

**REGLAMENTO REGULADOR DE FUNCIONAMIENTO DE LAS MESAS DE  
NEGOCIACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE TORRENT**

**ÍNDICE**

<b>CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO .....</b>	<b>5</b>
<i>Artículo 1.- Objeto y ámbito .....</i>	<i>5</i>
<b>CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>Sección 1ª Composición.....</b>	<b>6</b>
<i>Artículo 2.- Composición MGN .....</i>	<i>6</i>
<i>Artículo 3.- Composición MNPF .....</i>	<i>6</i>
<i>Artículo 4.- Composición MNPL.....</i>	<i>7</i>
<b>Sección 2ª Materias objeto de negociación .....</b>	<b>8</b>
<i>Artículo 5.- Materias objeto de negociación MGN .....</i>	<i>8</i>
<i>Artículo 6.- Materias objeto de negociación MNPF:.....</i>	<i>9</i>
<i>Artículo 7.-Materias objeto de negociación MNPL:.....</i>	<i>9</i>
<i>Artículo 8.-Asuntos excluidos de la negociación colectiva:.....</i>	<i>9</i>
<b>Sección 3ª Disposiciones comunes .....</b>	<b>9</b>
<i>Artículo 9.- Representatividad: .....</i>	<i>10</i>
<i>Artículo 10.- Delegación .....</i>	<i>10</i>
<i>Artículo 11.- Asesores y asistentes .....</i>	<i>10</i>
<i>Artículo 12.- Adopción de Acuerdos .....</i>	<i>10</i>
<i>Artículo 13.- Permisos de representación sindical.....</i>	<i>10</i>
<b>CAPÍTULO III: NORMAS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO.....</b>	<b>11</b>
<i>Artículo 14.- Reuniones y convocatorias .....</i>	<i>11</i>
<i>Artículo 15.- Orden del día .....</i>	<i>12</i>
<i>Artículo 16.- Actas .....</i>	<i>12</i>
<i>Artículo 17.- Secretario/a de actas .....</i>	<i>13</i>
<b>CAPÍTULO IV: de los ACUERDOS Y PACTOS.....</b>	<b>13</b>
<i>Artículo 18.- Concepto.....</i>	<i>13</i>
<i>Artículo 19.- Contenido.....</i>	<i>13</i>
<i>Artículo 20.- Vigencia .....</i>	<i>14</i>
<i>Artículo 21.- Procedimiento .....</i>	<i>14</i>
<i>Artículo 22.- Eficacia y validez.....</i>	<i>14</i>
<i>Artículo 23.- Mediación.....</i>	<i>15</i>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Renovación miembros MGN .....</b>	<b>15</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: Normas de aplicación.....</b>	<b>15</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: Publicación y entrada en vigor .....</b>	<b>15</b>

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I

La Constitución Española de 1978 en su Sección 1ª, del Capítulo 2ª del Título 1º bajo la rúbrica “De los derechos fundamentales y de libertades públicas” establece un conjunto de derechos inherentes a todos los ciudadanos. Concretamente el art. 28 de la Carta Magna se encarga de regular el derecho a la negociación y representación colectiva junto con el derecho a la huelga y libertad sindical.

Los sindicatos son organizaciones encargadas de la defensa y promoción de los derechos económicos y sociales que les son propios, siendo, además, su estructura y funcionamiento libres dentro del respeto a la Constitución y a las Leyes de acuerdo con el art.7 de la CE. La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical desarrolla el ejercicio de parte de los derechos regulados en el antedicho art. 28. Se materializa en el derecho a sindicarse libremente, a la elección de los representantes sindicales y el ejercicio de la actividad sindical.

En el ámbito de la función pública el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) en su 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 de deben presidir la negociación.

Dentro del ámbito territorial de la Comunitat Valenciana se ha aprobado la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana que en su Título XI desarrolla a nivel autonómico el ejercicio de la representación, negociación colectiva y la participación institucional de los empleados y empleadas públicos.

Asimismo, dentro del personal al servicio de las administraciones públicas existen colectivos que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del RDL 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), al estar vinculados a la Administración a través de un contrato laboral, siendo el Título II de esta norma el encargado de esta regulación.

