

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 798/2025, de 18 de septiembre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 1461/2024

SUMARIO:

Impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT). Resolución por sentencia que declara la nulidad de esta por aplicar la empresa cesionaria un convenio colectivo distinto que provoca una minoración retributiva. Interrupción del plazo de prescripción de la acción para reclamar con posterioridad diferencias salariales teniendo como causa de pedir también la indebida aplicación de dicho convenio colectivo. En el caso analizado debe estimarse que la acción de reclamación de diferencias salariales quedó interrumpida por el proceso de MSCT. Y ello en atención a la siguientes consideraciones: (A) La tutela pretendida y la sentencia recaída en el proceso de impugnación de MSCT precedente a la posterior acción individual de reclamación de diferencias salariales se formuló y tradujo, respectivamente, en términos de condena (no era, por tanto, una acción meramente declarativa), ya que aquella declaró la nulidad de la medida adoptada, ordenando que la actora fuera repuesta en la categoría de monitora de necesidades educativas especiales, con el salario y demás condiciones laborales reconocidas antes de la modificación. (B) La conexión directa y objetiva del objeto del proceso de impugnación de MSCT con la acción individual de reclamación de diferencias salariales es evidente, y no supuso el decaimiento de su derecho. Tengamos presente que, en principio, al proceso de impugnación de MSCT no son acumulables otras acciones como puedan ser la de reclamación de diferencias salariales (art. 26.1 LRJS), sin perjuicio de la excepción de reclamar daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales (art. 26.2 LRJS), que no fueron objeto de reclamación en el caso. (C) Asimismo, la inmediata presentación de la demanda de diferencias salariales tras la sentencia que declaró nula la MSCT, constituye un indicio sólido que cobra especial significación para demostrar que la voluntad de la trabajadora era la de mantener la titularidad de los derechos reclamados. (D) En definitiva, la actuación judicial a la que dio lugar la actora al plantear su demanda de impugnación de MSCT se erigió en un instrumento procesal idóneo y oportuno para interrupción la prescripción de la acción individual posterior por las diferencias salariales y sirvió para exteriorizar su voluntad de cuál debía ser la fuente convencional que rigiera su régimen salarial, cuya declaración fundamentaba su reclamación salarial, en términos normativos. Además, el proceso de impugnación de MSCT identificaba claramente el derecho que se pretendía conservar, la persona frente a la que se pretendía hacerlo valer y que dicha voluntad conservativa del concreto derecho llegaba a conocimiento del deudor, ya que es doctrina reiterada que la eficacia del acto que provoca la interrupción exige no solo la actuación del acreedor, sino que llegue a conocimiento del deudor su realización. (*Vid.* STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 21 de diciembre de 2023, rec. núm. 1589/2021, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:

Don Juan Martínez Moya.

Síguenos en...



SENTENCIA

Magistrados/as
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
JUAN MARTINEZ MOYA
ISABEL OLMOS PARES
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1461/2024
Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 798/2025
Excmas. Sras. y Excmos. Sres.
D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta
D. Ángel Blasco Pellicer
D. Juan Martínez Moya
D.ª Isabel Olmos Parés
D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 18 de septiembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.ª Begoña, representado y asistido por el letrado D. Ricardo Sánchez Moreno, contra la sentencia de fecha 21 de Diciembre de 2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el recurso de suplicación núm. 1589/2021, formulado frente a la sentencia de fecha 19 de Diciembre de 2019, dictada en autos 423/2017 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva, seguidos a instancia de la recurrente contra Celemín y Formación, S.L, sobre .reclamación de cantidad

No ha comparecido ante esta Sala la parte recurrida Celemín y Formación S.L.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 10 de Diciembre de 2019, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: ESTIMANDO parcialmente la demanda interpuesta por DOÑA Begoña frente a la empresa CELEMÍN Y FORMACIÓN, S.L.; debo condenar y condeno a la expresada demandada a que abone a la actora la suma de 339,13 euros, más el interés por mora.

Se acuerda tener por desistida a la parte actora respecto de FUNDACIÓN SAMU».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. La actora. Doña Begoña, con DNI NUM000, ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de Celemín y Formación, S.L., con CIF B 04366787, como monitora de necesidades educativas especiales, en el IES Fuentepiña de Huelva, con un CTP de 30 horas semanales, antigüedad reconocida de 5 de noviembre de 2012 y ostentando la condición de trabajadora fija discontinua adscrita a dicho servicio.

SEGUNDO. Con efectos de 1 de marzo de 2015, la empresa Celemín y Formación, S.L. comunicó a la actora que, habiendo resultado adjudicataria del servicio de apoyo y asistencia escolar a alumnado con necesidades educativas especiales, había tomado la decisión de aplicar el convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad,

Síguenos en...



conforme la actividad desarrollada y el pliego de prescripciones técnicas, a partir del 01.03.2015.

TERCERO. Hasta ese momento la relación laboral se venía rigiendo el Convenio colectivo estatal de enseñanza y formación no reglada pasando, a partir del 01.03.2015, a regirse por el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOL 9/10/2012).

CUARTO. El 18 de marzo de 2015 la actora interpuso demanda de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, modificación que por sentencia firme del JS nº 2 de Huelva, Autos 351/15, de 11 de mayo de 2016, fue declarada nula, condenando a la empresa demandada a que repusiera a la actora en la categoría de monitora de necesidades educativas especiales, salario y demás condiciones laborales. Dicha sentencia obra en autos y se da por reproducida.

