



Departamento de Contabilidad

Facultad de Ciencias Económicas  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

IV JORNADA DEL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS U.N.L.P.

LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR: SU DETERMINACION

Categoría propuesta: a) APORTES A LA DISCIPLINA

Autores:

Cra. Patricia Beatriz Rovelli

Cra. Noemí Alba Sanz

Cátedra: Actuación Laboral

La Plata, diciembre de 2015

# LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR: SU DETERMINACION

## RESUMEN

Dado que la antigüedad otorga al trabajador ciertos derechos, es que se torna necesaria la correcta determinación de la misma.

Como por ejemplo de esos derechos podemos citar el cobro de adicionales, la determinación del plazo de algunas licencias, importes que se devenguen a favor del trabajador en caso de extinción del contrato de trabajo y el acceso a la jubilación ordinaria, por mencionar solo algunos casos.

En este trabajo abordaremos la manera en la cual debe computarse la antigüedad, según sea el instituto que otorgue beneficios al trabajador en función de ella, tanto en nuestra legislación de base como en otras normativas laborales y/o previsionales.

Para finalizar, mostramos un cuadro resumen indicando la normativa de respaldo para cada situación planteada.

## Antigüedad y tiempo de servicio

La correcta determinación de la antigüedad tiene importancia tanto desde el punto de vista laboral como de la Seguridad Social, ya que otorga al trabajador ciertos derechos, como por ejemplo el cobro de adicionales, la determinación del plazo de algunas licencias, importes que se devengarán a favor del trabajador en caso de extinción del contrato de trabajo y el acceso a la jubilación ordinaria, por mencionar solo algunos casos.

La antigüedad en el ámbito laboral es el tiempo de servicio efectivo que un trabajador tiene en su lugar de trabajo, desde su ingreso o vinculación laboral.

En la Ley de Contrato de Trabajo este concepto se ve plasmado en el artículo 18 que a continuación se transcribe:

### **Art. 18. — Tiempo de servicio.**

Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

En el caso en que las mismas partes hayan celebrado sucesivos contratos, deben tenerse en cuenta todos ellos a los efectos de los derechos del trabajador en función de su antigüedad. No interesa la causa por la cual concluyó el o los contratos anteriores. Valen todos como si fueran uno solo, aunque existieran renunciaciones o despidos intermedios.

Es decir que si el trabajador celebra un nuevo contrato con el mismo empleador, se acumula la antigüedad ganada durante la vinculación previa a la que se genera en la subsiguiente relación, la actividad del trabajador se integra con todo el tiempo, continuo o discontinuo, durante el cual haya estado vinculado por contratos de trabajo con su actual empleador.

## **Año calendario y año aniversario**

Para hablar de antigüedad debemos tener en claro ciertos conceptos que son necesarios antes de empezar a abordar el tema: Como medimos el tiempo?

Un año, año terrestre o año sideral se refiere al tiempo orbital del planeta. En otras palabras el tiempo en que tarda el planeta en dar la vuelta completa al sol.

Parecería una verdad de Perogrullo, pero no lo es, sin embargo no es que vayamos a calcular en calendarios egipcios o mayas, sino que debemos tener en cuenta un concepto mucho más prosaico, tal como: desde cuando a cuando lo contamos.

Este ciclo puede comenzar cualquier día. Pero si empieza el primero de enero y por lo tanto termina su ciclo el treinta y uno de diciembre de ese mismo año lo denominaremos “año calendario” en cambio si comienza el lapso anual cualquier otro día se designa “año aniversario”, como se denominan las conmemoraciones o efemérides.

## **La antigüedad en la LCT y otras normativas**

A continuación abordaremos la manera en la cual debe computarse la antigüedad, según sea el instituto que otorgue beneficios al trabajador en función de ella, tanto en nuestra legislación de base como en otras normativas laborales y/o previsionales.

### **Adicional por antigüedad**

La LCT no prevé en su articulado el pago en favor del trabajador de algún adicional por este concepto. Sin embargo, los Convenios Colectivos de Trabajo –en su mayoría- obligan a los empleadores a abonar un plus que generalmente es un porcentaje sobre las remuneraciones, y va aumentando en la medida del incremento de la antigüedad del trabajador con su empleador.