De acuerdo con este marco normativo descrito, el presente reglamento regula el funcionamiento de la Mesa General de Negociación Conjunta del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Torrent, atendiendo al art. 36.3 del TREBEP; la Mesa General de Negociación de Personal, como órgano específico de negociación en el ámbito del Ayuntamiento de Torrent de las condiciones de trabajo que afecten exclusivamente al personal funcionario, atendiendo a lo dispuesto en el art 34 del TREBEP; y, finalmente, la Mesa General de Negociación del Personal Laboral del

Ayuntamiento de Torrent, como órgano específico de negociación de las condiciones de trabajo que afecten exclusivamente al personal laboral.

El art. 32 del TREBEP dispone que la representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

## II

El presente reglamento se estructura en 23 artículos, distribuidos en cuatro capítulos, estando algunos de ellos subdivididos en secciones, y tres disposiciones adicionales.

El capítulo primero, aborda el objeto y ámbito de aplicación del reglamento, definiendo las tres mesas de negociación constituidas en el ámbito de la organización del Ayuntamiento de Torrent.

El capítulo segundo se destina a la regulación de la organización de los órganos de representación y negociación colectivas. Éste se divide en tres secciones en las que se define la composición de las mesas junto las materias objeto de negociación -conforme a la legislación básica en materia de función pública- el régimen de delegaciones, el régimen de adopción de acuerdo y los permisos de representación sindical.

El capítulo tercero relativo a las normas generales de funcionamiento se encarga de regular el régimen de reuniones, orden del día, actas y demás materias relativas a la organización y funcionamiento de estos órganos colegiados de representación colectiva.

Es el cuarto y último capítulo el destinado a la regulación del régimen de los pactos o acuerdos que se alcancen en el seno de la negociación colectiva, junto con su eficacia y validez.

En lo que respecta a las disposiciones adicionales se encargan de establecer el régimen de renovación de los miembros de las mesas, las normativas supletorias de aplicación y el régimen de publicación y entrada en vigor del presente reglamento.

## III

De conformidad con lo dispuesto en el art. 129 de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPACAP) la regulación del presente reglamento se ajusta a los principios de buena regulación.

Así, los principios relativos a la necesidad y eficacia se entienden cumplidos puesto que se pretende establecer un marco normativo estable a efectos del funcionamiento de los órganos de representación colectiva, garantizando de este modo el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva.

En lo que respecta al principio de proporcionalidad, se establece una regulación acorde a los principios inspiradores de la normativa sobre la negociación colectiva, sin establecerse restricciones u obligaciones limitativas de derechos para los órganos que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de esta norma.

A través del presente reglamento se complementa y desarrolla el ordenamiento jurídico municipal a través del ejercicio de la potestad reglamentaria reconocida a las

Administraciones Locales, garantizándose de este modo el principio de seguridad jurídica a través de una norma clara y de fácil comprensión.

El proceso de elaboración de esta norma se ha llevado a través de un procedimiento transparente y participativo. A tal efecto, se llevará a cabo la publicación en la web institucional toda la documentación relativa a esta norma de forma sencilla, accesible y actualizada.

Esta iniciativa implica una simplificación administrativa garantizando la eficiencia tanto a la hora de alcanzar acuerdos en el seno del proceso negociador, como en la gestión de recursos públicos no produciéndose del mismo modo incidencia alguna en el cumplimiento de los objetivos de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera conforme a la Ley Orgánica 2/2012 de 26 de abril de EPSF.

Finalmente, no resulta aplicable el régimen de consulta previa regulado en el art. 133 de la LPACAP al tratarse de una norma de auto organización de la propia Administración.

