

TEXTO ÍNTEGRO DEL ACUERDO DE 7-08-1997, POR EL QUE SE MODIFICA LA ESTRUCTURA SALARIAL CON EFECTOS DESDE 1-1-1998, Y SE REGULAN OTROS ASUNTOS.

En la ciudad de Valencia, a siete de agosto de mil novecientos noventa y siete.

REUNIDOS De una parte, en representación de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, Bancaja, los señores que, a continuación, se relacionan:

Director General Adjunto.
Director de Recursos Humanos
Jefe de Planificación y Desarrollo de RR.HH
Jefe de Relaciones Laborales.
Letrado Asesor Laboral.

Y de otra, en representación de las Secciones Sindicales de Empresa, de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, BANCAJA, los señores que, a continuación, se relacionan:

Sección Sindical CGT.	Secretario General. Secretario de Acción Sindical
Sección Sindical CSI-CSIF	Presidente Sección Sindical Vicepresidente Sección Sindical. Secretario Sección Sindical. Secretaria de Acción Sindical
Sección Sindical SATE.	Secretario General. Secretaría de Acción Sindical. Secretaría de Cuadros.
Sección Sindical SPI.	Secretario Territorial de Castellón. Presidente Sección Sindical

Ambas partes se reconocen la capacidad negociadora suficiente para dotar de eficacia general al presente Acuerdo en el ámbito de Bancaja, según lo establecido en la normativa laboral vigente y, actuando cada uno en la representación indicada, suscriben el presente documento en base a las siguientes:

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- Liquidación del Plus de Vinculación en vías de devengo.

Aquellos empleados, fijos a 31-12-97, que todavía no perciban el Plus de Vinculación, por no haber alcanzado quince años de servicios efectivos en Bancaja, pero que cuentan con dicha expectativa de derecho, percibirán, a partir del 1 de enero de 1.998, el importe correspondiente en proporción al tiempo transcurrido (en meses y años) desde el momento inicial del cómputo del citado plus, corregido por el coeficiente multiplicador que figura en la tabla del Anexo nº 1, que se integrará en el complemento "Ad personam", según se indica en la estipulación tercera, extinguiéndose y liquidándose así, totalmente, el citado concepto salarial, así como los derechos expectantes.

SEGUNDA.-Equiparación de categorías.

En 31 de diciembre de 1.997, todo el personal que ostente la categoría de Auxiliar C, ascenderá automáticamente a Auxiliar B. A partir de 1 de enero de 1.998, el nivel de la

escala salarial de Bancaja para la categoría de Auxiliar C, coincidirá con la del Convenio Colectivo del sector.

TERCERA.- Aplicación estructura salarial y número de gratificaciones de las tablas salariales del Convenio Colectivo.

A partir de 1 de enero de 1.998, será de aplicación general a toda la plantilla de Bancaja, la estructura y número de gratificaciones de las tablas salariales del Convenio Colectivo del Sector, en el nivel de la escala salarial de Bancaja que se acompañan como Anexo nº 2, liquidándose y extinguiéndose los conceptos salariales particulares de Bancaja no incluidos en el mismo.

El personal ingresado en Bancaja, hasta 31 de diciembre de 1.997, mantendrá consolidado globalmente, a título personal, el nivel salarial propio de Bancaja, por lo que, al aplicársele la estructura salarial del Convenio del Sector, deberá establecerse dos complementos mensuales "ad personam", uno dinámico y otro fijo, pero no pensionables, ni compensables ni absorbibles, que garanticen el montante retributivo total que, en dicho momento, venga percibiendo, por lo que el diferencial económico que pueda existir entre el personal de nuevo ingreso y el ingresado hasta 31 de diciembre de 1.997, supondrá una condición más beneficiosa de carácter individual.