QUINTO. La actora prestó servicios desde el 15 de septiembre de 2014 al 22 de junio de 2015 y desde el 15 de septiembre de 2015 al 31 de diciembre de 2015.

SEXTO. La trabajadora ha percibido en el año 2015, las retribuciones que figuran en la tabla anexa que figura acompañada a la demanda.

SÉPTIMO. Se presentó la papeleta de conciliación ante el CMAC el día 17 de junio de 2016, celebrándose el acto el día 15 de julio de 2016, sin avenencia.».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, dictó sentencia 3462/2023 con fecha 21 de Diciembre de 2023, en la que consta la siguiente parte dispositiva: « FALLAMOS: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D^a Begoña contra la sentencia dictada el día 10 de diciembre de 2.019, en el Juzgado de lo Social nº 1 de Huelva, en el procedimiento seguido por la demanda interpuesta por D^a. Begoña en UNIFICACIÓN DOCTRINA/ 1461/2024 reclamación de cantidad contra la empresa "CELEMÍN FORMACIÓN S.L." y confirmamos la sentencia impuesta en todos sus pronunciamientos».

TERCERO.

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de D^a Begoña, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 3942/20, de fecha 17 de Diciembre de 2020.

CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.

Evacuado el trámite de impugnación, no habiéndose personado la parte recurrida, no obstante haber sido emplazada en forma, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso Procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.

Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.

Por Providencia de fecha 10 de Junio de 2025 se designó como Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 17 de Septiembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión objeto de unificación de doctrina.

La Sala debe decidir si el ejercicio por una trabajadora de una acción de impugnación por modificación sustancial de condiciones de trabajo, resuelta por sentencia judicial declarando la nulidad de la misma por aplicar la empresa cesionaria un Convenio colectivo distinto, interrumpe o no el plazo de prescripción de la acción para reclamar con posterioridad diferencias salariales teniendo como causa de pedir también la indebida aplicación de dicho Convenio colectivo.

SEGUNDO.- Resumen de antecedentes. Las sentencias recurrida y de contraste. Competencia funcional. Juicio de contradicción

1.-La sentencia recurrida en casación para unificación de doctrina es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Sevilla, de fecha 21 de diciembre de 2023, en recurso de suplicación núm. 1589/2021.

Esta sentencia desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora frente a la sentencia de fecha 10 de diciembre de 2019 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva (autos núm. 423/207), en el proceso sobre reclamación de cantidad contra la empresa Celemin Formación S.L.

La sentencia de instancia había estimado en parte la demanda de la trabajadora: por una parte, condenaba a la empresa demandada a abonarle la cantidad de 339,13 euros en concepto de complemento de antigüedad, sin embargo, por otra parte, desestimaba la reclamación de diferencias salariales derivadas del convenio colectivo aplicable, basándose en una doble fundamentación escalonada y diferenciada:

a) Primero, acoge la excepción de prescripción respecto de las cantidades reclamadas correspondientes al periodo de enero al mes de mayo de 2015.

b) En cuanto al fondo, y con respecto al periodo no prescrito, la sentencia de instancia hace constar que la actora prestó servicios desde el 15 de septiembre de 2014 al 22 de junio de 2015 y desde el 15 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2015, como monitora de necesidades educativas especiales, con una jornada de 30 horas semanales, en el IES Fuentepiña, de Huelva. En atención a dicha jornada - afirma la sentencia- le corresponde, por aplicación de la tabla de Centros Educativos sin concierto, la cantidad de 691,66 euros, como salario base y como parte proporcionales de extras, 115,27 euros, y al admitir en su demanda haber recibido una cantidad ligeramente superior (710,19 euros, como salario base y 118,36 euros como partes proporcionales de pagas extras), la sentencia de instancia concluye que la empleadora no le adeuda cantidad alguna.

2.-Específicamente, con relación a la excepción de prescripción, la sentencia de instancia fundamentaba la favorable acogida de la misma en el dato de que la papeleta de conciliación preprocesal que dio lugar al proceso de reclamación de cantidad se hizo el 17 de junio de 2016. Aplica el plazo de prescripción anual previsto en el art. 59.2 del ET y negaba efecto interruptivo de ese plazo a una reclamación extrajudicial y otra judicial invocadas.

La primera consistía en una reclamación realizada por la empresa ante el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, que tenía por objeto impugnar el pliego de cláusulas administrativas que regían el servicio de apoyo y asistencia escolar al alumnado con necesidades educativas especiales que había sido adjudicado a esta empresa.

También rechazaba que pudiera ser medio idóneo para interrumpir la prescripción otra demanda presentada por la trabajadora que tenía por objeto impugnar la modificación sustancial de condiciones de trabajo que le imputaba a la misma empresa demandada, y adjudicataria del servicio, al dejarle de aplicarle VII Convenio colectivo estatal de enseñanza y formación no reglada. La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Huelva, de 11 de mayo de 2016, recaída en autos núm. 351/2015, firme, al no ser susceptible de recurso

alguno, estimó la demanda de la trabajadora. Declaró la nulidad de la medida adoptada por la empresa en fecha 23 de febrero de 2025 que consistió en dejarle de aplicar el VII Convenio colectivo estatal de enseñanza y formación no reglada que hasta ese momento venía rigiendo su relación laboral, y, en su lugar, procedía aplicarle el Convenio colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE 9 de octubre de 2012). El fallo de la sentencia, tras declarar la nulidad de la medida adoptada, ordenaba que la actora debía ser repuesta en la categoría de monitora de necesidades educativas especiales, con el salario y demás condiciones laborales reconocidas antes de la modificación que se declaraba nula.

