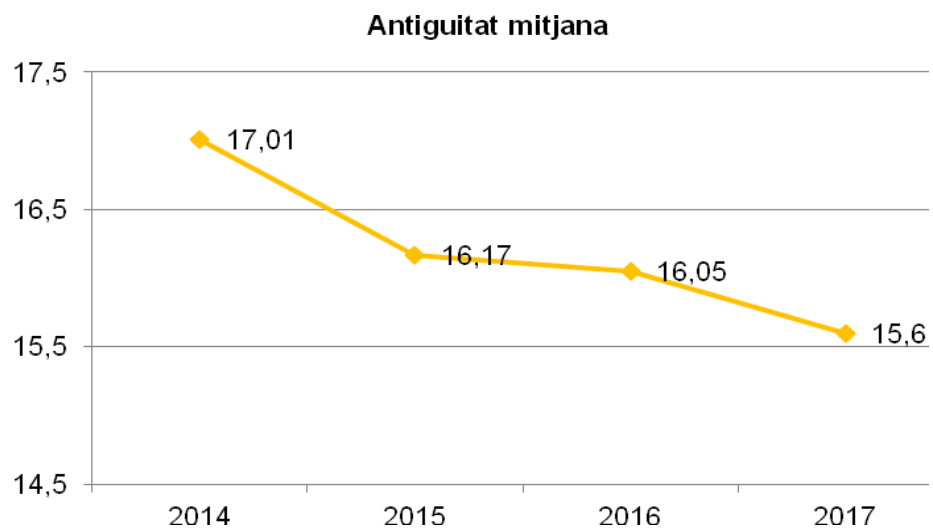
2014	2015	2016	2017
49,6%	54,54%	50,54%	52,53%



- Mitjana d'edat del personal (en anys):



- Antiguitat mitjana del personal (en anys):



El descens progressiu en els darrers anys de l'antiguitat mitjana dels treballadors és degut a que estan incrementant-se el número de jubilacions del personal al servei de l'ajuntament.

Percentatge de comandaments sobre el total:

2014	2015	2016	2017
17,32%	17,42%	16,72%	16,66%

Percentatge de comandaments 2017



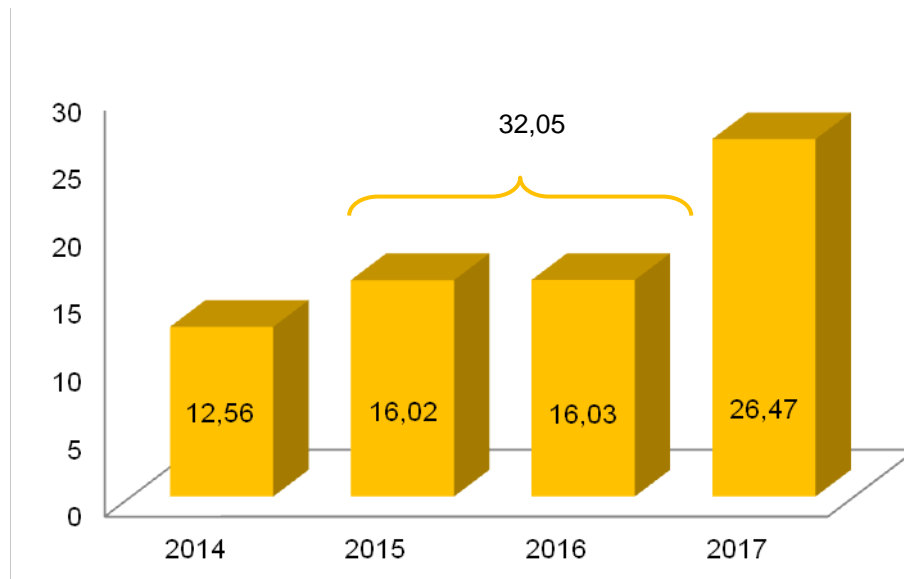
Percentatge de treballadors tècnics (A1 i A2) respecte el total de personal

2014	2015	2016	2017
22,05%	23,86%	23,27%	26,09%

Percentatge de personal tècnic a 2017



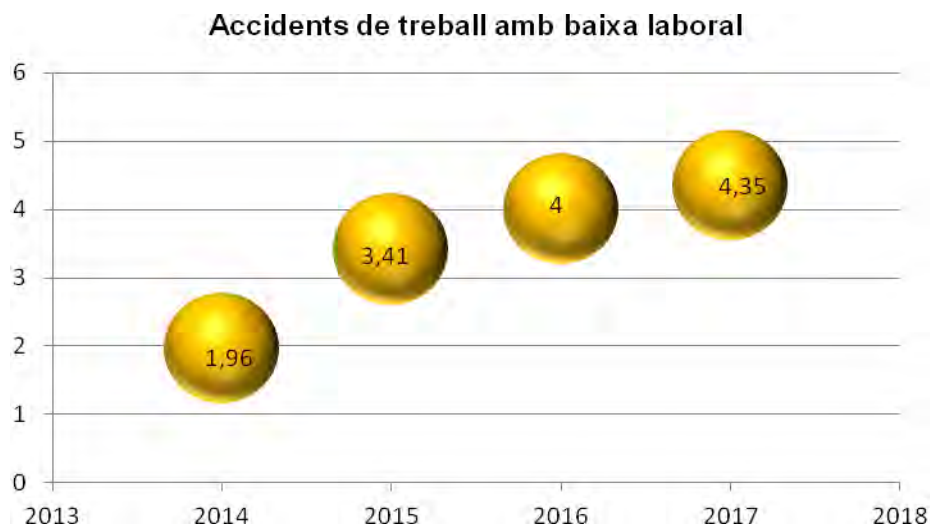
Hores anuals de formació rebudes per treballador:



En aquest indicador es contempen les hores de formació corresponents a accions organitzades per l'Ajuntament ofertes dins el Pla de Formació Contínuada.