## **CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO**

### **Artículo 1. Objeto y ámbito**

1. El presente reglamento tiene por objeto:
  - a) Establecer las normas de composición, organización y funcionamiento de la Mesa General de Negociación Conjunta de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Torrent (MGN en adelante), constituida conforme al art. 36 del TREBEP. La MGN es el máximo órgano de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo comunes del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Torrent, y es el órgano constituido en esta Administración para ejercer las funciones y competencias que legalmente se le atribuyen.
  - b) Establecer las normas de composición, organización y funcionamiento de la Mesa de Negociación del personal funcionario del Ayuntamiento de Torrent, constituida conforme a los art. 34 y 35 del TREBEP. La MNF, es el órgano competente para la negociación colectiva y determinación de las condiciones de trabajo que afecten exclusivamente a los funcionarios al servicio del Ayuntamiento de Torrent
  - c) Establecer las normas de composición, organización y funcionamiento de la Mesa de negociación del personal laboral del Ayuntamiento de Torrent, constituida conforme a los art. 83 y 87 del ET. La MNL es el órgano competente para la negociación colectiva y determinación de las condiciones de trabajo que afecten exclusivamente a los laborales al servicio del Ayuntamiento de Torrent
  - d) Asimismo, regula el procedimiento para la adopción de acuerdos o pactos, así como las restantes condiciones formales de validez o eficacia derivados de los mismos.
2. En cuanto a su ámbito de actuación:
  - a) La MGN, es el órgano constituido por el Ayuntamiento de Torrent para ejercer las funciones de interlocutor con los representantes sindicales en todas aquellas materias referidas a negociación con ellos, en los términos legalmente previstos y dentro del ámbito de competencias administrativas que tiene atribuidas el Ayuntamiento de Torrent.
  - b) Tanto la MNF como la MNL tienen competencia para tratar los asuntos y materias que afecten exclusivamente al personal funcionario y laboral, respectivamente.
  - c) Dependiendo de la MNF y MNL, por acuerdo de la MGN, podrán constituirse Mesas Sectoriales conforme se establece en el artículo 34.4 del TREBEP. La Junta de Personal y el Comité de Empresa, por acuerdo mayoritario de cada órgano, también podrán solicitar en el ámbito de la MNF y MNL la creación de Mesas Sectoriales, para el análisis de un determinado asunto o problemática.

## **CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN**

### ***Sección 1ª Composición***

#### **Artículo 2. Composición de la MGN**

1. Estarán legitimados para formar parte de la MGN, por una parte, los representantes del Ayuntamiento de Torrent, y por otra, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de la Comunidad Valenciana, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes tanto en las elecciones para Junta de Personal como en el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Torrent.
2. Estará compuesta por los miembros siguientes:
  - a) La Alcaldía o concejal/a en quien delegue, que ostentará la presidencia.
  - b) Secretaría: La Secretaría de la Mesa, recae en un/a funcionario/a de la Corporación, con voz y sin voto.
  - c) Vocales:
    - Representantes de la Administración: un concejal o concejala de cada uno de los grupos municipales con representación en el Pleno, a propuesta de cada uno de los grupos, y un número igual de concejales miembros de la Junta de Gobierno designados por la Alcaldía, pudiendo designar ésta a uno o varios miembros de la misma que dispondrán del voto ponderado que correspondiera a todos ellos.
    - Representantes de los empleados/as: un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico y el resto de representantes proporcionalmente a su representación en los órganos de representación de los empleados y empleadas públicos, con un máximo de once. El voto de cada una de las organizaciones sindicales será ponderado en función de la representatividad de cada una de ellas.
3. Para que la MGN quede válidamente constituida será necesaria la presencia de las personas que desempeñen la Presidencia, la Secretaría y los miembros de cada una de las partes que la componen que representen en voto ponderado, al menos, la mayoría absoluta de cada una de ellas.

#### **Artículo 3. Composición MNF**

1. Están legitimados para estar presentes, de una parte, por los representantes de la Administración Pública y; de otra parte, por las organizaciones sindicales que cumplan alguna de las siguientes condiciones:
  - a) Las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y las más representativas en la Comunitat Valenciana.
  - b) Las organizaciones sindicales que hayan obtenido, en el ámbito territorial del Ayuntamiento de Torrent el 10 por ciento o más, de los miembros de la Junta de Personal.

2. Estará compuesta por los miembros siguientes:
  - a) La Alcaldía o Concejal en quien delegue del Ayuntamiento de Torrent, que ostentará la presidencia y dispondrá de voz y voto.
  - b) Secretaría: La Secretaría de la Mesa, recae en un/a funcionario/a de la Corporación, con voz y sin voto.
  - c) Vocales:
    - Representantes de la Administración: un concejal o concejala de cada uno de los grupos municipales con representación en el Pleno, a propuesta de cada uno de los grupos, y un número igual de concejales miembros de la Junta de Gobierno designados por la Alcaldía, pudiendo designar ésta a uno o varios miembros de la misma que dispondrán del voto ponderado que correspondiera a todos ellos.
    - Representantes de los empleados/as: un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico y el resto de representantes proporcionalmente a su representación en los órganos de representación de los empleados y empleadas públicos, con un máximo de once. El voto de cada una de las organizaciones sindicales será ponderado en función de la representatividad de cada una de ellas.
- 3 Para que la MNF quede válidamente constituida será necesaria la presencia de las personas que desempeñen la Presidencia, la Secretaría y los miembros de cada una de las partes que la componen que representen en voto ponderado, al menos, la mayoría absoluta de cada una de ellas.