3.-La sentencia recurrida ahora en casación para unificación de doctrina confirmó la sentencia de instancia con relación al pronunciamiento relativo a la procedencia de la prescripción. Apreció que la trabajadora reclamó extemporáneamente las diferencias salariales devengadas hasta mayo de 2.015, al haber presentado la conciliación ante el CMAC el día 17 de junio de 2.016, y, por tanto, más allá del plazo de un año que reconoce el art. 59 del ET. Confirmó el pronunciamiento judicial de instancia al rechazar en análogos términos a como se hizo en instancia tanto la eficacia para interrumpir la prescripción de la reclamación judicial consistente en la impugnación de modificación de condiciones sustanciales de trabajo como la reclamación extrajudicial relativa a la demanda interpuesta por la empresa "Celemín y Formación S.L." frente al Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

4.-Frente a la mencionada sentencia de suplicación formaliza recurso de casación para unificación de doctrina la representación y defensa letrada de la trabajadora demandante. Razona como motivo de contradicción que el cómputo del plazo de prescripción de la acción habría quedado interrumpido por la reclamación empresarial ante el Tribunal Administrativo de Recursos de la Junta de Andalucía así como por la demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo interpuesta por la trabajadora, de la que -alega-trae causa el presente procedimiento. A tal efecto, invoca como sentencia de contraste la de la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Sevilla, núm. 3942/2020, de 17 de diciembre de 2020, recurso de suplicación 1701/2019. Cita como preceptos infringidos el artículo 1973 del Código civil en relación con el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

5.-La empresa demandada no se ha personado en el recurso de casación para unificación de doctrina.

6.-El Ministerio Fiscal ha emitido informe interesando la estimación del recurso de casación para unificación de doctrina.

7.-Antes de entrar a analizar el juicio de contradicción, la Sala, por razones de técnica procesal, debe salir al paso de su propia competencia funcional para conocer del recurso. Las incidencias y vicisitudes de la pretensión inicial lo aconsejan y ayudan el abordaje del tratamiento de la cuestión planteada.

La falta de concreción precisa y expresiva en los hechos probados de la sentencia de instancia, de las cifras reclamadas, entre otros extremos, viene condicionada a la circunstancia que respecto del periodo reclamado que se declara no prescrito, el Juzgado de lo Social en la sentencia concluye que no procede en cuanto al fondo por las razones antes expuestas. En cambio, el pronunciamiento también comprende aceptar la prescripción con relación a la reclamación del periodo comprendido desde enero a mayo de 2015, y acoger en parte diferencias por el complemento de antigüedad.

Ahora bien, debemos constatar, de oficio, la competencia funcional para el conocimiento del litigio (art. 191.2 g) LRJS en relación con el art. 192.2 y 87.4 LRJS), si atendemos a la cantidad total reclamada que figura en la demanda iniciadora de estas actuaciones que asciende a 4.311,10 euros.

8.-La sentencia referencial o de contraste es otra de la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Sevilla, de fecha 17 de diciembre de 2020, recaída en el recurso de suplicación 1701/2019, cuya firmeza consta. Se trata de una trabajadora de la misma empresa, con la misma categoría y modalidad contractual que en la sentencia recurrida.

Si bien la situación que describe resulta más prolija que en la recurrida, como veremos, ofreciendo más información sobre el contexto laboral derivado de la subrogación, y porque la situación desde el punto de vista de la duración de su vinculación laboral con la empresa demandada es más extensa, pero en sus hitos fácticos principales es sustancialmente idéntica a la contemplada en la sentencia recurrida, alcanzando una decisión divergente en cuanto a la eficacia interruptiva de la demanda por impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

9.-En efecto, en la referencial se mencionan seis periodos de prestación de servicios, si bien en un CEIP de otro municipio onubense. El primero se desarrolla entre 9 de noviembre de 2012 y 21 de junio de 2013 y el último entre el 10 de septiembre de 2018 a 31 de diciembre de 2018. La relación laboral venía rigiéndose por el VII Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no reglada hasta que la empresa comunica a la trabajadora que, a partir de 23 de febrero de 2015, como consecuencia de convertirse aquélla en adjudicataria para el curso escolar 2014/2015, del Servicio de Apoyo y Asistencia escolar a alumnado con necesidades de apoyo específico en los Centros docentes públicos de la provincia de Huelva, se había tomado la decisión de aplicar el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con discapacidad (BOE, 9 de octubre 2012) para el personal laboral que presten el servicio.

Consta también que la trabajadora impugnó por la modalidad procesal especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo esa decisión empresarial, y que por sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm.2 de Huelva, de fecha 2 de diciembre de 2016, se declaró nula la medida adoptada por la empresa, ordenando reponer a la trabajadora en sus condiciones de trabajo anteriores.

