

Sobre el APV (Acuerdo Previo de Valoración)

El pasado día 23/11 celebró reunión ordinaria el Comité Permanente de SIE y, en ella, tuvimos constancia oficiosa del **acuerdo de la Agencia Tributaria** por el que, **aceptando la propuesta de AELEC y sus empresas** asociadas o representadas, establece el **APV para 2021, 2022 y 2023**.

APV que de momento **deja fuera de su ámbito a Naturgy y sus empresas**, desvinculadas de AELEC y sin representación en el APV. Quedamos pendientes de saber qué piensa hacer Naturgy en relación con el salario en especie de la “Tarifa de Empleado”, para obrar en consecuencia.

Desde que se conoció este APV, hemos recibido **numerosas consultas, preguntas y quejas** al respecto. Si el APV se viene estableciendo con carácter trianual por la AT desde el año 2000 ¿Qué tiene de nuevo este APV para haber levantado tanta discusión, polémica, y malestar?

La Ordenanza Laboral de 1970, reconocía el derecho de los trabajadores del sector a un precio reducido en su consumo de energía eléctrica a través de la existente entonces “Tarifa de Empleado”. Tras la desaparición de esta Tarifa oficial, se adoptaron sucesivamente tarifas (2.0.N y similares) que incluían la discriminación horaria (día/noche) para el cálculo del precio de referencia de la esta tarifa para su tributación (IRPF e IVA fundamentalmente), y así continuó cuando las anteriores tarifas fueron sustituidas por la TUR, o más recientemente por el PVPC.

Esta “teoría” (tarifas con discriminación horaria) ha sido seguida también por los APV desde el año 2000. Siempre, y en todos los casos, fijando un precio de referencia colectivo y fijo, en base al perfil medio de los trabajadores afectados sobre el que se calculaba el coste de la factura, determinando un precio por kWh aplicado directamente al consumo de cada trabajador.

Ahora, **con la excusa de los cambios legislativos** que afectan a los costes asociados tanto a la Potencia Contratada como a la Energía Consumida, **las empresas (AELEC) y la AT establecen**, para obtener el valor de mercado (precio de referencia para establecer el “salario en especie”), **el cálculo individualizado de la factura real para cada trabajador**, sobre todos los conceptos que componen la factura de cualquier consumidor **en PVPC**, y **de acuerdo con su potencia contratada y su energía consumida**, lo que tendrá una **repercusión significativa en el IRPF** de cada cual.

Mucho **más graves serán sus efectos en el ámbito de Endesa donde**, gracias a los acuerdos entre Endesa y UGT (consumo a “Tarifa de Empleado” limitado a 6.000 kWh y Potencia Contratada limitada a 5,75 kW), **los “excesos” están referenciados al precio establecido por el APV**.

Por todo ello decidimos dar traslado de dicho APV a nuestra Asesoría Jurídica para que analice su contenido de forma que podamos **plantear las reclamaciones y/o acciones legalmente posibles**, así como **otras actuaciones que**, individual o colectivamente, **podieran proceder**.

A la espera de sus recomendaciones, entendemos que no es posible admitir “a priori” un acuerdo que a nuestro entender soslaya o incumple algunos preceptos legales en su planteamiento, en su desarrollo, en sus conclusiones, y en sus consecuencias, y por ello estamos trabajando para:

- Analizar todas las razones y fórmulas legales que creemos existen, y que nos permitirían tratar de **reconducir y modificar el contenido, la aplicación y/o las consecuencias de este APV**.
- Urgir a las empresas para que en estas circunstancias **se abstengan de aplicar la retribución en especie con carácter retroactivo** y, sobre todo y al menos, paralicen su repercusión a los trabajadores hasta tanto se puedan sustanciar estas posibles acciones o reclamaciones.
- Instar a las empresas a **reconducir este asunto mediante acuerdos con la representación de los trabajadores**, en aras a encontrar una solución satisfactoria para ambas partes y que, sobre todo, permita **adecuar el tratamiento de este salario en especie a las mejores condiciones posibles** dentro, por supuesto, de los límites marcados por la legislación vigente.

Madrid, 9 de diciembre de 2021

RECUERDA: No dudes en hacernos llegar tus opiniones e inquietudes. Nos interesan porque queremos ser la suma de todos, desde la realidad de lo que cada persona conoce, padece, siente y vive en su propio entorno y circunstancias.

De acuerdo con los criterios de la RAE, los términos generalistas incluidos en este documento (trabajador, trabajadores, etc.) deben entenderse siempre referidos indistintamente a hombres y mujeres, sin distinción ni discriminación alguna.