En consecuencia, los empleados ingresados en Bancaja, hasta el 31 de diciembre de 1.997, además de los conceptos salariales comunes de Convenio en el nivel de la escala salarial de Bancaja, contarán a título individual, como condición más beneficiosa, con los siguientes complementos, cuyo detalle y naturaleza se establecen a continuación, derogándose y extinguiéndose definitivamente a partir de la fecha indicada, en concepto y cuantía, aquellas partidas salariales, no contemplados en el Convenio Colectivo del Sector y procedentes de pactos extraestatutarios anteriores:

A) Complemento "Ad Personam", dinámico. Plus mensual que comprenderá el diferencial económico existente entre las 20,5 gratificaciones correspondientes a la estructura salarial anual de Bancaja, que en dicha fecha se extingue, una vez deducidas al número de gratificaciones de la estructura anual del Convenio Colectivo del sector (18'5 gratificaciones), que sustituye y nova a la anterior, así como la gratificación anual por Viviendas para Empleados, extinguiéndose igualmente este concepto, por lo que el Complemento será dinámico en el sentido de que, siempre, suponga 3/12 del Salario Base más la antigüedad que se perciba en todo momento, en cómputo de una mensualidad, pero no será pensionable, ni compensable ni absorbible.

B) Complemento "Ad Personam", fijo. Plus mensual, en cómputo anual, que comprenderá, en su caso, los conceptos salariales a 31-12-97: Complemento de Sueldo Base, Complemento Fijo Personal, Complemento de Antigüedad, Plus de Vinculación, Complemento de Plus de Vinculación y Retribución Económica Anual por importe de 5.000 ptas. mensuales, extinguiéndose estos conceptos, así como al derecho expectante que suponga, en lo referente al Plus de Vinculación, para aquellos empleados que sin cobrarlo estén hoy en vías de devengo del mismo, toda vez que en esta fecha se les materializa el importe devengado, por lo que el complemento será fijo, pero no será ni revisable, ni pensionable, ni compensable ni absorbible.

Para aquellos empleados en trance de consolidación de la categoría de Oficial Superior, los conceptos Plus de Vinculación y Complemento de Sueldo Base estarán referidos a la categoría de Oficial Superior.

Para aquellos empleados en trance de consolidación de la categoría de Auxiliar A3 06, Ayudante de Ahorro A3 06, Peón de Oficios Varios A3 06 o Tasador XIII Convenio A3 06, el concepto de Complemento de Sueldo Base estará referido a la categoría en trance de consolidación.

Para el personal que cuenta con Pluses Funcionales Diferenciales, con compromiso de consolidación de categoría superior, los conceptos de Plus de Vinculación y Complemento de Sueldo estarán referidos a la categoría en trance de consolidación.

Quedan vigentes los pluses de turnos y nocturnidad, los funcionales no diferenciales, así como los pluses funcionales de Ayuda Vivienda y cualquier otro plus funcional existente, en la cuantía y condiciones actuales, consolidándose en su caso, en su totalidad, con inclusión de la parte correspondiente en el "Complemento ad personam 98", al cumplimiento de las condiciones fijadas para dicha consolidación. Quedan así mismo vigentes los pluses no derogados expresamente por este pacto.

La materialización individual del funcionamiento del complemento personal, antes citado, se llevará a efecto mediante la inclusión en la nómina de los empleados afectados de dos nuevas rúbricas denominadas "Complemento 1.998, dinámico" y "Complemento 1.998, fijo".

CUARTA.- Previsión Social.

A efectos de mantener el salario regulador establecido en el apartado b) del artículo 26 del Reglamento del Plan de Pensiones deberá ser sustituida la expresión "las pagas no estatutarias de febrero y octubre" por "el importe equivalente a dos gratificaciones extraordinarias".

Por otra parte, es objetivo común, tanto por la parte social como por la de Bancaja, acometer de inmediato un proceso negociador sobre la evolución futura del Fondo de Pensiones, en el que deberán contemplarse las variaciones aquí introducidas, así como proceder a la revisión de los sistemas de previsión hoy vigentes.

En cualquier caso y aun en el supuesto de que no se alcanzara el acuerdo anterior, Bancaja garantiza que, siempre que cuente con la autorización de la Dirección General de Seguros, elevará a la Comisión de Control del Plan de Pensiones, antes del final de 1.998, la constitución de un Subplan de Aportación Definida en el que se dará la opción, a los partícipes del Subplan nº 1, de adherirse al mismo durante un plazo suficiente (20 días), traspasando sus derechos consolidados, en dicho momento, garantizándose, al menos, un saldo inicial igual a:

- 1.- Suma de aportaciones mensuales de cuantía igual a 3.000 (36.000 ptas. anuales) desde la fecha de ingreso del partícipe en Bancaja hasta 31 de diciembre de 1.985.

La suma nominal de aportaciones así determinada se capitalizará desde 1 de enero de

1.986 hasta la fecha en que se produzca el traspaso.