10.-En la sentencia de contraste hay información sobre otras circunstancias.

a) Se indica que la trabajadora prestó servicios para Fundación SAMU en dos periodos distintos de los seis a los que se ha hecho referencia: 1 de enero de 2016 a 27 de junio de 2016 y de 12 de septiembre 2016 a 31 de diciembre de 2016. A continuación se da noticia de que en fecha 1 de enero de 2017 la empresa Celemín se subrogó en la relación laboral que la trabajadora había mantenido con SAMU. Previamente, SAMU se había subrogado en relaciones laborales de Celemín. Consta documento que recoge un acuerdo transaccional firmado en 16 de agosto de 2016 por SAMU y los representantes legales de los trabajadores adscritos al Servicio de Apoyo con el objetivo de solucionar diversos conflictos existentes entre las partes. En ese documento, pese a las resoluciones judiciales que habían calificado como "nulas" las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (MSCT) por el cambio de Convenio Colectivo de aplicación, determinando los pronunciamientos la aplicación del "VII Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza (mencionado), las partes acuerdan mantener el encuadramiento de la plantilla bajo el XIV Convenio Colectivo. Se determina, a partir de septiembre 2016, el encuadramiento de los trabajadores que presten "servicios de atención directa a usuarios" en la categoría de Auxiliar Técnico Educativo y retribución conforme a la tabla salarial del XIV Convenio. También se recogen otras previsiones sobre antigüedad y la renuncia a reclamaciones frente a SAMU "por los periodos y conceptos anteriores a este Acuerdo" y el desistimiento de las que se encontrasen en curso. El Acuerdo condicionaba su eficacia a su aprobación por, al menos, las tres cuartas partes de la Parte Social en Asamblea; y se dice, a continuación, que fue ratificado "por la mayoría de trabajadores y rubricado, entre otros muchos, por la propia demandante", aplicándosele a la trabajadora su contenido a partir de septiembre 2016.

b) También hay constancia en los hechos probados que la empresa Celemín interpuso recurso especial en materia de contratación, que resultó desestimado en 27 de octubre de 2015.

c) La trabajadora presentó frente a las empresas Celemín y Fundación SAMU demanda de reclamación de cantidad por diferencias salariales. La papeleta de conciliación que la viabilizaba se interpuso en fecha 15 de diciembre de 2016. La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda, lo que conllevó la desestimación de la demanda de cierta cantidad. Reclamaba la trabajadora diferencias salariales entre enero 2015 y septiembre 2016. Alegaba la trabajadora, entre otros aspectos, que no existía "falta de acción", al no ser firmante del Acuerdo, ni prescripción, pues la acción se vinculaba a la sentencia que declaró no ajustada a derecho la MSCT operada en 2015. La sentencia de instancia acogió la excepción de prescripción de las cantidades anteriores a diciembre 2015, ya que la papeleta de conciliación se presentó en 15 de diciembre de 2016.

d) Recurrida en suplicación la sentencia de instancia por parte de la trabajadora, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Sevilla, de fecha 17 de diciembre de 2020, estima el recurso en el aspecto concerniente la prescripción. Considera que la demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo interrumpió el cómputo de plazo de prescripción. Fundamentaba esta decisión teniendo presente que si bien existe la regla de que "la tramitación de un procedimiento anterior en el que se postula un pronunciamiento declarativo sobre la procedencia de una partida remuneratoria no paraliza el cómputo del plazo de la prescripción, porque el derecho no surge de la sentencia que recae en tales autos sino desde que se prestan los servicios incorrectamente compensados"; en el caso, sin embargo, rige la excepción puesto que la trabajadora está sufriendo "una minoración retributiva como consecuencia de una decisión unilateral del empresario constitutiva de una MSCT y procede a su impugnación por el cauce previsto en el art. 138 LRJS, supuesto en el que a la acción ejercitada, y a la sentencia que la acoge, no se les puede atribuir un carácter meramente declarativo de derechos, al contener un pronunciamiento de condena orientado al restablecimiento de la situación anterior y a la reparación del daño producido por la conducta antijurídica durante el tiempo en que desplegó sus efectos, como establece el apartado 7 del precepto referenciado". Y justifica esto la Sala en que no sería lógico que el trabajador "con el fin de evitar la prescripción, se viese obligado a formular una demanda de reclamación de cantidad, además de la dirigida a combatir la modificación sustancial, para que luego se tuviese que detener el curso del proceso al existir una situación de litispendencia respecto del primer litigio".

11.-Las sentencias comparadas resultan contradictorias en los términos de identidad que exige el art. 219 de la LRJS.

Atendidas las situaciones enjuiciadas en las sentencia recurrida y de contraste se comprueba que el tema suscitado no es otro que determinar si debemos declarar o no prescrita la acción deducida por la trabajadora reclamando diferencias salariales a raíz de la decisión empresarial del cambio de Convenio colectivo aplicable. Esa medida empresarial, en ambos procesos, fue impugnada por las trabajadoras a través de la modalidad procesal de MSCT - art. 138 LRJS-, seguido entre las mismas partes, que culminó por sentencia declarando la nulidad de esta medida, que, además, ordenaba la reposición en la categoría, salario y demás condiciones laborales. Lo determinante, a la vista de lo decidido en una y otra sentencia, es decidir si interrumpe o no el plazo de prescripción de la acción de reclamación de cantidad el proceso de impugnación de MSCT.

Estamos en condiciones de decidir esta cuestión controvertida, centrándonos únicamente en el examen de la eficacia interruptiva de la reclamación judicial, marginando así, la otra vía aducida (reclamación extrajudicial), porque ambas sentencias resuelven supuestos idénticos, y lo han hecho de manera divergente en su decisión.

Mientras la sentencia de contraste otorga efectos interruptivos del cómputo del plazo de prescripción de la acción de reclamación de cantidad a la demanda de MSCT, por entender que la sentencia que la declara no ajustada a derecho sí reconoce un derecho al trabajador de percibir las diferencias salariales que se le ocasionaron; la sentencia recurrida, en cambio, niega la interrupción del cómputo del plazo de prescripción de la acción, sosteniendo que la sentencia que resuelve la demanda de MSCT no reconoció ningún derecho en favor de la demandante sino que dejó sin efecto una decisión empresarial unilateral no justificada por lo que no existía obstáculo alguno para reclamar diferencias salariales.