#### Artículo 4. Composición MNL

1. Estará formada, de una parte, por los representantes de la Administración Pública y; de otra parte, los miembros del Comité de Empresa, los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal

2. Estará compuesta por los siguientes miembros:
  - a) Presidente/a: El Alcalde/Alcaldesa o Concejal en quien delegue y dispondrá de voz y voto.
  - b) Secretaría: La Secretaría de la Mesa, recae en un/a funcionario/a de la Corporación, con voz y sin voto.
  - c) Vocales:
    - Representantes de la Administración: un concejal o concejala de cada uno de los grupos municipales con representación en el Pleno, a propuesta de cada uno de los grupos, y un número igual de concejales

- miembros de la Junta de Gobierno designados por la Alcaldía, pudiendo designar ésta a uno o varios miembros de la misma que dispondrán del voto ponderado que correspondiera a todos ellos.
- Representantes de los empleados/as: Serán los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa. En este último caso se designarán por el Comité de Empresa con un máximo de once miembros y representarán a todas las organizaciones sindicales, agrupaciones de electos, etc, que lo conformen, siendo el voto ponderado en función de la representatividad que cada organización sindical o agrupación en dicho Comité.
- 3 Para que la MNL quede válidamente constituida será necesaria la presencia de las personas que desempeñen la Presidencia y Secretaría y los miembros de cada una de las partes que la componen que representen en voto ponderado, al menos, la mayoría absoluta de cada una de ellas.

### ***Sección 2ª Materias objeto de negociación***

#### **Artículo 5. Materias objeto de negociación MGN**

1. En su ámbito respectivo y en relación con las competencias del Ayuntamiento de Torrent y con el alcance que legalmente proceda, serán objeto de negociación en el ámbito de la MGN, aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral que no estén legalmente excluidas del ámbito de la negociación.
2. Así, de acuerdo con el art. 37 del TREBEP, serán objeto de negociación las siguientes materias:
  - a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.
  - b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
  - c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos y las bases específicas de los procesos de selección.
  - d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
  - e) Los planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres, según lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera de la LFPV.
  - f) Los planes de Previsión Social Complementaria.
  - g) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
  - h) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
  - i) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
  - j) Los criterios generales de acción social.
  - k) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.



- l) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- m) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- n) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

#### **Artículo 6. Materias objeto de negociación MNF**

- 1. Le corresponde ejercer como órgano de negociación de las condiciones de trabajo generales que afecten exclusivamente al personal funcionario de la plantilla del Ayuntamiento de Torrent, y servir de órgano de recepción y emisión de la información que debe mantenerse con la Junta de Personal.
- 2. Así, le corresponderá la negociación de las materias enumeradas en el art. 37 del TREBEP cuando se refieran exclusivamente al personal funcionario del Ayuntamiento de Torrent.

#### **Artículo 7. Materias objeto de negociación MNL**

- 1. Le corresponde ejercer como órgano de negociación de las condiciones de trabajo generales que afecten exclusivamente al personal laboral que presta servicios al Ayuntamiento de Torrent, y servir de órgano de recepción y emisión de la información que debe mantenerse con el Comité de Empresa.
- 2. Así, le corresponderá la negociación de las materias enumeradas en el art. 37 del TREBEP cuando se refieran exclusivamente al personal laboral del Ayuntamiento de Torrent.

#### **Artículo 8. Asuntos excluidos de la negociación colectiva:**

- 1. Quedan excluidos de la obligación de negociación colectiva, las siguientes materias:
  - a) Las potestades de organización del Ayuntamiento siempre que no tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados.
  - b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el proceso de formación de los actos y disposiciones administrativas.
  - c) La determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo.
  - d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
  - e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

### **Sección 3ª Disposiciones comunes**

### **Artículo 9. Representatividad**

En caso de que, a fin de determinar la representatividad de cada una de las organizaciones sindicales legitimadas en la MGN, MNF, MNL, no sea suficiente el número máximo de once, dicha representatividad será de carácter ponderado atendiendo a los resultados obtenidos en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal como en las del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Torrent.

