

# Duplo

---

A B O G A D O S

## La Antigüedad Laboral: Mucho más que un número en el calendario

  #LegalInsights

En el mundo del derecho laboral, la antigüedad de un trabajador no es solo un número que indica el tiempo transcurrido desde su incorporación a la empresa; es un factor determinante que influye en múltiples aspectos de la relación laboral. Su correcta gestión e interpretación es fundamental tanto para empleadores como para trabajadores, incidiendo en derechos, beneficios y obligaciones.

### **Definición Legal y Cálculo de la Antigüedad.**

La antigüedad se define, según el Estatuto de los Trabajadores, como el periodo de tiempo que un empleado ha prestado sus servicios en una empresa. Este cálculo, que parece sencillo a primera vista, puede presentar complejidades, especialmente en situaciones como la sucesión de empresa o los contratos temporales sucesivos donde el trabajador de manera intermitente entra y sale de una compañía.

Es crucial entender que cada día cuenta y que la precisión en su cálculo puede tener implicaciones significativas.

### **Derechos y Beneficios Asociados a la Antigüedad.**

Con el aumento de la antigüedad, los trabajadores adquieren ciertos derechos: desde mejoras en las condiciones de trabajo hasta un incremento en el periodo de vacaciones. Sin embargo, uno de los aspectos más relevantes es la influencia de la antigüedad en las indemnizaciones por despido. Aquí, la jurisprudencia ha ido modelando criterios interpretativos que tanto empleadores como trabajadores deben conocer.

### **Implicaciones para los Empleadores.**

Para los empleadores, una adecuada gestión de la antigüedad es esencial para estrategias eficientes de recursos humanos. Más allá del cumplimiento legal, entender y valorar la antigüedad de los trabajadores puede mejorar el clima laboral y la productividad. Una visión estratégica de la antigüedad puede convertirse en una herramienta de motivación y retención de talento.

## **Jurisprudencia y Casos Recientes.**

Recientemente, los tribunales han emitido sentencias que redefinen y clarifican aspectos de la antigüedad. Una sentencia del Tribunal Supremo (2017) establece que no hay interrupción de la relación laboral incluso si han pasado 3 meses y 19 días entre un contrato y otro. Este fallo se dio en el contexto de dos trabajadoras que estuvieron contratadas durante 14 años a través de sucesivos contratos y prórrogas.

El Tribunal Supremo reconoció que, a pesar del tiempo transcurrido entre contratos, no se había roto la relación laboral. Esta decisión es significativa porque extiende los plazos para entender la pérdida de antigüedad, evitando así que las empresas se beneficien de contrataciones sucesivas fraudulentas.

## **Conclusión.**

Entender y aplicar correctamente las normas sobre antigüedad laboral es más que una obligación legal; es una estrategia que beneficia a todas las partes involucradas en el mundo laboral.

Como abogados especializados en derecho laboral, nuestra tarea es asesorar y asegurar que la antigüedad laboral sea calculada y aplicada correctamente, protegiendo los intereses y derechos de todas las partes involucradas.

¿Cómo manejas la antigüedad laboral en tu organización? ¿Conoces todos los beneficios y obligaciones que esta conlleva? Coméntame.

#AntigüedadLaboral  
#LeyesLaborales

#DerechoLaboral

#GestiónDeRRHH



**Iñigo López Fdez. de Mesa**