

H. Extraordinarias. Jefe 1.º/Capataz .....	5,88
H. Extraordinarias. Jefe 2.º/Of. 1.º obrero .....	5,23
H. Extraordinarias. Of. 1.º Empleado/Of. 2.º y 3.º Obrero .....	5,23
H. Extraordinarias. Of. 2.º empleado/Auxiliar/P.E. y P.O .....	5,23

Complemento hora noche turnos ..... 1,68

## ANEXO II

### Incentivo general anual

Se aplicará la fórmula que relaciona, el crecimiento en el resultado de explotación de la sociedad con la cifra de ventas, de modo que la mejora conseguida según coeficientes que se describen a continuación, tenga una repercusión razonable en los trabajadores que contribuyen a conseguirlos.

El límite se establecerá para cada año de vigencia del convenio en función del Presupuesto del año.

*Importes a pagar de una sola vez, con resultados dentro de la escala umbrales*

Umbrales de resultados de Sociedad	2008
4,8 a 5,50 .....	450 €
5,51 a 6,50 .....	480 €
6,51 a 7,50 .....	510 €
7,51 a 9,00 .....	570 €
9,01 a 10,50 .....	720 €
10,51 a 12,00 .....	851 €
12,01 en adelante .....	1051 €

El cálculo para la determinación del citado porcentaje será calculado mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Incentivo Resultados (I.R.)} = \frac{\text{R.E. real año de Sociedad}}{\text{P.N.V. real año de Sociedad}} \times 100$$

Para años sucesivos la Retribución Variable será establecida en función de los resultados generales de la Sociedad La Veneciana Iberiaglass S.L. Los objetivos serán fijados, para los años 2008, 2009 y 2010, en función de los Presupuestos elaborados y aprobados por la Dirección General para la Sociedad en su conjunto.

Además se incluirá un suplemento de 1 por 100 de las Tablas salariales, siempre que se supere un 6 por 100 de Resultado de Explotación (RE) por parte de la Sociedad, que se abonará a los trabajadores, a los que afecta este Convenio, y siempre que estén dados de alta en el momento que se produce el pago de este suplemento.

El pago de estos incentivos por resultados será anual, siendo la fecha de cálculo y pago el mes de febrero de cada año, en función de las horas trabajadas y del resultado obtenido en el año anterior.

## ANEXO III

Retribución variable relacionada con IC E IF1 de sociedad

Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$$V = 30€ \times (\text{I.C. Real} / \text{I.C. Objetivo}) + 30€ \times (\text{I.F.1 Real} / \text{I.F.1 Objetivo})$$

Acotada de modo que el valor máximo aplicable sea de 69 € brutos año.

Y siempre que cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de 57€ brutos año. Coeficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores harán inaplicable este concepto retributivo.

Disposición adicional. *Jubilación Parcial.*

Principios generales:

a) El contrato de relevo solo será aplicable a personas adscritas a tareas no amortizables o que desempeñen su trabajo en actividades no amortizables definidas por la empresa. Habrán de agotarse previamente las posibilidades de sustitución internas del centro antes de recurrir a la contratación exterior. No obstante, podrá estudiarse su aplicación a otras situaciones, si las circunstancias en algún Centro lo hacen posible.

b) La propuesta de la jubilación parcial anticipada, para la posterior aplicación del contrato de relevo, podrá plantearse tanto por el trabajador como por la empresa, siempre y cuando el trabajador reúna las condiciones establecidas en la ley en el momento de acceder a la jubilación parcial, y siendo imprescindible el acuerdo de ambas partes para la materialización de la misma.

Criterios para hacer efectiva su implantación:

a) Jubilación parcial.

Podrán acceder a la jubilación parcial en aplicación del presente acuerdo sobre el Contrato de Relevo, aquellos trabajadores que cumplan los requisitos previstos en la normativa aplicable, que se detalla a continuación, reflejando también los requisitos que se exigen durante el periodo transitorio establecido para la implantación del nuevo régimen de la jubilación parcial anticipada:

Haber cumplido la edad de 61 años (60 años para mutualistas a 1 de enero 1967). Si bien la exigencia de este requisito se irá haciendo de forma gradual del siguiente modo:

Durante el año 2008: 60 años.  
 Durante el año 2009: 60 años y 2 meses.  
 Durante el año 2010: 60 años y 4 meses.  
 Durante el año 2011: 60 años y 6 meses.  
 Durante el año 2012: 60 años y 8 meses.  
 Durante el año 2013: 60 años y 10 meses.  
 A partir del año 2014: 61 años.

Periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. El periodo de 30 años de cotización efectiva será exigido también paulatinamente:

Durante el 2008: 18 años de cotización.  
 Durante el 2009: 21 años de cotización.  
 Durante el 2010: 24 años de cotización.  
 Durante el 2011: 27 años de cotización.  
 A partir del 2012: 30 años de cotización.

Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. El requisito de 6 años de antigüedad será exigido del siguiente modo:

Durante el 2008: 2 años.  
 Durante el 2009: 3 años.  
 Durante el 2010: 4 años.  
 Durante el 2011: 5 años.  
 A partir del 2012: 6 años.

Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100 (puede seguir alcanzando el 85 por 100 si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente). El límite de la reducción máxima de jornada del 75 por 100 se implantará en los siguientes términos:

Durante el 2008: el 85 por ciento.  
 Durante el 2009: el 82 por ciento.  
 Durante el 2010: el 80 por ciento.  
 Durante el 2011: el 78 por ciento.  
 A partir del 2012: el 75 por ciento.

Nota de excepcionalidad: Si se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización se podrá acceder hasta el 31 de diciembre de 2012 a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85 por 100 de la jornada, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa e indefinidamente.

b) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevado).

Sobre la jornada máxima anual prevista en el Convenio colectivo, la jornada de trabajo se reducirá en un 85 por 100, si el trabajador reúne los requisitos exigidos en las normas legales (Que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y mediante contrato de duración indefinida, y el jubilado parcial tenga 30 años de cotización a la Seguridad Social, y 6 años de antigüedad en la empresa), y entre un 25 por 100 y 75 por 100, si le falta alguno de estos requisitos, pero cumple las condiciones generales restantes que se exigen para tener derecho a la pensión parcial de jubilación de la Seguridad Social.

La prestación laboral de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial se acumulará en un solo periodo que se prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial, hasta completar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el trabajador relevado, colaborará prefe-