TERCERO.- El proceso de impugnación de MSCT como medio eficaz para interrumpir la prescripción de la acción de reclamación de diferencias salariales. Examen del caso. Decisión de la Sala.

1.-El juicio de contradicción entre lo decidido en la sentencia recurrida y en la invocada de contraste, conduce a la Sala a concluir que la doctrina ajustada se encuentra en esta última, y que, por tanto, el recurso ha de ser estimado, en línea con lo informado por el Ministerio Fiscal.

2.-La prescripción se afronta en los dos primeros apartados del artículo 59 del ET en los siguientes términos:

«1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse».

3.-El ET omite toda alusión a la interrupción del tracto prescriptivo (la previsión se ubica en el núm. 3, pero es a propósito de la caducidad, donde además se llama interrupción a lo que, en rigor, es una suspensión).

Por tanto, hay que estar a la regla contenida en el artículo 1973 del Código civil que permite esta interrupción por medio de tres vías: a) "la interposición de una reclamación judicial"; b) "la reclamación extrajudicial", y c) "cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor".

4.-En general, como dice la STS 724/2025 de 15 de julio, recud 3387/2023:«[D]octrinalmente, la prescripción extintiva de las acciones queda deslindada dentro del sistema desde el punto de vista estructural, como un límite del ejercicio del derecho subjetivo; y desde un punto de vista funcional es una facultad del interesado para repeler el ejercicio intempestivo.[...] Por tanto, la prescripción de acciones es una excepción que se debe examinar con mucho cuidado en los casos en que la misma se alegue, debiendo tener presente que el plazo prescriptivo es improrrogable y no es posible una interpretación extensiva de los supuestos de interrupción».

5.-Nuestra jurisprudencia, en numerosos pronunciamientos, con respecto a la eficacia interruptiva de la prescripción de determinadas reclamaciones judiciales precedentes, ha introducido matizaciones, que son necesarias traerlas, siquiera de manera sintética, para decidir el caso examinado.

6.-Es criterio consolidado el que la deducción de una demanda o pretensión de mero carácter declarativo no interrumpe la prescripción de los conceptos retributivos eventualmente comprendidos en el período de referencia pues para ello habría sido preciso o bien incluir una petición de condena o bien haber interpuesto reclamación independiente (STS, Social 24 de julio de 2000 recud 2845/1999 y las que allí se citan).

En esta línea, como recuerda la reciente STS 132/2025 de 26 de febrero recud 133/2025:

«La incidencia de un procedimiento judicial declarativo en la prescripción fue examinada en la citada sentencia del TS de 17 de junio de 2014, recurso 1288/2013, que reitera la doctrina establecida en las sentencias de esta Sala de 30 de noviembre de 2005, recurso 3630/2004; 15 de marzo de 2010, recurso 1854/2009 y 27 de abril de 2010, recurso 2164/2009, entre otras. Se debatía la prescripción de diferencias salariales por parte de trabajadoras que habían sido objeto de una cesión ilegal que había sido declarada por sentencia firme. Sentamos la siguiente doctrina: «la tramitación de un procedimiento anterior en el que se postulaba un pronunciamiento declarativo no afecta a la obligación del actor a reaccionar en evitación de la prescripción porque esta no comienza a computarse a partir de la sentencia declarativa antecedente, sino desde la fecha en que, habiéndose denegado la correspondiente retribución, no se hizo efectivo el momento legalmente previsto para el pago».

A continuación, citamos la sentencia del TS de 1 de diciembre de 1993, recurso 4203/1992 : «para que opere la interrupción de la prescripción prevista en el artículo 1973 del Código Civil, ambas acciones han de coincidir en objeto y causa de pedir pues "no basta que ambas acciones tengan una indudable conexión causal si son inequívocamente diferenciadas en cuanto a su objeto, recordando también lo dicho en la STS de 17 de septiembre de 1990 "debieron pedir no ya que se declarara sin más el derecho sino las consecuencias económicas que la aplicación de los preceptos legales correspondientes generaban ... pues el

ejercicio de aquella acción declarativa y de mera constatación del derecho no pudo interrumpir la prescripción de la otra acción de contenido económico que derivaba de ella».

[...] Esa doctrina se ha reiterado posteriormente por las sentencias del TS 465/2016, de 1 de junio (rcud 3487/2014); 94/2017, de 1 de febrero (rec. 78/2016); y 498/2018, de 10 de mayo (rcud 3115/2016). La penúltima de ellas explica que «hemos consolidado el criterio de que el ejercicio de acciones declarativas no interrumpe el curso de la prescripción de acciones que pudieron ejercitarse antes, de tal forma que la tramitación de un procedimiento anterior en el que se solicita un pronunciamiento declarativo no afecta a la obligación de reaccionar en evitación de la prescripción, porque esta no comienza a computarse a partir de la sentencia declarativa antecedente, sino desde la fecha en que puede reclamarse el derecho generado por el incumplimiento de la empresa».

[...] Por consiguiente, la doctrina jurisprudencial considera que la interposición de una demanda declarativa de la existencia de una cesión ilegal no interrumpe la prescripción extintiva de las diferencias salariales, que se pudieron reclamar desde la fecha de su devengo. Con mayor razón aún, debe operar la prescripción extintiva cuando la cesión ilegal finalizó en el pasado y el trabajador ejercita la acción reclamando la existencia de una cesión ilegal y las diferencias salariales cuando ha transcurrido casi un año desde que finalizó la cesión ilegal. Dicha acción declarativa y de reclamación salarial se pudo ejercitar mientras estuvo vigente la cesión ilegal».