2014	2015-16	2017
12,56	32,05	26,47

Accidents laborals amb baixa per cada 100 treballadors:



#### 4. Projectes de futur

### **Aprovació de l'Organigrama administratiu**

Un cop finalitzats els treballs sobre l'Organigrama administratiu realitzats durant el 2017. El 2018 està prevista la seva aprovació i publicació.

### **Aplicació de la nova Relació de Llocs de Treball:**

Amb la previsió que la nova Relació de Llocs de Treball es pugui aprovar el 2018 un cop finalitzada la negociació amb la representació del personal. Està prevista, durant el 2018 l'aplicació de la Relació de Llocs de Treball que suposarà gestionar les adscripcions del personal als llocs de treball així com la resta de canvis que el document impliqui (per exemple a nivell d'estructura salarial,...)

### **Implementació del Quadre de Comandament com a eina de suport en la presa de decisions:**

Com a pas següent al procés de millora dels indicadors de les memòries municipals, aquest projecte aborda la necessitat de disposar d'un sistema d'informació objectiva i mesurable relativa als aspectes més rellevants de la gestió municipal per tal de poder-ne fer un seguiment i contribuir als processos de presa de decisions.

En aquesta línia va la implementació d'un quadre de comandament, que no és sinó una eina de gestió útil per avaluar el grau d'assoliment dels objectius estratègics fixats, que s'ha demostrat molt eficaç, a curt i a llarg termini, perquè permet avançar tendències i corregir actuacions per guiar l'organització cap als seus propòsits.

### **Aprovació i publicació de les Cartes de Serveis de l'Ajuntament:**

Un cop finalitzats els treballs d'elaboració de les Cartes de Serveis de diverses àrees de l'Ajuntament, el 2018 està prevista la seva aprovació i publicació.

### **Redacció nou Pla d'igualtat intern:**

Amb l'objectiu de continuar amb el foment del principi d'igualtat i no discriminació per raó de gènere a l'àmbit de les relacions laborals i a l'ocupació pública, i per tal de contribuir a l'assoliment de la igualtat de drets i oportunitats efectiva de dones i homes, l'Ajuntament va iniciar la revisió del primer Pla d'igualtat intern durant el 2017.

Feta la primera part de recollida de dades quantitatives i qualitatives, el 2018 cal redactar un nou pla d'igualtat per tal d'avançar i establir mesures que garanteixin el foment del principi d'igualtat i no discriminació per raó de gènere.

### **Prevenió de riscos laborals:**

Amb l'objectiu d'avançar en la integració del sistema de prevenció de riscos laborals en tota la organització, es proposa continuar amb el reforç de nou personal i continuar amb el treball en aquest àmbit, en:

- Establiment de protocols efectius de Coordinació de l'Activitat Empresarial.
- El suport en el seguiment de les avaluacions de riscos laborals dels diferents centres de treball de l'Ajuntament.
- El foment de la formació en matèria de prevenció de riscos laborals
- El foment de la prevenció de riscos derivats de causes psicosocials i de la realització de simulacres d'emergència.

### **Revisió del model de Formació Interna:**



Els models de formació continuada i la gestió del coneixement intern de les organitzacions ha anat canviant molt amb els darrers anys per motius de naturalesa diversa: l'extensió i impacte de les noves tecnologies, l'aparició de nous models de formació i aprenentatge, l'escassetat de recursos intensifica la necessitat d'alinejar les accions formatives amb els objectius de les organitzacions.

Aquest projecte preveu analitzar i revisar l'actual model de Formació interna de l'Ajuntament de Palafrugell fent aquelles propostes de millora que es considerin necessàries disposar de mecanismes de formació i suport a l'aprenentatge continuat, així com per a la gestió del coneixement intern, més adaptats a les necessitats i al context actuals.

#### **Actualització del Protocol d'Assetjament**

El setembre de 2010 es va aprovar el Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual i psicològic a l'Ajuntament de Palafrugell.

Passats 7 anys i amb l'experiència en la gestió del Protocol, caldria fer una valoració i revisió del mateix per tal d'actualitzar-lo.

#### **Aplicació del procés d'integració de la Plantilla:**

La Plantilla és una de les eines d'ordenació del personal al servei de l'administració. Juntament amb la Relació de Llocs de treball, conformen les eines bàsiques de planificació i gestió dels empleats públics.

El procés d'integració de la Plantilla ha de permetre, durant el 2017, i a mig termini, disposar d'una plantilla més flexible i polivalent, que faciliti els processos de mobilitat del personal de la corporació.

#### **Negociació del nou Conveni Col·lectiu del Personal Laboral i del nou Pacte de Condicions de Treball del Personal Funcionari:**

Les condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Palafrugell està regit, a més de per la normativa vigent en matèria de funció pública, pel Conveni Col·lectiu del personal laboral i l'Acord de Condicions de Treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Palafrugell. Els canvis legislatius dels darrers anys en matèria de funció pública fan que tots dos documents estiguin desfasats en diversos aspectes restant-los utilitat i operativitat.

El 2018 es duran a terme les negociacions amb la representació del personal per a l'assoliment d'un nou Conveni Col·lectiu i Pacte de condicions de treball.