



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GRANADA Y SU REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

La Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Granada, en sesión de fecha 2 de octubre de 2015, ha alcanzado el siguiente Acuerdo sobre la constitución de la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Granada y su Reglamento de Funcionamiento:

PRIMERO.- ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

La entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ha supuesto, entre otras novedades, la incorporación de diversas modificaciones en el régimen de negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y, en particular, ha establecido una nueva estructura de la misma, uno de cuyos elementos más destacados es la previsión de la existencia de mecanismos de negociación conjunta para personal sujeto a diferente régimen jurídico.

A estos efectos, el artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público determina la constitución de una Mesa General de Negociación en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales, para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 35.2 del EBEP, sobre la modificación en la composición de las Mesas de Negociación, y toda vez que, tras los recientes procesos electorales en el ámbito laboral y en el funcionarial, se han producido variaciones en las organizaciones sindicales con legitimidad para estar presentes y en su representatividad, a través de este Acuerdo se procede, a dar cumplimiento a lo dispuesto en el citado texto legal, mediante una nueva constitución formal de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Granada.

ACUERDO

PRIMERO.- OBJETO.

El presente Acuerdo tiene por objeto la constitución de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Granada, prevista en el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como órgano de negociación para todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes a estos.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

SEGUNDO.- ÁMBITO.

1.- El ámbito de actuación de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Granada se extenderá a:

- a) El personal funcionario comprendido dentro del ámbito de la Mesa General de Negociación regulada en el artículo 34 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) El personal laboral comprendido dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Granada.

TERCERO.- COMPOSICIÓN.

De conformidad con los criterios de representación establecidos en el artículo 33.1, 35.1 y 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Granada estará integrada por ocho representantes de la Administración, y por ocho representantes de las organizaciones sindicales con legitimidad para estar presentes, designados a razón de dos por cada una de ellas, y ostentando estos su representatividad ponderada de acuerdo al ANEXO I.

La Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos contará con un presidente que será ejercido por el Concejal que ostente las competencias en materia de personal; y con un Secretario que será un funcionario municipal de la Dirección General de Recursos Humanos.

CUARTO.- FUNCIONES.

Corresponde a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Granada la negociación de aquellas materias previstas en el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que sean comunes a todo el personal incluido en su ámbito y aquellas otras que también puedan ser objeto de esta.

Asimismo, le corresponderá a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Granada el ejercicio de las funciones contempladas en el artículo 38.9 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

QUINTO.- ACUERDOS.

La adopción de acuerdos o pactos requerirá la posición favorable de los representantes de la Administración y de la mayoría absoluta de las organizaciones



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

sindicales presentes en la MGN según el voto ponderado que cada una ostenta en la misma, conforme al ANEXO I.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del EBEP, para la validez y eficacia de los acuerdos que versen sobre materias competencia de los órganos de gobierno de la Administración Municipal, será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 38.8 del EBEP, los Pactos y Acuerdos que, según el art. 37 de este, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo 38 para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

SEXTO. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conforme al Capítulo IV del EBEP, y sin perjuicio de las facultades legales establecidas en el mismo, la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Granada se estructurará de la siguiente forma:

- 1.- La Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos constituirá el primer nivel o nivel general, llamado a negociar las condiciones de trabajo generales que afecten a todos los empleados municipales, y en cuyo seno culminará cualquier proceso negociador sobre materias comunes al personal funcionario, estatutario y laboral.
- 2.- La Mesa General de Negociación del Personal Funcionario, y la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral, constituirán el segundo nivel llamado a negociar las condiciones de trabajo específicas que afecten solamente al personal funcionario o al personal laboral, respectivamente; así como, de aquellas materias que le sean remitidas por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.
- 3.- Las Mesas Sectoriales de Negociación (o Mesas Delegadas), que se puedan crear, constituirán el tercer nivel llamado a negociar los temas comunes a los empleados públicos del sector (funcionarios y/o laborales) que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue, con el alcance y en los términos que se determinen en su nivel superior.

SEPTIMO.- NUEVAS UNIDADES NEGOCIADORAS

Por acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, siempre que lo solicite la mayoría absoluta de la parte social o, en su caso, a propuesta de la Administración, podrán crearse Mesas Sectoriales que atiendan a un ámbito



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

específico que, por su singularidad, personal afectado, o especialidad de la materia, así se aconseje. Y en ellas se negociarán aquellas cuestiones y materias que resulten específicas en cada ámbito concreto.

En el caso de que la Mesa Sectorial tenga carácter temporal, deberá concretarse el objetivo o finalidad de su creación.

En el caso de que no haya existido un proceso electoral independiente, en el ámbito de actuación de la Mesa Sectorial que se trate, su representación y su composición será, por irradiación, la misma que exista en la Mesa General de la que dependa.

