



NO DE UGT AL VIII CCIG (V): POR

18 de marzo de 2021

Bienvenidos al POR.

El POR es básicamente una expectativa de ahorro en función del gasto, no es un ingreso, para ahorrar hay que gastar.

Podríamos decir que de forma similar a los anuncios de la teletienda “cuanto más gastes más ahorras” y este ahorro puede ser fiscal o respecto del precio original del producto o servicio (si se confía en que la oferta al trabajador/a de Iberdrola es insuperable en todo el mercado), pero **no es un ingreso como tal**.

En un alarde de ingeniería contable, la Empresa quiere hacer ver que aporta algo y que tiene un coste para ella, nada más lejos de la realidad y, además, puede tener implicaciones para el trabajador/a.

Los sindicatos firmantes han abrazado este discurso contable de la Empresa que se limita en realidad a facilitar el acceso del empleado a beneficios fiscales ofrecidos por las distintas Administraciones, ofertas de los comercios y gestionarlo mediante el sistema correspondiente (tarjeta comedor, acuerdo comercial, tarjeta transporte, etc.).

IMPORTANTE

Una cuestión **IMPORTANTE** que la Empresa y “sus” Sindicatos olvidan advertir es la afección que abusar del POR puede tener en las Bases de Cotización en ciertos trabajadores/as.

Todo trabajador/a que esté por debajo o cercano al máximo de cotización establecido por la Seguridad Social (48.841€ en 2021), **está disminuyendo su posible prestación por jubilación, incapacidad o desempleo** al reducirse su Base Reguladora.

La Empresa, además en estos casos, se ahorra su parte de aportación a la Seguridad Social (más de un 30%). Esta cuestión no afecta a los trabajadores con rentas sensiblemente por encima de los 48.841€ al estar topada la cotización.

El POR no es nada nuevo. Ya existía antiguamente en otras Sociedades del Grupo con otra denominación, pero a diferencia de ahora, no se limitaba a permitir beneficiarse de lo que está aprobado por las Administraciones u “ofertas” comerciales. **Antiguamente en otras sociedades, existía una aportación económica real por parte de la Empresa**, quizás es el motivo por el que en su integración en el Grupo Iberdrola se eliminó.

Desde la UGT, como no puede ser de otra forma, nunca nos opondremos a que la Empresa facilite el acceso a los beneficios fiscales aprobados por las distintas Administraciones u ofertas comerciales, pero que se intente vender con ello que la Empresa incrementa la retribución dando a entender que compensa los recortes del Convenio, sin gastar un solo euro es... (completa la frase, nosotros nos ahorramos el calificativo).

Estimación acumulada de los cambios económicos del VIII CCIG sobre el VII CCIG

Hasta JUB :	(ant. 1996)	Entre 1996 y 2004	Posterior a 2004	< 5 años antig.
Antigüedad	-4.147	-12.912	-15.174	-48.055
Adeslas	0	0	18.095	48.855
Pensiones / SPS	2.450	3.739	4.214	7.989
Variable	1.005	1.861	2.082	3.846
Subniveles	3.658	11.596	14.310	44.516
Seg. Colectivo Vida	1.467	2.640	2.933	5.133
POR	7.430	13.406	14.904	26.205
Subtotal positivos	16.010	33.242	56.538	136.544
Diferencia	11.863	20.330	41.365	88.489

• Con promedio +1,65 beneficiario/empleado. Hasta 25 años hijos • Promedio 5/plantilla; asignación progresiva de los 3 subniveles
 • Los anteriores 1996 cantidad pactada: Resto +2,5% base • Dif. entre 0,72 vs 0,50 (per cada 1.000€) • Aportación trabajador
 • +5% s/ variable medio 60% (6%, salario 40kt) • Utilización productos. Incl tarjeta comedor (ahorro promedio 28% IRPF)

Se alcanza un incremento promedio estimado del 2,5%, por encima del VII CCIG, pudiendo ser para algunos colectivos incluso superior