Algunos CCT consideran para el cómputo de la antigüedad, al mes de ingreso del año aniversario. Así, un trabajador ingresado en el mes de Agosto, “cumplirá” un año mas de antigüedad en dicho mes en los años sucesivos a su incorporación, sin importar el día en que el ingreso se produjo.

En cambio, otros CCT la computan a partir del mes siguiente. En el ejemplo anterior, el trabajador tendrá un año más de antigüedad en el mes de septiembre de cada año.

También puede suceder que el tema sea abordado en el contrato individual que hubiesen celebrado entre ambas partes. En este caso, más allá de lo normado o no sobre el tema, prevalece lo indicado en el contrato.

### **Vacaciones o licencia anual remunerada**

Los plazos para el otorgamiento de esta licencia obligatoria, están en relación con la antigüedad en el empleo del trabajador, los que se incrementan a medida que aumenta su antigüedad a las órdenes de ese empleador: desde catorce hasta treinta y cinco días corridos, salvo que el CCT aplicable dispusiere un periodo mayor.

A los fines de computar la antigüedad, se considera la que tendría el mismo al 31 de diciembre del año al que corresponden las mismas, tal como se establece en el último párrafo del art. 150 de la LCT, y ello aún en el supuesto de que el dependiente goce del período vacacional antes de dicha fecha.

El cómputo de la antigüedad debe hacerse respecto de un solo empleador, careciendo de importancia el desempeño del trabajador con otros empleadores (salvo que se disponga lo contrario ya sea en el convenio colectivo o en el contrato individual) y por año aniversario contado desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre del año al que corresponda el descanso.

Encontramos legislado en el último párrafo del art. 151, la inexigibilidad de antigüedad mínima en el empleo. Aún cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo requerido, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo. -art. 153- buscándose así el cumplimiento de la finalidad perseguida por el instituto de las vacaciones que es la recuperación psicofísica del trabajador.

En cambio sí exige la ley un tiempo mínimo de prestación de servicios por parte del trabajador, quien para poder gozar cada año del beneficio de las vacaciones anuales en su extensión total, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario. En el mismo art 151 se hace referencia a los dos conceptos que vimos anteriormente, el año calendario y el año aniversario. Más exactamente uno está dentro del otro. Pues para calcular los días de licencia remunerada, deberá primero considerarse la antigüedad en el trabajo con respecto a sus años aniversarios del mismo.

Pero decíamos que un concepto aquí está dentro del otro, porque ese aniversario con la empresa se valida dentro del límite del año calendario. Por lo tanto la pregunta a realizarnos al momento de liquidar vacaciones es: ¿al 31 de diciembre qué antigüedad tiene el empleado? Y dependiendo de la respuesta a esa pregunta es la cantidad de días de licencia que podrá gozar el mismo.

La antigüedad en el empleo a que hace referencia el art.150 de la LCT, sólo se tiene en cuenta para determinar los días de licencia a que tiene derecho el dependiente.

### **Licencia por maternidad**

La licencia por maternidad está regulada por el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo. Con este instituto, la trabajadora embarazada cuenta con una licencia de noventa (90) días durante los cuales está prohibida su ocupación.

La retribución que percibe durante ese plazo es una asignación familiar que se encuentra a cargo de la ANSeS y consiste en el pago de una suma igual a la remuneración bruta que la trabajadora hubiera debido percibir de haber estado en actividad.

Para el goce de esta asignación, se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses. Y como ya se mencionó no constituye remuneración (no se realizan aportes y contribuciones), y no se computa para el cálculo del sueldo anual complementario.

Ahora bien, si esos 90 días no se computan para el SAC, deben tenerse en cuenta para otras cuestiones como las vacaciones y el tiempo de servicio?

La respuesta la encontramos en el artículo 152 de la LCT, que establece que deberán computarse como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, por estar afectado por una enfermedad inculpable, por haber sufrido un accidente o enfermedad del trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Por lo tanto, los días correspondientes a la licencia por maternidad deberán computarse como días hábiles trabajados.

## **Estado de excedencia**

El capítulo IV de la Ley del Contrato de Trabajo legisla en los artículos 183 a 186 la situación de la mujer trabajadora que vigente la relación laboral tuviera un hijo, y abre un abanico de posibilidades con las que cuenta la trabajadora que se hallara en dicha situación, por las que puede optar.