2.- Capitalización, hasta el mes en que se produzca el traspaso, de las aportaciones equivalentes mensuales postpagables, de acuerdo con la siguiente tabla anual de aportaciones:

enero 1.986 – mayo 1.988	36.000 ptas.
junio 1.988 - mayo 1.990	40.000 ptas.
junio 1.990 - diciembre 1.991	45.000 ptas.
enero 1.992 - diciembre 1.992	65.000 ptas.
enero 1.993 - diciembre 1.993	70.000 ptas.
enero 1.994 - diciembre 1.995	75.000 ptas.
enero 1.996 - diciembre 1.996	81.000 ptas.
enero 1.997 - diciembre 1.997	83.000 ptas.
enero 1.998 - diciembre 1.998	Aport. Subp 2.

El tipo de interés de capitalización para el cálculo de este saldo inicial será igual al garantizado para el Subplan 2.

Aquellos partícipes cuyos derechos consolidados de jubilación a traspasar a este nuevo Subplan fuesen inferiores al saldo inicial, definido anteriormente, se igualarán a dicho saldo mínimo con cargo al superávit del Plan de Pensiones.

Las aportaciones a futuro de este Subplan serán iguales a las definidas en el Subplan 2. De igual forma, los partícipes de este nuevo subplan tendrán cubiertas las siguientes contingencias: Prestaciones de Invalidez; Prestaciones de Viudedad y Orfandad de Activos, en las mismas condiciones que los partícipes del Subplan 1 y 2.

De igual modo, deberá adaptarse el Reglamento del Montepío de Empleados, a fin de que los cambios de estructura salarial, no afecten al nivel económico y proporción sobre la aportación del asociado, vigente en la actualidad.

QUINTA.- Pago único compensatorio.

Abonar, por una sola vez, la cantidad de 125.000 ptas. que se percibirán por toda la plantilla de Bancaja sin distinción de horario ni modalidad de contratación, durante el mes de septiembre de 1.997.

SEXTA.- Empleo.

A.- Consolidación de empleo.

Con independencia del compromiso de empleo, previsto en el Convenio Colectivo del sector para 1.995/1.997, desde la fecha de firma del presente acuerdo y hasta final de 1.998, Bancaja deberá formalizar, al menos, 200 contratos de duración indefinida con las condiciones salariales que se establecen en este pacto, sin que quepa computar, a estos efectos, las incorporaciones que puedan producirse derivadas de traspasos de personal de empresas participadas o de la adquisición de sucursales o redes bancarias.

El 50%, al menos, de estas nuevas contrataciones indefinidas deberán llevarse a cabo entre el personal que, en 31-7-97, mantenía relación laboral de carácter temporal con Bancaja o venga prestando servicios en la misma a través de ETTs.

Se creará una Comisión especial de seguimiento, formada por la representación empresarial y un miembro de cada Sindicato firmante de este acuerdo, que velará por el cumplimiento de lo establecido en este epígrafe.

B.- Empleo Temporal.

Bancaja se compromete, desde 1-1-98 hasta 31 de diciembre del año 2.000, a que el número de contratados temporales, incluidos los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal y exclusión hecha de aquellas contrataciones que obedezcan a necesidades coyunturales (sustitución de vacaciones, ITs y Maternidad), no supere, en ningún momento, el 5% de la plantilla fija de la Entidad.

C.- Bolsa de Trabajo.

Se actualizará la Bolsa de Trabajo, formando parte de la misma todos aquellos empleados que finalicen su contrato temporal con Bancaja o lo hayan finalizado durante 1.997, por haber agotado el período para el que fueron contratados, sin que se hayan producido incidencias en el desarrollo de su actividad laboral, ni se haya procedido a la extinción de la relación laboral por haberse obtenido informes desfavorables. Podrán, así mismo, formar parte de la Bolsa aquellas personas que hayan prestado servicio en Bancaja, a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Cuando los puestos de trabajo no puedan cubrirse con los componentes de la Bolsa de Trabajo, Bancaja podrá contratar nuevos empleados no incluidos en la misma, mediante el procedimiento establecido al efecto. Igualmente, será dado de baja quien rechace cualquier oferta de colocación.

D.-Cargas de Trabajo.

