

Sentencia del Tribunal Supremo

El complemento por antigüedad se calculará desde el primer contrato temporal del trabajador

EL TRIBUNAL Supremo ha dictado recientemente una sentencia según la cual para calcular la antigüedad de un trabajador en una empresa con vistas a fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento por antigüedad, hay que tomar como referencia la fecha inicial del primer contrato.

La sentencia matiza que ese derecho prevalecerá aunque el contrato sea temporal y pese a que posteriormente haya otros contratos temporales con periodos de interrupción de más de 20 días entre ellos.

Un trabajador comenzó a trabajar en una empresa de fabricación de perfiles de caucho el 1 de julio de 1982 a través de un contrato de trabajo eventual. Desde esa fecha y hasta junio de 2002 se sucedieron los contratos temporales, mediando entre ellos lapsos de tiempo que iban desde muy pocos días hasta varios meses. El 21 de junio de 2002 se suscribió un último contrato, esta vez indefinido.

La empresa reconocía al trabajador su antigüedad desde el 2 de septiembre de 1995, pues en sus cálculos tenía en cuenta que al haberse producido interrupciones de más de 20 días entre algunos contratos, cuando se daba ese caso consideraba que se extinguía el vínculo laboral y los contratos anteriores no producían ningún efecto. La empresa aplicaba así uno de los criterios que el Tribunal Supremo mantenía en esa materia. Pero el trabajador entendía que su antigüedad empezó a contar el día que comenzó a prestar servicios para la compañía, por lo que, bajo ese criterio, la empresa le estaba abonando un complemento menor de lo que realmente le correspondía, por lo que reclamó judicialmente las diferencias salariales.

El Tribunal Supremo, como ya hizo el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, ha fallado a favor del trabajador. Recuerda en su sentencia que el objeto del complemento de antigüedad es compensar la adscripción del trabajador a la empresa y la experiencia que ha adquirido durante el tiempo de servicio, "circunstancias que no se modifican por el hecho de haber existido, en una cadena de contratos sucesivos, interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador, máxime si tales interrupciones fueron por imposición de este último", asegura.

Bernat Asensi