OCTAVO.- PRINCIPIOS DE COORDINACIÓN

La coordinación, entre los distintos ámbitos de negociación previstos en el presente Acuerdo, se llevará a cabo con los siguientes criterios:

a) Criterio de primacía, por el cual las partes acuerdan no modificar en las Mesas dependientes, ni en las Comisiones técnicas de trabajo, los criterios generales acordados sobre materias tratadas en el ámbito general, ni plantear en dichos ámbitos temas distintos a los expresamente previstos en este Acuerdo o a los expresamente encomendados por la MGN.

b) Criterio de complementariedad, por el que los acuerdos o pactos establecidos en un ámbito inferior de negociación, cuando aborden una materia ya regulada en un acuerdo de ámbito superior no podrán modificar lo acordado, limitándose exclusivamente a complementar, cuando proceda, el acuerdo de ámbito superior.

c) Criterio de competencia, por el que la aplicación de un acuerdo o pacto queda supeditado a que haya sido suscrito de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo. La competencia para la resolución de los conflictos de concurrencia que pudieran plantearse entre los diferentes órganos de negociación, queda reservada a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

d) Criterio de acuerdos: por el cual se requerirá, para la adopción de acuerdos, el voto favorable de la parte de la Corporación y de la mayoría absoluta de la parte Sindical, en razón a la representatividad que cada sindicato legitimado tenga atribuida en cada nivel como ha quedado expuesto en el punto quinto. Los acuerdos alcanzados en las Órganos de segundo y tercer nivel deberán ser ratificados por la Mesa General de Negociación. De no ratificarse serán reenviados a la Mesa delegada correspondiente para su renegociación.

NOVENO.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para el conocimiento y resolución de los conflictos



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

derivados de la aplicación, interpretación y validez de los Pactos o Acuerdos, se reconoce a la MGN como instancia previa en la que habrá de intentarse la solución de las discrepancias relacionadas con los derechos y materias de negociación colectiva.

En el caso de que la MGN no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

DECIMO.- VIGENCIA

La Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Granada podrá comenzar a desarrollar sus funciones a partir del día siguiente a la celebración y formalización del presente Acuerdo, de forma continuada, hasta en tanto no haya variaciones que afecten a la legitimidad y representatividad sindical así como a la Administración.

ANEXO I REPRESENTATIVIDAD ORGANIZACIONES SINDICALES MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN AYUNTAMIENTO DE GRANADA

	JUNTA DE PERSONAL	COMITÉ DE LABORALES	TOTAL REPRESENTANTES	REPRESENTATIVIDAD EN CONJUNTO	Aplicación Art. 36 EBEP	REPRESENTATIVIDAD EN M.G.N.
CGT	5	3	8	25,00%	8	33,33%
CSIF	4	4	8	25,00%	8	33,33%
UGT	4	1	5	15,63%	5	20,83%
SIPLG	4	-	4	12,50%		
SIPAN	3	-	3	9,38%		
CCOO	2	1	3	9,38%	3	12,50%
SAB	1	-	1	3,13%		
	23	9	32	100,00%	24	100,00%

Porcentaje del Total de Representantes (art. 35.1 EBEP)	75,00%
---	---------------



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

SEGUNDO.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

INTRODUCCIÓN

Se constituye una Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Granada, que será competente para la determinación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, a través de la negociación colectiva, con las organizaciones sindicales designadas según el art. 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y mediante los procedimientos establecidos al efecto.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, capítulo IV del título III, regula la negociación colectiva de los empleados públicos y recalca los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia que deben presidir la negociación.

CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1. Objeto.

1.- El presente Reglamento establece las normas de organización y funcionamiento de la Mesa General de Negociación (MGN) de los empleados públicos del Ayuntamiento de Granada, constituida conforme al art. 36.3 y 35.1 del EBEP.

2.- Asimismo regula el procedimiento para la adopción de acuerdos o pactos, y las restantes condiciones formales de validez o eficacia derivados de los mismos.

3.- En lo no definido en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en primer lugar a lo dispuesto en el Título III Capítulo IV del EBEP (Derecho a la negociación colectiva) y la regulación de régimen local en lo referente al funcionamiento de órganos colegiados, siendo supletoria a toda esta la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 2. Definición y ámbito.