A efectos de facilitar información sobre la evolución de la productividad en la Red Comercial y Banca de Empresas, Bancaja proporcionará, cada tres meses, en el seno de la Comisión Paritaria de Personal, el estudio de cargas de trabajo del trimestre anterior, a nivel de Unidad de Negocio, con detalle de aquellas Sucursales que presenten una diferencia superior en más o en menos de 1'25 personas en el estudio trimestral.

E.- Adquisiciones de oficinas y Redes.

En las incorporaciones en plantilla por compra de oficinas o redes de Entidades Financieras, y sin perjuicio de los derechos de representación en lo que atañe a la Entidad de origen, los sindicatos presentes en la Comisión Paritaria participarán en el establecimiento de las condiciones de ingreso del personal que se incorpore a Bancaja.

F.- Adecuación de plantillas.

Para el supuesto de que se produzcan despidos por causas objetivas, regulación de empleo, despido improcedente o bajas pactadas, el importe de la indemnización que proceda legal o contractualmente, se verá incrementada en el diferencial que suponga el cálculo de la misma sobre los complementos "Ad personam", a razón de 45 días por año de servicio.

Bancaja se compromete hasta 31 de diciembre del 2.000, a no recurrir al procedimiento de despido colectivo regulado en el artº. 51 del E.T., a efectos de corregir eventuales excedentes de personal, incluidos los producidos como consecuencia del cierre de centros de trabajo. Por su parte, la representación legal de los trabajadores, se compromete a colaborar con la dirección de la Caja en la búsqueda de soluciones viables, dentro de la legislación vigente, acordes con la filosofía de mejorar la posición competitiva de la Caja y dentro del marco de competencias respectivo, con el fin de adecuar convenientemente aquellos desajustes de plantilla que, eventualmente, pudieran producirse, y de mantener el nivel de contratación, facilitando, el mismo tiempo, el acceso al empleo de los futuros trabajadores de Bancaja.

G.- Promoción profesional.

Sin perjuicio de los actuales procesos de consolidación de categorías (Red Comercial, Banca de empresas, pactos individuales, etc.) y a los efectos de intentar satisfacer las expectativas de desarrollo profesional de los empleados de Bancaja, a partir de 31-12-97, se establece lo siguiente:

Los trabajadores designados por Bancaja para desarrollar el puesto de Gerente de Banca de Empresas, con asignación de objetivos comerciales, percibirán un Plus Funcional por la diferencia del concepto de salario base anual entre su categoría y la de Oficial 2º, mientras ejerzan dichas funciones, asimilando en este sentido a los Gestores de CAT, RAC y Extranjero. Así mismo serán incluidos en la Retribución Variable por Objetivos, al menos, en las mismas condiciones económicas de un Subdirector de 5ª categoría.

A los RCI de Banca de Empresas, se les asignará la categoría de cobro de Oficial 2º, mediante la percepción de un Plus Funcional por la diferencia del concepto de salario base anual entre su categoría y la de Oficial 2º, mientras ejerzan dichas funciones. Transcurridos cuatro años ejerciendo la función de RCI se consolidará la categoría de Oficial 2º. Así mismo serán incluidos en la Retribución Variable por Objetivos.

A los responsables de Oficinas Singulares, de Unidades Administrativas, Ventanillos desplazados o Puntos de Servicio, en las que al menos desarrollen el 60% de su jornada mensual, se les asignará la categoría de cobro de Oficial 2º, mediante la percepción de un Plus Funcional por la diferencia del concepto de salario base anual de su categoría consolidada y la de Oficial 2º, dividido en doze partes mensuales, mientras ejerzan dichas funciones.

SÉPTIMA.- Jornada y horarios.

La jornada anual de trabajo efectivo será la prevista en el Convenio Colectivo del Sector, computándose 15 minutos de descanso, para bocadillo, como de trabajo efectivo.

Se suprime el trabajo de los jueves por la tarde, sustituyéndose exclusivamente por la apertura, en el mismo período contemplado por el Convenio del sector, de dos tardes al mes (final y/o del principio del mismo), desde las 17 a las 19'30 horas. En consecuencia, el horario general para todo el año queda establecido desde las 8 a las 15 horas.

Durante la Semana de Fiestas Mayores de cada localidad y los días 26 y 27 de diciembre, el horario de trabajo será de 8 a 13'30 horas. Las oficinas con horario singular aplicarán una reducción equivalente.