### **Artículo 10. Delegación**

La representación del Ayuntamiento y la representación de las Organizaciones Sindicales podrá delegarse. Los representantes de las Organizaciones Sindicales podrán delegar la asistencia a las Mesas, en otro miembro de la Organización Sindical que represente. La delegación faculta al delegado para asistir a las reuniones con los mismos derechos que el delegante. Las delegaciones deberán notificarse previamente a la Mesa.

### **Artículo 11. Asesores y asistentes**

1. Las partes negociadoras podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores (dos de cada uno de los sindicatos), y los que determine la Corporación en asesoramiento de ésta de acuerdo con los asuntos a tratar. Estos asesores intervendrán con voz, pero sin voto.

### **Artículo 12. Adopción de Acuerdos y pactos**

1. Por la validez de los acuerdos, se requerirá de la mayoría de las dos partes negociadoras, al fin de conformar una unidad de voto por cada parte, de la representación de los trabajadores y de la Administración.
2. Para conformar la unidad de voto de la parte de la Administración, se estará al voto de cada uno de los concejales designados por los grupos políticos municipales con representación en el Pleno y del Presidente, y al voto individual o ponderado, según el caso, de los concejales miembros de la Junta de Gobierno designados.
3. Para conformar la unidad de voto de la parte de la representación sindical se seguirá el sistema de voto ponderado conforme a lo indicado en los artículos 2, 3 y 4 de este reglamento.

### **Artículo 13. Permisos de representación sindical**

1. En cumplimiento de lo previsto en el art. 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), los representantes sindicales que participen en la MGN, MNF y MNL o en comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en el Ayuntamiento, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos, que se considerarán como trabajo efectivo, que sean

necesarios para el adecuado ejercicio de su tarea como negociadores, siempre que el Ayuntamiento esté afectado por la negociación.

2. Estos permisos se concederán, sin perjuicio del crédito horario, legalmente establecido, de que disponen estos trabajadores como miembros, en su caso, de un órgano de representación.

### **CAPÍTULO III: NORMAS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO**

#### **Artículo 14. Reuniones y convocatorias**

1. La MGN, MNF y MNL celebrarán sesión ordinaria, al menos, cuatro veces al año, una por trimestre y cuantas sesiones extraordinarias se requieran.
2. La MGN, MNF y MNL se reunirá en sesión extraordinaria, previa convocatoria de la Presidencia, en cualquiera de estos supuestos:

a) Por decisión de la mayoría absoluta de los representantes políticos del Ayuntamiento

b) Por decisión de la mayoría absoluta de las cualquiera de las partes.

En los casos contemplados en este último punto, el proceso de negociación se iniciará en el plazo máximo de un mes, desde que se haya promovido, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

3. Las convocatorias, salvo aquellas que se fijen al acabar cada sesión, se realizarán con una antelación mínima de 3 días hábiles, y deberán ser formuladas por escrito y a través de correo electrónico a la dirección designada por sus miembros, haciendo constar igualmente 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. Todos los sindicatos representativos del personal del Ayuntamiento de Torrent tendrán acceso a la totalidad de los asuntos incluidos en el Orden del Día de las tres Mesas de Negociación antes citadas, con la obligación de guardar el debido sigilo sobre los datos de carácter personal de los que tengan conocimiento.
4. Se podrán celebrar sesiones extraordinarias y urgentes, debidamente motivadas, sin plazo mínimo de convocatoria. En estos casos, la urgencia de la sesión deberá ser ratificada por mayoría absoluta de los miembros de cada representación.
5. De cada una de las reuniones se extenderá un Acta.
6. Asimismo, podrán convocarse Mesas técnicas, Comisiones de seguimiento o estudio de temas concretos.
7. Igualmente, y por acuerdo de la MGN, se podrán constituir Mesas Sectoriales, conforme a lo previsto en el art. 34 del TREBEP, en atención a la negociación de condiciones específicas de trabajo de sectores concretos de los funcionarios públicos.
8. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los empleados públicos del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General, siendo ésta quien los reenvíe o delegue en la Mesa Sectorial.