7.-En cambio, la formulación de una demanda de conflicto colectivo junto a paralizar las acciones individuales correspondientes interrumpe la prescripción de las mismas. Entre los pronunciamientos más recientes, y a propósito de reclamación por vulneración de derechos fundamentales y de cantidad, se ha recordado, por todas SSTs (2) 397/2025, de 7 de mayo recud 867/2023 y 398/2025, que «la sentencia del TS 962/2021, de 5 de octubre (rcud 2163/2019), dijimos que: «La tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo paraliza el trámite de los individuales ya iniciados sobre el mismo objeto, e interrumpe la prescripción de las acciones individuales que puedan ejercitarse con ese mismo contenido, tanto de las que ya se hubieren activado a la fecha de inicio del conflicto colectivo, como de las que pudieren formularse en el futuro, siempre que el trabajador se encuentre comprendido el ámbito territorial y subjetivo del conflicto, y teniendo además en cuenta que el plazo para ejercer las acciones individuales vuelve a discurrir a partir del día en que alcanza firmeza la sentencia de conflicto colectivo».

8.-También cuando se trata de ejercicio de acción individual reclamando diferencias salariales relacionadas con un procedimiento de impugnación de convenio colectivo, se considera válida la interrupción de la prescripción de este proceso con relación a aquellas, mediando el elemento objetivo de la concurrencia de puntos de conexión sólidos con el objeto de las reclamaciones individuales, unido al componente subjetivo de persistencia y ánimo de la persona trabajadora de mantener viva la acción reclamación individual de diferencias salariales.

La STS 420/2025 de 9 de mayo recud 1063/2024, citando otros precedentes, aborda el alcance temporal del instituto jurídico de la prescripción de reclamaciones posteriores por diferencias salariales a la sentencia dictada en un proceso de impugnación de convenio colectivo.

Lo hace delimitando, en primer término, si los efectos de la interrupción de la prescripción lo son hasta el dictado de la sentencia de instancia o hasta que esta alcanza firmeza. Y respecto de esta cuestión reproduce la solución dada por la STS 57/2025, de 28 de enero (rcud. 753/2024) en la que concluye que «[...] las sentencias anulatorias de disposiciones convencionales, como las que contemplamos en el presente pleito, tienen eficacia inmediata (incluso erga omnes si se trata, como es el caso, de norma de convenio colectivo estatutario), pero no se conviertan en un título ejecutivo universal de todos los actos anteriores o futuros que estén relacionados con la aplicación de la disposición anulada." Y a este respecto, la mencionada STS 420/2025 de 9 de mayo recud 1063/2024 aprecia que "[L]a solución alcanzada matiza en parte el criterio contenido, entre otros, en auto de fecha 23 de noviembre de 2022, rcud. 1674/2022, que aludía a la ejecutividad de la sentencia dictada por mor de los razonamientos que ahora se esgrimen, si bien el debate, en todo caso, se evidenciaba divergente en atención precisamente a la diferente regulación de las modalidades que eran objeto de contraste, que precisan de su análisis singularizado, como hemos visto. En definitiva, el proceso individual resulta tributario de la decisión que se adopte en el de naturaleza

colectiva. Inherente a la anterior consideración es la plena operatividad de la interrupción prescriptiva durante el mismo lapso de desarrollo de ambos procedimientos y hasta la firmeza del colectivo por impugnatorio.

En cuanto a la efectos interruptivos en el caso, se adentra en el examen y valoración de todo el iter cronológico. Y de "[l]a lectura de tal recorrido patentiza la persistencia de la trabajadora en su reclamación de cantidad. Las conductas que desarrolla en el lapso descrito ponen de relieve que no ha abandonado su derecho, no se ha aquietado. En STS IV Pleno 546/2024, de 12 de abril, rcud. 3073/2020, recordamos que: «En todo caso, no cabe ignorar, en materia de prescripción, la doctrina que establece que cualquier duda que al efecto pudiera suscitarse ha de resolverse, precisamente, en el sentido más favorable para el titular del derecho y más restrictivo de la prescripción». Doctrina reiterada con posterioridad en nuestras SSTs 282/2016, de 8 de abril (rcud. 285/2014) y 210/2020, de 5 de marzo (rcud. 4329/2017), entre otras que relacionamos en STS de 21 de noviembre de 2023, rcud. 3459/2020.

De la anterior se hace eco la STS de 5 de marzo de 2020, rcud. 4329/2017, que igualmente recuerda que la construcción finalista de la prescripción «... tiene su razón de ser ... en la idea de sanción a las conductas de abandono en el ejercicio del propio derecho», por lo que «cuando la cesación o abandono en el ejercicio de los derechos no aparece debidamente acreditado y sí por el contrario lo está el afán o deseo de su mantenimiento o conservación, la estimación de la prescripción extintiva se hace imposible a menos de subvertir sus esencias (SSTs SG 26/06/13 - rcud 1161112 -; 17/02/14 -rcud 444113 -; y 13/07/15 -rco 211/14 -).

De esa forma, la prescripción excluyente quedó interrumpida tanto por el procedimiento colectivo, y hasta la firmeza de su resolución, como por las peticiones realizadas por la trabajadora frente a la empresa, ya de manera personal, ya a través de la representación de los trabajadores, constando perfectamente identificada en el listado presentado».