En consecuencia, si el cómputo anual de la jornada no alcanza las horas previstas en Convenio, deberán alcanzarse éstas bien acudiendo a aquellos cursillos de formación que Bancaja programe o bien sobrepasando la jornada general ordinaria cuando las necesidades del puesto de trabajo así lo requieran. No obstante, si los próximos Convenios Colectivos alteraran el horario general hoy establecido en el mismo, ampliándolo o modificando los días de trabajo, Bancaja adaptaría su jornada y horario a la nueva regulación prevista en el mismo.

Para el caso de que por parte de cualquier Caja de Ahorros se procediera a la apertura generalizada de oficinas con horario singular, en el ámbito de actuación de Bancaja, fuera de los previstos en el Convenio del Sector, ésta, previa negociación con la representación sindical, podrá establecer, en las mismas áreas de implantación, las citadas oficinas en igualdad de condiciones que aquellas entidades que funcionen en las citadas áreas de actuación. En estos supuestos, el personal que atienda estos centros deberá hacerlo con carácter voluntario y percibiendo, en su caso, las compensaciones previstas al efecto.

OCTAVA.- Beneficios Sociales.

Se acuerda dar nueva redacción a los artículos 2, 10, 11, 19 y 28, así como en lo necesario a los comprendidos entre el 42 y el 51, del Reglamento de Beneficios Sociales, sustituyendo el antiguo texto por el que se recoge a continuación:

Artículo 2. Límite de endeudamiento.

Los empleados adscritos, con carácter indefinido, a la plantilla de Bancaja, podrán acceder a cualquier modalidad de préstamo o crédito de los que se detallan a continuación, siempre que el montante de las cuotas a satisfacer anualmente por el conjunto de todas las operaciones de que disfrute como empleado, más los descuentos que pueda experimentar la nómina derivados de embargo judicial, no supere, como límite de endeudamiento, el 35% de sus ingresos reales fijos anuales, entendiendo como fijos, aquellos que con regularidad se perciben en todas y cada una de las mensualidades, según la siguiente fórmula: (Concepto paga extra X 18,5) + Complementos "Ad Personam" y Pluses en cómputo anual.

A estos efectos la operación de cuenta de crédito, tendrá la misma consideración que si de un préstamo social se tratara.

A) Préstamo de Vivienda

Artículo 10. Plazo.

La duración máxima de la operación podrá alcanzar los treinta años, sin que, en ningún caso, pueda superar la vida laboral del empleado, en cuyo supuesto, será ésta el límite de duración de la misma.

Artículo 11. Interés.

El interés será variable, con revisión anual, y vendrá determinado, por la menor de estas dos referencias:

- 1.- El porcentaje correspondiente al valor del dinero en el mercado (hoy el MIBOR1), menos dos puntos. En el momento de la formalización y en las posteriores revisiones anuales, el tipo de interés no podrá ser inferior al tres por ciento.
- 2.- El porcentaje establecido por Convenio Colectivo, para estas operaciones.
(1 Media mensual de Mibor a un año)

Bancaja dará el tratamiento de retribución en especie a la diferencia positiva existente entre la cuota mensual que correspondería satisfacer si la operación se hubiese formalizado a tipo de interés que no entrañase retribución en especie, según la normativa fiscal aplicable, y la resultante al tipo de interés aplicado, siendo el ingreso a cuenta del IRPF correspondiente por la retribución en especie a cargo del empleado.

B) Cuenta de Crédito

Artículo 19. Interés.

El interés de los saldos acreedores vendrá determinado, en cada momento, por el tipo especial que corresponda a la cuenta corriente de empleado.

El interés de los saldos deudores será variable con revisión anual, liquidándose mensualmente, y vendrá determinado en el momento de la concesión, por la menor de estas dos referencias:

- 1.- El porcentaje correspondiente al valor del dinero en el mercado (hoy el MIBOR2), menos un punto. En el momento de la formalización y en las

posteriores revisiones anuales, el tipo de interés no podrá ser inferior al tres por ciento.

2.- El porcentaje establecido por Convenio Colectivo, para las operaciones de Préstamo Social.
(2 Media mensual de Mibor a un año)

Bancaja dará el tratamiento de retribución en especie a la diferencia positiva existente entre la cuota mensual que correspondería satisfacer si la operación se hubiese formalizado a tipo de interés que no entrañase retribución en especie, según la normativa fiscal aplicable, y la resultante al tipo de interés aplicado, siendo el ingreso a cuenta del IRPF correspondiente por la retribución en especie a cargo del empleado.