9. Para la renovación de sus miembros, se estará a lo establecido en la disposición adicional primera de este Acuerdo y no se requerirá revalidación alguna tras cada proceso electoral sindical.
10. Las Mesas Sectoriales remitirán, por correo electrónico, a la Secretaría de la MGN, bajo cuya dependencia se encuentran, la convocatoria de las reuniones, así como los proyectos de pactos o acuerdos propuestos en las mismas, cualquier otra documentación que acompañe a la convocatoria y copia de las actas que se levanten.
11. De estos proyectos de pactos y/o acuerdos se informará y dará traslado a las Organizaciones Sindicales presentes en la MGN.

#### **Artículo 15. Orden del día**

1. El orden del día de las sesiones será fijado por los convocantes de cada sesión de la Mesa correspondiente.
2. El último punto del orden del día de las sesiones ordinarias será “Ruegos y Preguntas”, el cual asimismo se podrá incluir potestativamente en sesiones extraordinarias.
3. Asimismo, en las sesiones ordinarias se incluirá un punto de “despacho extraordinario”, en el que se podrá incluir cualquier otro asunto no incluido en el orden del día y que, por razones de urgencia debidamente motivadas, pueda dar lugar a negociación y/o a solicitud de información. La ratificación de la inclusión de dichos asuntos en despacho extraordinaria requerirá ratificación por mayoría absoluta de los miembros de cada representación.
4. Cuando la acumulación de asuntos sea considerable y resulte imposible tratarlos todos, en la misma sesión, la MGN, MNF, y MNL se convocará en el plazo máximo de una semana, incluyendo en el orden del día, al menos, los asuntos no tratados.

#### **Artículo 16. Actas**

1. De cada sesión que celebre la MGN, MNF y MNL se levantará acta, que contendrá, al menos:
  - a) Lugar y fecha de la celebración.
  - b) Hora de comienzo y finalización de la reunión.
  - c) Nombre y apellidos de los asistentes de cada una de las partes.
  - d) Asuntos comprendidos en el orden del día, así como los acuerdos o pactos que se adopten, o en su caso, indicación de no haberse llegado a ningún acuerdo o pacto.
  - e) Propuestas presentadas a las mesas y votaciones que se efectúen sobre las mismas, con indicación de los resultados, y de la avenencia y discrepancia con respecto a las cuestiones planteadas.
  - f) A petición expresa de cualquier vocal, se hará constar en acta el posicionamiento u opinión de la parte sindical o administrativa, relativo a algún punto del orden del día.

2. El acta de cada sesión podrá aprobarse en la misma reunión o en la inmediata siguiente. El Secretario elaborará el acta con el visto bueno de la presidencia y lo remitirá a través de medios electrónicos, a los miembros asistentes y titulares de la Mesa correspondiente.

En el caso de convocarse nueva sesión sin estar aprobado el acta de la precedente en la forma descrita en el párrafo anterior, se incluirá la aprobación de dicha acta, como punto primero de la nueva sesión convocada.

3. Una vez aprobadas las actas se dará adecuada difusión de las mismas.

#### **Artículo 17. Secretario/a de actas**

Será competencia del secretario/a

- 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, MNF y MNL.
- d) Expedir certificados de los acuerdos aprobados.
- e) Facilitar la información, y en su caso, copia de la documentación, a cualquiera de las partes negociadoras.
- f) Recibir las actas de comunicación de los miembros de las Mesas 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 votaciones.
- h) Publicar los acuerdos adoptados para general conocimiento de los empleados públicos municipales.

### **CAPÍTULO IV: ACUERDOS Y PACTOS**

#### **Artículo 18. Concepto**

1. Los pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano municipal, y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.
2. Los acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno del Ayuntamiento de Torrent. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal por parte de los órganos de gobierno del Ayuntamiento.
3. Cuando los pactos, acuerdos y convenio colectivo adoptados en la MGN, MNF y MNL no sean competencia de los órganos de gobierno del Ayuntamiento de Torrent, éste cumplirá lo pactado con el envío del pacto, acuerdo o convenio colectivo aprobado al órgano de la Administración Pública competente por razón de la materia de que se trate.