En primer lugar la posibilidad de la mujer de continuar con la relación laboral en las mismas condiciones, como segunda opción la mujer puede rescindir y/o dar por concluida la relación laboral y finalmente la madre trabajadora puede quedar en situación de excedencia. Es sobre esta última situación que nos detendremos. Podemos definir al estado de excedencia, como la suspensión de la prestación laboral por voluntad de la madre trabajadora, durante un lapso determinado, que en el caso de nuestra legislación es de 3 a 6 meses, los que se cuentan a partir de vencido los 90 días de licencia por maternidad, la que se traduce en una licencia sin goce de sueldo.

Durante este plazo la trabajadora no devenga remuneración y tampoco genera antigüedad.

Es decir que la mujer que hizo opción por quedar en situación de excedencia, vencido el plazo de esta, puede reincorporarse al trabajo o no. Dada la primera de las hipótesis, el plazo por el cual estuvo gozando de esta licencia, no debe tenerse en cuenta a los fines del cálculo de su antigüedad.

## **Accidente o enfermedad inculpable.**

Las enfermedades o accidentes no vinculados al trabajo que impidan al trabajador el cumplimiento de la prestación de servicios obliga al empleador al otorgamiento de una licencia paga ya que las inasistencias al trabajo están justificadas y por ende el empleador está obligado, durante un tiempo determinado, al pago de la remuneración como si el trabajador hubiera prestado servicios, es decir que el trabajador goza de una licencia paga, la que esta en función de su antigüedad y de sus cargas de familia.

Recordemos que si la antigüedad del trabajador fuera menor de cinco años, el plazo de la licencia paga es de tres meses, y si la antigüedad fuera mayor de cinco años, el plazo es de seis meses.

El plazo de la licencia paga se duplica si el trabajador tiene cargas de familia<sup>1</sup>

Vencidos los plazos de licencia paga por enfermedad y sin que el trabajador estuviese en condiciones de reincorporarse al trabajo, la ley obliga al empleador a reservar el puesto al trabajador durante el plazo de un año, pero en este caso el empleador no está obligado a mantener el pago de la remuneración<sup>2</sup>

No obstante ello, durante la reserva de puesto el trabajador devenga antigüedad en su empleo. El plazo de reserva de puesto es una etapa en la evolución de la enfermedad del trabajador durante la que si bien no hay una prestación efectiva del servicio, el contrato continúa y la ley computa como tiempo efectivo de trabajo el de la ausencia del trabajador afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Art. 208 LCT

<sup>2</sup> Art 211 LCT

<sup>3</sup> Art 152 LCT

## **Accidente de trabajo**

La Ley de Riesgos del Trabajo 24557<sup>4</sup> establece que el período de incapacidad laboral temporaria cesa –entre otras situaciones- por el transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante (artículo 7°, inc c).

Transcurrido ese plazo, puede ocurrir que el trabajador no tenga aún su alta médica, que el proceso de recuperación de su accidente de trabajo no haya concluido, y que la incapacidad derivada del accidente no esté determinada. En el ámbito del contrato de trabajo procede aplicar la norma que obliga al empleador a conservar el puesto de trabajo.

La obligación de conservar el empleo opera en este caso cuando cesa la situación de incapacidad laboral temporaria.

En cuanto al cómputo de tal periodo a los fines de la antigüedad, remitimos a lo expresado para Accidentes y Enfermedades inculpables

## **Servicio Militar y convocatorias especiales**

Con la sanción de la ley 24429<sup>5</sup> el Servicio Militar dejó de ser obligatorio para pasar a ser voluntario. Dicha ley en su art. 19 dispone que en el caso excepcional que no se llegaran a cubrir con soldados voluntarios los cupos fijados de acuerdo con el artículo 3<sup>6</sup> de la misma Ley, el Poder Ejecutivo podrá convocar, a los ciudadanos que en el año de la prestación cumplan 18 años de edad y por un período que no podrá exceder de un año.

Para este supuesto es de aplicación el art. 214 de la LCT. En este caso el empleador deberá conservar el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar desde la fecha de su convocatoria y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio.

Resulta importante destacar que el tiempo de permanencia en el servicio (como máximo un año según la normativa antes mencionada) será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios la ley de Contrato de Trabajo, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios.

## **Desempeño de cargos electivos**

En sintonía con lo normado para el caso de Servicio Militar, los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos ya sea en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran de prestar servicios para su empleador, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

Opera así, una licencia sin goce de sueldo hasta que cesen los efectos del ejercicio del cargo electivo.