9.-Este repertorio de resoluciones ilustra sobre la variedad de supuestos y la problemática de determinar qué actuaciones judiciales precedentes constituyen instrumentos procesales eficaces para interrumpir el plazo de prescripción de la acción individual traducida en una reclamación salarial. Y todo ello teniendo presente, como antes indicamos, que si bien cualquier duda sobre la concurrencia del plazo de prescripción que al efecto pudiera suscitarse ha de resolverse, precisamente, en el sentido más favorable para el titular del derecho y más restrictivo de la prescripción, también los casos de interrupción de la prescripción no pueden ser objeto de interpretación extensiva, por la inseguridad e incertidumbre que llevaría la virtualidad y exigencia del derecho mismo.

10.-El supuesto sobre el que debemos decidir está referido a examinar si proyecta o no eficacia interruptora de la prescripción una actuación judicial consistente en la impugnación una decisión empresarial modificadora sustancialmente de las condiciones de trabajo, con relación a unas reclamaciones salariales posteriores.

11.-Esta cuestión fue objeto de atención por esta Sala en la STS 529/2021 de 13 de mayo rcud 3922/2018, si bien, terminó inadmitiendo el recurso planteado por falta de contradicción al considerar que en el asunto objeto de recurso el trabajador había impugnado las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo consistentes en la supresión de los conceptos retributivos, que después eran objeto de reclamados. Sin embargo, en la sentencia referencial, el demandante había presentado demanda declarativa pura en relación con la supresión de un complemento salarial. Ello nos llevó a concluir que las cuestiones debatidas fueran disparejas pues la referencial había declarado que las sentencias meramente declarativas puras no interrumpen la prescripción, mientras que la recurrida apreció que las sentencias que anularon las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo no eran propiamente declarativas y tenían efectos interruptivos de la prescripción de la acción de reclamación de cantidad.

En la citada sentencia STS 529/2021 de 13 de mayo rcud 3922/2018 poníamos énfasis en señalar con relación a la sentencia recurrida que desestimó la excepción de prescripción, «[...] porque consideró, con cita de la STS 20-05-2014, rcud. 2589/2013, que "en términos generales la sentencia que declara la modificación sustancial no será meramente declarativa, pero serán los contenidos del Fallo los que marcarán los contornos declarativos o de condena. En todo caso, cuando la empresa incumple su deber de reintegrar al trabajador en sus condiciones laborales es a partir de entonces cuando el trabajador podrá ejercitar su

pretensión de que se cumpla la sentencia (nadie alega un cauce u otro idóneo). El cauce procesal que actualmente se ha instrumentalizado - idóneo o no- se abre a partir de esa sentencia dictada en el proceso de modificación, y este procedimiento ha sido el medio de interrupción de la prescripción. Ello implica el que interrumpa el instituto que examinamos la pretensión declarativa de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Es por lo que, y en nuestro caso, como el demandante ejercitó su acción partiendo de que la primera sentencia que se dictó, Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián de 23-9-2015, fue un año antes del período que se reclama, confirmando esta misma Sala esa sentencia el 17-11-2015, recurso de suplicación del TSJPV 1863/2015. La pretensión de esperar hasta que se dictó el auto del TS el 30-11-2016, no supone el decaimiento del derecho porque la misma reclamación de modificación suponía una interrupción de las cantidades que se devengasen en razón a la declaración efectuada».

12.-Estas consideraciones contribuyen a encaminar la solución que ha de darse a la cuestión controvertida, una vez superado en este caso, el juicio de contradicción. Esta solución va a ser declarar doctrina correcta la contenida en la sentencia de contraste, que apreció que la acción de reclamación de diferencias salariales quedó interrumpida por el proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Y ello en atención a la siguientes consideraciones:

(a) La tutela pretendida y la sentencia recaída en el proceso de impugnación de MSCT precedente a la posterior acción individual de reclamación de diferencias salariales se formuló y tradujo, respectivamente, en términos de condena. No era, por tanto, una acción meramente declarativa, y el fallo comportaba condena.

La sentencia recaída en el proceso de MSCT seguido por la parte trabajadora frente a la empresa tras declarar la nulidad de la medida adoptada, ordenaba que la actora debía ser repuesta en la categoría de monitora de necesidades educativas especiales, con el salario y demás condiciones laborales reconocidas antes de la modificación que se declaraba nula.

El art. 138 LRJS que disciplina el régimen jurídico procesal de la modalidad procesal para impugnar, entre otras materias, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en el apartado 7 del citado art. 138 LRJS, establece tres clases de pronunciamientos sobre la decisión empresarial impugnada, que puede ser justificada, injustificada o nula. En el caso examinado consistió en declararla nula por haber eludido trámites legales esenciales para su adopción.

En todos estos casos de nulidad, en principio, la sentencia debe ordenar reponer al trabajador en sus anteriores condiciones, sin que le sea factible al empresario incumplir la decisión judicial.

Por tanto, la tutela jurisdiccional que se dispensó en el proceso de impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo no fue meramente declarativa sino comportaba una declaración que conllevaba una condena a la empresa demandada a llevar a cabo un comportamiento negativo (de abstención de seguir aplicando un convenio colectivo distinto) y positivo (reponer categoría, salario y demás condiciones de trabajo), lógicamente siempre sobre la base de una implícita declaración de la preexistencia de derechos, deberes, obligaciones y situaciones jurídicas.

(b) La conexión directa y objetiva del objeto del proceso de impugnación de MSCT con la acción individual de reclamación de diferencias salariales es evidente, y no supuso el decaimiento de su derecho. Tengamos presente que, en principio, al proceso de impugnación de MSCT no son acumulables otras acciones como puedan ser la de reclamación de diferencias salariales (art. 26.1 LRJS), sin perjuicio de la excepción de reclamar daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales (art. 26.2 LRJS), que no fueron objeto de reclamación en el caso.