#### **Artículo 19. Contenido**

1. Los acuerdos o pactos deberán expresar, como mínimo, los siguientes datos:
  - a) Determinación de las partes que lo concierten.

- b) Àmbit personal, funcional i temporal.
- c) Forma, plaço de preavís i condicions de denúncia de los mismos.
- d) Comissió Paritaria de Seguiment del Acuerdo o Pacto de acuerdo con el art. 38.5 del TREBEP, y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como su regulación.
- e) Cláusula de vinculació a la totalitat, al efecto de garantizar la indivisibilidad de lo acordado, determinado que la anulació parcial o total de un determinado pacto, acuerdo o convenio por sentencia judicial obliga a las partes a renegociar el pacto, acuerdo o convenio afectado o la cláusula o cláusulas afectadas con respecto al contenido global del acuerdo y el total de los empleados del Ayuntamiento de Torrent.

### **Artículo 20. Vigencia**

- 1. Los acuerdos o pactos suscritos conforme al procedimiento establecido en este Reglamento obligan a las partes durante todo el tiempo de vigencia.
- 2. La vigencia del contenido de los pactos y acuerdos, una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieran establecido.
- 3. Si no hay acuerdo en contrario, los pactos y acuerdos se prorrogarán de año en año, salvo denuncia expresa de una de las partes. Los pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores, los derogarán en su integridad, excepto los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

### **Artículo 21. Procedimiento**

- 1. La representación de la Administración o de las Organizaciones Sindicales, que promuevan la negociación, lo comunicarán por escrito al resto de componentes de la MGN, MNF y MPL, expresando en la comunicación la propuesta en cuestión, y las materias objeto de negociación mediante escrito al que se deben adjuntar los antecedentes existentes sobre la materia.
- 2. La parte receptora de la comunicación, sólo podrá negarse al inicio de negociaciones por causa legalmente establecida, o cuando se trate de revisar un pacto o acuerdo aún en vigor, si el pacto no se está cumpliendo.
- 3. Cuando la negociación sea promovida por la mayoría de la representación sindical presente en la MGN, MNF y MNL en el plazo máximo un mes, se procederá a la convocatoria de la MGN, MNF y MNL al objeto de que por ambas partes se puedan establecer el correspondiente plan de negociación.

### **Artículo 22. Eficacia y validez**

- 1. La adopción de acuerdos o pactos requerirá para su validez y eficacia, el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones: de la Administración y de la parte sindical.

2. Los pactos –una vez suscritos por las partes-, y los acuerdos –una vez ratificados por el órgano municipal competente- (dentro del plazo del mes natural siguiente a la adopción del Acuerdo), deberán ser enviados a la oficina pública competente y se ordenará su publicación en el BOP.
3. La no aprobación expresa y formal de un acuerdo por el órgano municipal competente de la Corporación, deberá ponerse en conocimiento de las partes.

### **Artículo 23. Mediación**

1. En cualquier momento de la negociación, y para resolver los conflictos surgidos en la MGN, o los incumplimientos de pactos y/o acuerdos, las partes podrán instar la intervención de un mediador que será nombrado de común acuerdo y podrá formular la propuesta correspondiente.
2. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador/a deberán ser razonadas y por escrito.
3. Las propuestas del mediador/a y la oposición de las partes en su caso, se deberán hacer públicas de forma inmediata.

### **Disposición Adicional Primera. Renovación de los miembros de las Mesas**

1. La representación de la Administración será renovada en caso de reestructuración de la Corporación que afecte a la misma.
2. La renovación de representación de las Organizaciones Sindicales se producirá cada cuatro años cuando concluya el último proceso electoral sectorial. No obstante, será de aplicación el apartado 1 de la disposición adicional primera de la Ley orgánica de libertad sindical y el artículo 35.2 del TREBEP.

### **Disposición Adicional Segunda. Normas de aplicación**

En lo no recogido en esta regulación, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común y la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico para las Administraciones Públicas, así como en el TREBEP y el ET según corresponda, y las demás normas de aplicación regulen el régimen jurídico de los órganos colegiados de las administraciones públicas.

### **Disposición Final Única. Publicación y entrada en vigor**

Este reglamento será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y se producirá su entrada en vigor una vez transcurra el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985 Reguladora de Bases de Régimen Local.