Asimismo, éste lapso de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas –período de conservación del empleo- será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad,

---

<sup>4</sup> B.O. 04-10-1995

<sup>5</sup> B.O. 10-01-1995

<sup>6</sup> Art. 3 ley 24429: “La cantidad de soldados voluntarios que se requiera incorporar y el cupo para cada una de las Fuerzas Armadas, será fijada anualmente por el Presidente de la Nación a propuesta del Ministerio de Defensa.”

frente a los beneficios que otorga la Ley de Contrato de Trabajo, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios.

### **Cargos en Asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial**

El art. 217 de la LCT, norma sobre 2 aspectos: por un lado cual es la situación en la que quedan frente a su empleador los trabajadores que se encuentren en las condiciones previstas en el capítulo IV y por otro sobre la Tutela Sindical que recae sobre esos trabajadores. Este último tema excede al presente trabajo, motivo por el cual solamente aludiremos al primer presupuesto.

Los trabajadores que por razón del desempeño de cargos en Asociaciones Sindicales con personería gremial dejaren de prestar servicios a las ordenes de su empleador, tendrán derecho a la reserva de su empleo y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones,

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos que regulan el Servicio Militar y el desempeño de cargos electivos<sup>7</sup>

### **Transferencia del Contrato de Trabajo**

El art. 225 de la LCT prevé la subsistencia del vínculo laboral, a pesar del cambio del titular de la empresa o establecimiento. Y no hace distinciones sobre las formas de la transmisión.

Los principales efectos que produce son, la transferencia de las relaciones de trabajo existentes en el establecimiento y la transferencia de las deudas del transmitente al adquirente, incluidos los créditos devengados, y el reconocimiento expreso de la antigüedad que tenía el trabajador con su anterior empleador –ahora transmitente- frente a su nuevo empleador, el adquirente.

### **Trabajador jubilado**

Obtenido un beneficio previsional de cualquier régimen, se extingue el contrato de trabajo de pleno derecho.

Esta situación no impide que la persona beneficiaria vuelva a trabajar. Hay una sola excepción, y es el caso que el trabajador se haya jubilado por invalidez.

Si la persona jubilada vuelve a la actividad bajo las órdenes del mismo empleador, siendo esta una excepción a la regla general, ya que comienza a generar antigüedad desde el reingreso, no considerándose la anterior a la obtención de la jubilación.

### **Contrato de temporada**

Esta modalidad contractual, regulada en los art. 96 a 98 de la LCT, se caracteriza por vincular a los trabajadores con su empleador a través de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuya prestación laboral se cumple cíclicamente, solamente en determinadas épocas del año, de acuerdo a las exigencias establecidas por las necesidades de la empresa, las que son consecuencia de la naturaleza de la explotación. Es decir que se trata de trabajadores permanentes de prestación discontinua.

---

<sup>7</sup> Art 214 y 215 LCT

El dependiente, a partir de la primera temporada y por el solo hecho de trabajar durante la misma, queda incorporado a la empresa como trabajador por tiempo indeterminado, pero va a prestar servicios efectivos solamente durante determinados lapsos del año.

Por lo tanto, volverá, a trabajar durante las sucesivas temporadas, en tanto no se produzca una causa que ponga fin al contrato de trabajo.

Es decir, no se trata de sucesivos contratos, que comienzan y se extinguen al principio y al final de cada temporada, sino de un mismo contrato que, durante una parte del año, se cumple plenamente y, durante otra, se mantiene vigente, pero con las principales obligaciones suspendidas: para el trabajador, el deber de prestar servicios y, para el empleador, los deberes de ocupación y de abonar las remuneraciones.

El gran interrogante es, ¿Cómo se computa la antigüedad para estos trabajadores? Antes de la actual redacción del ya visto artículo 18 de la LCT, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideraba que la antigüedad consistía en la suma del tiempo efectivamente trabajado por el dependiente.

En contraposición, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires sostenía que cada temporada equivalía a un año de antigüedad.

Si tomamos como ejemplo un trabajador que laboró en dos temporadas, un tiempo de 4 meses en cada una, para la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo contaba con ocho meses de antigüedad y, para la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires el de la Provincia de Buenos Aires, con dos años.