La Mesa General de Negociación es el máximo órgano de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Granada, siendo el órgano constituido en esta Administración para ejercer las funciones y competencias que legalmente se le atribuyen.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 3. Representatividad y composición de la Mesa

1.- Conforme a lo previsto en los artículos 6 de la 11/1985, de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical, 33.1 y 36.3 del EBEP, estarán legitimados para formar parte de la MGN, por una parte, los representantes del Ayuntamiento de Granada, y de otra, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, de la Comunidad Autónoma Andaluza, y los sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 en las elecciones a Junta de Personal y Comité de Empresa en el Ayuntamiento de Granada, así como las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

2.- La representatividad de cada una de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes en la MGN se determinará, conforme al art. 36 del EBEP, sumando en conjunto los representantes obtenidos, por cada una de ellas, en los órganos de representación (Junta de Personal y Comité de Empresa).

Dicha representatividad, expresada en porcentaje, determinará el peso del voto ponderado de cada Organización Sindical en la MGN.

3.- La MGN estará compuesta por dos representantes por cada una de las Organizaciones Sindicales legitimadas. Además podrán asistir a las reuniones dos asesores, por cada una de ellas, con voz pero sin voto.

Por parte de la Administración, formará parte de la MGN el Alcalde o Concejal responsable en la materia de Personal, que ostentará la presidencia, y los técnicos y asesores que este estime convenientes, hasta igualar el número de representantes y de asesores de las organizaciones sindicales, en su conjunto, con un máximo de quince miembros por ambas partes.

Artículo 4. Materias objeto de negociación.

La MGN ejercerá sus funciones con respecto a las materias previstas en la legislación aplicable y vigente en cada caso. Concretamente las referidas en el art. 37 del EBEP así como aquellas otras que también puedan ser objeto de esta.

Artículo 5. Organos de la Mesa General de Negociación

1.- La MGN es el órgano de negociación paritario del Ayuntamiento de Granada, conformada por todos sus miembros, siendo estos, por un lado la Administración y por otro las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en la misma.

Constituirá el primer nivel o nivel general, llamado a negociar las condiciones de trabajo generales que afecten a todos los empleados municipales, y en cuyo seno culminará cualquier proceso negociador sobre materias comunes al personal funcionario, estatutario y laboral.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

2.- La MGN contará con un Presidente-moderador que tendrá como funciones:

- a) Convocar a la MGN a iniciativa propia o a propuesta de la mayoría absoluta de las organizaciones sindicales presentes en esta. Las propuestas podrán presentarse mediante correo electrónico dirigido al funcionario municipal que ostente la Secretaría o bien en soporte de papel en el Registro General del Ayuntamiento de Granada. En este caso, deberá convocarse antes de los diez días hábiles siguientes a la recepción de la misma.
- b) Fijar el orden del día. A tal fin las organizaciones sindicales podrán proponer la inclusión de puntos en el orden del día, siempre que sean competencia de la MGN.
- c) Moderar y dirigir los debates, especialmente otorgando el uso de la palabra a quien lo solicite.
- d) Dar por concluido el punto del orden del día cuando la cuestión esté suficientemente debatida, siempre que ambas partes negociadoras estén de acuerdo.
- e) Elevar los acuerdos alcanzados al órgano municipal competente para su aprobación.
- f) Velar por el cumplimiento de los pactos y acuerdos
- g) Todas aquellas otras que la Mesa le atribuya.

3.- La MGN contará también con un Secretario, que será designado de entre los funcionarios adscritos a la delegación de Personal, que tendrá como funciones:

- a) Redactar las actas de las sesiones.
- b) Efectuar la convocatoria de las sesiones, por orden de la Presidencia, así como las citaciones a los miembros de la Mesa.
- c) Custodia y archivo de la documentación que por parte de los integrantes a la misma se haga llegar a la MGN.
- d) Expedir certificados de los acuerdos adoptados.
- e) Facilitar la información, y en su caso, copia de la documentación, a cualquiera de las partes negociadoras.
- f) Recibir las comunicaciones de los miembros de la MGN y las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- g) Computar el resultado de las negociaciones. Acuerdos.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO III: NORMAS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 6. Reuniones y convocatorias

1.- La Mesa General deberá reunirse al menos dos veces al año, una por semestre.

2.- Las convocatorias, salvo aquellas que se fijen al acabar cada sesión, se realizarán con una antelación mínima de tres días hábiles, y deberán ser formuladas por escrito, haciendo constar el orden del día de los asuntos a tratar y la fecha y hora de la convocatoria. La documentación íntegra de los asuntos incluidos en el orden del día, que deban servir de base al debate, y en su caso, votación, deberán figurar a disposición de los miembros integrantes de la Mesa, desde el mismo día de la convocatoria.

Cualquier asunto podrá ser retirado del orden día a petición de una de las partes negociadoras. En el caso de las organizaciones sindicales se requerirá la mayoría absoluta de estas.

En los casos de notoria urgencia se podrán reducir los plazos a un día hábil, teniendo en este caso carácter extraordinario.