C) Préstamo Social

Artículo 28. Interés.-

El interés será variable, con revisión anual, y vendrá determinado, en todo momento, por la menor de estas dos referencias:

1.- El porcentaje correspondiente al valor del dinero en el mercado (hoy el MIBOR3), menos un punto. En el momento de la formalización y en las posteriores revisiones anuales, el tipo de interés no podrá ser inferior al tres por ciento.

2.- El porcentaje establecido por Convenio Colectivo, para estas operaciones.
(3 Media mensual de Mibor a un año)

Bancaja dará el tratamiento de retribución en especie a la diferencia positiva existente entre la cuota mensual que correspondería satisfacer si la operación se hubiese formalizado a tipo de interés que no entrañase retribución en especie, según la normativa fiscal aplicable, y la resultante al tipo de interés aplicado, siendo el ingreso a cuenta del IRPF correspondiente por la retribución en especie a cargo del empleado.

D) Otras operaciones de crédito

Se acuerda la posibilidad de obtener otra operación de préstamo, con garantía hipotecaria, siempre que en su conjunto, el endeudamiento de los empleados, considerando a estos efectos el montante de las cuotas a satisfacer, no sobrepase el 35% de sus retribuciones.

El interés será variable, modificándose anualmente, y quedando establecido en el valor del dinero en el mercado (que hoy se referencia al MIBOR4) más medio punto y el plazo podrá alcanzar treinta años, concediéndose el 100 por 100 del valor de tasación, con inclusión de los gastos necesarios para su obtención.

Bancaja dará el tratamiento de retribución en especie a la diferencia positiva existente entre la cuota mensual que correspondería satisfacer si la operación se hubiese formalizado a tipo de interés que no entrañase retribución en especie, según la normativa fiscal aplicable, y la resultante al tipo de interés aplicado, siendo el ingreso a cuenta del IRPF correspondiente por la retribución en especie a cargo del empleado.

(4 Media mensual de Mibor a un año)

E) Adaptación de operaciones vigentes

Se buscará la fórmula legal que permita la adaptación voluntaria a las condiciones aquí establecidas de las operaciones de primera vivienda, cuenta de crédito y préstamo social,

manteniendo las garantías iniciales vigentes. Así mismo, tratará de adaptarse también el resto de operaciones a las modalidades aquí previstas, si bien, en este supuesto, deberán aportarse las garantías suficientes.

NOVENA.-Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

A fin de dar cobertura legal a las modificaciones contempladas en el presente pacto, las partes acuerdan dar a las mismas la consideración de acuerdo de modificación de condiciones de trabajo adoptado al amparo del artº. 41 del Estatuto de los Trabajadores, con la conformidad de la representación legal de los trabajadores.

DÉCIMA.-Globalidad del pacto.

Lo aquí regulado forma un todo orgánico en su conjunto, por lo que si cualquiera de sus estipulaciones deviniera nula, supondría la anulación total del pacto.

UNDÉCIMA.-Vigencia.

El presente acuerdo adquirirá vigencia en el momento de su firma y una vez ratificada por los Órganos de Gobierno de Bancaja, así como por las asambleas o correspondientes niveles superiores de los Sindicatos firmantes, si bien la nueva estructura salarial y, consecuentemente, la nueva definición de la fórmula de cálculo del límite de endeudamiento, serán aplicables a partir del día 1 de enero de 1.998, así como aquellos conceptos que tienen señalada una fecha expresa para el inicio de la misma.

DUODÉCIMA.- Cláusula derogatoria.

Quedan derogadas y sustituidas por la presente regulación todas aquellas cláusulas de Pactos de Empresas anteriores que son objeto de nuevo desarrollo en el presente texto y, en especial e íntegramente, la estipulación sexta del Pacto de 25 de Mayo de 1.992, la estipulación octava del Pacto de 13 de junio de 1.989 y pacto de 15 de Octubre de 1993, así como, íntegramente, el antiguo Reglamento de Régimen Interior, modificado en 1.973 y acuerdo del Consejo de Administración de 31 de julio de 1.982, respecto al Plus de Vinculación, para lo que se elevará a dicho órgano tal circunstancia.

Y en prueba de conformidad suscriben el presente documento en el lugar y fecha señalados al principio.