

# Aclaraciones sobre el Premio de Servicios Prestados

El Convenio de Empresas Vinculadas (CEV), recientemente firmado, supone que el Premio de Servicios Prestados (PSP) deje de ser un derecho global de los trabajadores de TESAU y pase a ser un derecho personal de los trabajadores en activo de esta empresa, abriéndose un periodo para que estos lo puedan ‘vender’ a cambio de cobrar la parte proporcional generada hasta el 1/1/2016.

A nadie se le escapa que detrás de esta decisión, junto con otras que también se incluyen en el CEV, está la de acabar con todos los derechos sociales de la plantilla de TESAU para unificar las condiciones de las tres plantillas a la baja y que, ya que es una decisión de la empresa, RRHH ponga todo su énfasis en conseguir la máxima cantidad de liquidaciones (incluida la aplicación de E-Domus).

A esta situación se suma el PSI haciendo que las casuísticas sean múltiples, mediante este formato de pregunta-respuesta esperamos aclarar el tema y ayudar a que tengáis todos los elementos antes de tomar una decisión.

## **-- Voy a seguir trabajando en la Empresa, ¿tengo que solicitar igualmente que me paguen la parte proporcional del premio de servicios prestados?**

En este caso, para los trabajadores en activo en TESAU, la situación es la misma de siempre. El PSP, según se establece en el nuevo CEV, pasa a ser un derecho personal en las mismas condiciones que regulaba el art. 207 de la antigua normativa laboral para aquellos que no lo liquiden. Se otorgará a los trabajadores que acreditan 40 años de trabajo efectivo en la empresa una dotación económica de seis mensualidades, de las cuales se cobra anticipadamente la mitad a los 25 años (si el trabajador no dice lo contrario). Existen situaciones ‘especiales’ en las que se puede percibir el premio a los 35 años de servicio: en caso de jubilación, invalidez absoluta o muerte.

Si nos jubiláramos con 32 años trabajados o bien nos despidieran individualmente, no lo cobraríamos. Así que, si tu perspectiva laboral en la empresa no cubre el tiempo necesario para percibir el premio, ahora puedes liquidarlo y llevarte algo.

Hay que indicar que en todos los despidos colectivos que ha habido en esta empresa se ha pagado la parte proporcional, o incluso el premio entero, del PSP a las personas que se han acogido a ellos.

## **-- Quiero acogerme al PSI o me lo estoy pensando. ¿Debo solicitar la liquidación proporcional del Premio?**

Teniendo en cuenta que el hecho de acogerse al PSI supone dejar de “trabajar efectivamente para la empresa” nunca llegarás a generar el tiempo necesario para cobrarlo, así que si no lo solicitas perderás el importe de la parte proporcional del PSP que te corresponde.

Solo hay una excepción, y es que se cumpla uno de los dos plazos (25 o 40 años) en el periodo que va desde el 1/4/2016 y la fecha efectiva de la adscripción al PSI, o sea, que te toque cobrarlo antes de irte y por lo tanto estarías perdiendo parte del importe del premio si lo liquidas ahora.

Os adjuntamos la copia literal del texto del CEV sobre este tema.

## **CEV 2015-2017 p. 163-164**

### **2. DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **2.1. DISPOSICIONES ADICIONALES APLICABLES A TDE**

Disposición Adicional Segunda:

##### **Premio servicios prestados**

La Normativa Laboral de Telefónica, texto refundido de los convenios colectivos vigentes hasta el año 1992, de los artículos vigentes en ese momento de la Reglamentación Nacional del Trabajo de 1958 y del Reglamento de Régimen Interior de 1964, contiene algunas disposiciones que responden a criterios y necesidades propias de la realidad social vigente en épocas pasadas.

Entre estas medidas se encuentra el Premio de Servicios Prestados regulado en el artículo 207 de la Normativa Laboral, incluido en el Capítulo XV Premios y sanciones, en el que se establece lo siguiente:

*“Se otorgará a todos los empleados que hayan trabajado efectivamente en la Empresa durante un período de 40 años, sin que se considere interrupción los permisos sin sueldo inferiores a tres meses y sin que medie sanción por falta muy grave.*

*Este premio llevará aparejada una dotación económica equivalente a seis mensualidades completas, fraccionándose su devengo en dos partes iguales, una a los 25 años de servicio y otra a los 40, salvo que se opte por su percibo a los 40 años*

*Igualmente se acreditará el citado premio al empleado que acceda a la situación de jubilación con 35 años de servicio y en las mismas condiciones anteriormente exigidas o cuando se haya declarado al empleado con dicha antigüedad en situación de incapacidad permanente absoluta o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento”.*

Se trata por tanto, de un premio vinculado a la prestación efectiva de servicios durante los períodos que en el mismo se establecen y a la ausencia de faltas muy graves, que se percibe sólo, cuando concurren esas circunstancias.

De esta forma, a partir de 1 de enero de 2016, los empleados que pertenezcan a la plantilla de TDE en esa fecha, podrán solicitar durante el primer trimestre del año 2016 la percepción de una cantidad en concepto de PSP para compensar su expectativa en el percibo del mismo, con la siguiente proporcionalidad:

- Para los que tengan menos de 25 años de servicio, una veinticincoava parte por cada año de servicio de tres mensualidades,
- Para los que hayan percibido la mitad del premio y tengan más de 25 años de servicio, percibirán una quinceava parte de tres mensualidades por cada año transcurrido desde la percepción del anterior premio.

En ambos casos se prorratearán los periodos inferiores al año, se abonará en el primer trimestre de 2016 y con el percibo de dichas cantidades, se considerarán liquidadas las expectativas generadas.

Aquellos empleados que no manifiesten su voluntad de liquidar el premio, mantendrán a título personal el derecho a percibirlo si se llegan a dar las circunstancias establecidas en el citado artículo y en las condiciones del mismo.