3.- Para la válida celebración de las reuniones será necesaria que las organizaciones sindicales que asistan a la misma representen la mayoría absoluta de estas conforme al voto ponderado determinado en la constitución de la misma, así como el Presidente y Secretario de la MGN y dos de los vocales designados por la Administración.

Artículo 7. Orden del día

1.- En las sesiones ordinarias, el orden del día, fijado por la Presidencia conforme al art. 5, deberá incluir un punto al inicio dedicado a la aprobación del acta de la sesión anterior y otro al final dedicado a ruegos y preguntas.

2.- Para la inclusión de puntos no incluidos en el orden del día, se necesitará el acuerdo de la Administración y el voto de la mayoría absoluta de las organizaciones sindicales presentes en la MGN, según el sistema de voto ponderado determinado.

Art. 8. Actas

1.- De cada sesión o reunión que celebre la MGN se levantará acta, que contendrá, al menos:

- Lugar y fecha de la celebración.
- Hora de comienzo y finalización de la reunión.
- Nombre y apellidos de los asistentes de cada una de las partes.
- Los asuntos comprendidos en el orden del día, las propuestas presentadas y los resultados de las votaciones que se efectúen. A petición expresa de cualquiera de los



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

miembros, se podrá hacer constar en acta el posicionamiento y las opiniones literales, respecto de las cuestiones que se estén debatiendo.

2.- El borrador del acta se remitirá a todos los miembros, junto con la citación, para su aprobación en la siguiente sesión que se celebre. En el acta, cada representante podrá introducir enmiendas o aclaraciones relativas a los errores e imprecisiones en la transcripción de sus intervenciones.

3.- Las actas, una vez aprobadas, serán firmadas por el secretario con el Vº Bº del Presidente y serán remitidas a todos los miembros.

4.- Una vez aprobadas las actas se dará difusión de las mismas a través de la web y tablones de anuncio del Ayuntamiento.

Art. 9. Pactos y Acuerdos

1.- En el seno de la MGN, los representantes del Ayuntamiento podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los empleados públicos municipales.

2.- Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente a los empleados públicos del Ayuntamiento de Granada

3.- Para la validez y eficacia de los Pactos y Acuerdos será necesaria su aprobación expresa y formal por los órganos de gobierno competentes en cada materia que se suscriban. Una vez aprobados el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de su publicación o notificación formal según las normas del procedimiento de que se trate.

La falta de ratificación de un acuerdo por el órgano competente municipal dará lugar al inicio de la renegociación de las materias tratadas, en el plazo de un mes, si así lo solicitara la mayoría de al menos una de las partes.

4.- La adopción de acuerdos o pactos requerirá la posición favorable de los representantes de la Administración y de la mayoría absoluta de las organizaciones sindicales presentes en la misma según el voto ponderado determinado en la constitución de la MGN.

5.- Los Pactos y Acuerdos deberán determinar, en su caso, las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

6.- Cuando el acuerdo se produzca con organizaciones sindicales presentes en la MGN pero estas no alcancen la mayoría requerida suficiente, será equiparable al supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación, y en consecuencia,



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

corresponde al Ayuntamiento de Granada a través de sus órganos de gobierno establecer las condiciones de trabajo de los empleados públicos con la salvedad de lo dispuesto en el art. 38.7 del EBEP.

A estos efectos en el seno de la MGN se podrán acordar procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

7.- Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

8.- Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno del Ayuntamiento suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, el Ayuntamiento deberá informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

9.- La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos, una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerden mantener.

CAPÍTULO IV: MODIFICACION DEL REGLAMENTO

Art. 10. Modificación del Reglamento

La modificación del presente Reglamento deberá ser aprobada por la MGN con el voto favorable de los representantes del Ayuntamiento de Granada y de la mayoría absoluta de la parte sindical. No podrá procederse a la modificación del Reglamento si previamente no ha sido incluida dicha cuestión en el orden del día, no pudiéndose incluir como punto de urgencia.

**POR LA SECCION SINDICAL DE
UGT**

Fdo.: Antonio Salguero Pérez

**POR LA SECCION SINDICAL DE
CC.OO.**

SECCION SINDICAL
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Fdo.: Antonio Chaves Fajardo



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

**POR LA SECCION SINDICAL DE
CSIF**

Fdo.: Antonia Martín Yélamos

**POR LA SECCIÓN SINDICAL DE
C.G.T.**

Fdo: Justo Sebastián Fernández Cortés

**POR EL AYUNTAMIENTO DE
GRANADA-EL CONCEJAL
DELEGADO DE PERSONAL,
SERVICIOS GENERALES Y
ORGANIZACIÓN**

Fdo.: Juan Antonio Fuentes Gálvez