Estas diferencias desaparecieron con la sanción del actual art 18 al disponer que, a los efectos de establecer la antigüedad del trabajador, se considerará el tiempo “efectivamente trabajado”, por lo que, en lo que hace a la antigüedad de los trabajadores de temporada, adoptó el criterio sostenido por el primero de los organismos mencionados.

Esta situación tiene sus implicancias en todas aquellas cuestiones que toman como base el tiempo de antigüedad en el empleo. Una de ellas, es la vinculada a las vacaciones.

En cuanto a este instituto, se aplica el criterio establecido en la ley para los trabajadores que no cumplan la mitad de los días hábiles del año trabajados, o sea, que se otorgan proporcionalmente al tiempo trabajado en la temporada, es decir, día de vacación por cada 20 efectivamente trabajados

En un contrato de este tipo no deben confundirse el otorgamiento de las vacaciones con el pago de la indemnización por vacaciones no gozadas.

Esta confusión puede tener su origen en que las vacaciones deben ser otorgadas al finalizar la temporada, quedando a criterio del trabajador, gozarlas efectivamente o no.

El empleador cumple con el pago adelantado de las mismas –al fin de la temporada- por lo que constituyen remuneración y el tiempo se toma como antigüedad, sumándolo al de la temporada.

### **Prestación por Desempleo**

La prestación por Desempleo, se encuentra explicitada en la Ley Nacional de Empleo 24013<sup>8</sup>, en el Título IV, artículos 111 a 127.

La misma crea el Fondo Nacional de Empleo que representa el elemento que cristaliza la inclusión en la normativa de esta contingencia bajo la lógica del seguro.

---

<sup>8</sup> B.O.05/12/1991

En el marco de la Ley 24013, aquellos que acceden a la Prestación por Desempleo tienen derecho al cobro de una cantidad de cuotas en función de la cantidad de meses trabajados y registrados, requiriéndose un mínimo de 6 meses de trabajo.

Las cuotas a percibir varían entre 2 y 12 mensuales de acuerdo a la cantidad de meses registrados, y ese lapso se computa como tiempo de servicio a los efectos previsionales.

Es decir que la percepción de esta prestación no genera antigüedad, ya que el individuo no se encuentra bajo la dependencia de ningún empleador, pero es considerada a la hora de computar el tiempo para la obtención de un beneficio previsional.

### **Cuadro resumen**

A continuación presentamos un cuadro que a modo de resumen intenta graficar lo desarrollado en el presente trabajo.

<b>Instituto/Concepto</b>	<b>Normativa</b>	<b>Genera antigüedad?</b>	<b>Se considera tiempo de servicio?</b>
Adicional por antigüedad	CCT – Contratos individuales		
Vacaciones o licencia anual remunerada	LCT art. 150/153	si	si
Licencia por maternidad	LCT art 177	si	si
Estado de excedencia	LCT art 183/186	no	no
Accidente o enfermedad inculpable.	LCT art 208/211	si	si
Accidente de trabajo	L 24557 art 7	si	si
Servicio Militar y convocatorias especiales	LCT art 214	si	si
Desempeño de cargos electivos	LCT art 215	si	si
Cargos en Asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial	LCT art 217	si	si
Transferencia del Contrato de Trabajo	LCT art 225	si	si
Trabajador jubilado	LCT art 252	Desde el reingreso	
Contrato de temporada	LCT art 96/98	Por lo efectivamente trabajado	
Prestación por Desempleo	L 24013 art 111/127	no	si

## **COMENTARIOS FINALES**

Hemos desarrollado el concepto de antigüedad, atravesándolo por los distintos institutos de la Ley de Contrato de Trabajo, haciendo también mención a otras normativas laborales vigentes.

Es de suma importancia la correcta determinación de la misma, no solo para determinar algún plus económico, sino sobre todo porque genera derechos al trabajador tanto durante el vínculo laboral como así también a la hora de acceder al beneficio jubilatorio.

Para este último supuesto, debe tenerse en cuenta si la antigüedad se considera tiempo de servicio. Además, hay casos en que se genera tiempo de servicio sin aumentar la antigüedad con ningún empleador.

## **BIBLIOGRAFIA**

Ley 20744, Contrato de Trabajo  
Ley 24557, Riesgos del Trabajo  
Ley 24013, Ley Nacional de Empleo