(c) Asimismo, la inmediata presentación de la demanda de diferencias salariales tras la sentencia que declaró nula la MSCT, constituye un indicio sólido que cobra especial significación para demostrar que la voluntad de la trabajadora de mantener la titularidad de los derechos reclamados.

A tal efecto, la sentencia dictada en esta modalidad procesal (art. 138 LRJS) es inmediatamente ejecutiva, lo que significa que, una vez dictada, su fallo debe cumplirse, pudiendo interesarse de inmediato su ejecución sin esperar a plazo alguno. Pese a que la ejecución de la sentencia está en cada caso vinculada al sentido del fallo, la trabajadora, de manera inmediata, procedió a presentar la demanda de diferencias salariales.

(d) En definitiva, la actuación judicial a la que dio lugar la actora al plantear su demanda de impugnación de MSCT se erigió en un instrumento procesal idóneo y oportuno para interrupción la prescripción de la acción individual posterior por las diferencias salariales. Sirvió para exteriorizar la voluntad de la trabajadora de cuál debía ser la fuente convencional que rigiera su régimen salarial, cuya declaración fundamentaba su reclamación salarial, en términos normativos. El proceso de impugnación de MSCT identificaba claramente el derecho que se pretendía conservar, la persona frente a la que se pretende hacerlo valer y que dicha voluntad conservativa del concreto derecho llegaba a conocimiento del deudor, ya que es doctrina reiterada que la eficacia del acto que provoca la interrupción exige no sólo la actuación del acreedor, sino que llegue a conocimiento del deudor su realización.

A tenor de los hechos probados, la interrupción aconteció con la presentación de la demanda de impugnación de MSCT. Y la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Huelva, de 11 de mayo de 2016, recaída en autos núm. 351/2015, firme, marca, por su parte, el inicio del cómputo del plazo de prescripción anual de la acción individual por diferencias salariales. Por tanto, no podían estar prescritos las diferencias salariales correspondientes al periodo comprendido de enero a mayo de 2015.

CUARTO.- Doctrina unificadora y pronunciamientos accesorios

1.-De acuerdo con lo anteriormente expuesto la conclusión a la que llega la Sala es que la sentencia de contraste es la que contiene la doctrina correcta, y es la que debe conceptuarse como unificada.

Constituye una actuación judicial idónea del artículo 1973 del Código civil para interrumpir la prescripción la demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo en la que se está directamente cuestionando una medida empresarial (la aplicación de un convenio colectivo distinto) que provoca una minoración retributiva, y que ha dado lugar a una sentencia en la que se ordena la reposición, entre otras medidas, a las condiciones salariales acordes a esa decisión.

Con estos elementos la sentencia recaída en el proceso de MSCT a la que alude la sentencia recurrida, contiene un pronunciamiento de condena orientado al restablecimiento de la situación anterior y a la reparación del daño producido por la conducta antijurídica durante el tiempo en que desplegó sus efectos, y está estrechamente vinculada, objetiva y subjetivamente, en la causa de pedir con las reclamaciones por diferencias salariales. De ahí su eficacia como actuación judicial idónea para interrumpir la prescripción de la acción individual de diferencias salariales puesto que evidencia un animo de conservar la titular de la acción vivo el derecho subjetivo, lo que resulta incompatible con toda idea de abandono de ese derecho.

2.-En consecuencia, lo hasta aquí expuesto lleva a concluir, en línea de lo informado por el Ministerio Fiscal, que debemos estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida.

3.-Con relación al alcance del fallo de la presente hemos de observar que ni la sentencia de instancia, y tampoco la de suplicación porque desestimó el motivo de suplicación orientado a combatir la apreciación de la prescripción de parte del periodo, ofrecen información fáctica suficiente que permita en este caso abordar, sin mayores dilaciones, en esta sede casacional la cuestión planteada, resolviendo el debate en cuanto al fondo. No hay elementos fácticos, seguros y expuestos, en el relato de hechos probados para realizar dicho pronunciamiento.

Además, sobre las cantidades por diferencias salariales que no se consideraron prescritas, la sentencia de instancia, entró en el fondo, y dejó claro que la empresa no adeudaba las diferencias salariales reclamadas porque, según admitía la parte demandante, había percibido sumas ligeramente superiores a la contempladas en el Convenio colectivo cuya aplicación se ordena en la sentencia recaída en el proceso de impugnación de MSCT. Este pronunciamiento no fue objeto de cuestionamiento en el recurso de suplicación, por lo que quedó firme.

Por ello, lo que procede ahora es ceñirnos a resolver el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por la parte demandante (recurrente en suplicación y casación unificadora) y, en consecuencia, revocar - dejando sin efecto- la sentencia del Juzgado de lo Social, únicamente en este único aspecto del pronunciamiento,

retrotrayendo las actuaciones a fin de que dicho órgano judicial dicte una sentencia en la que, partiendo de la vigencia de la acción respecto al periodo de enero a mayo de 2015, resuelva, únicamente, con plena libertad de criterio, la procedencia, en cuanto al fondo, de esa cantidad, dejando intactos el resto de pronunciamientos de la resolución judicial que alcanzaron firmeza, lo que resulta procesalmente viable a tenor de los artículos 243.2 Ley Orgánica del Poder Judicial en relación con los artículos 228 y 242 LRJS.

4.-No procede que la Sala se pronuncie sobre las costas (artículo 235 LRJS).

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1º. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Ricardo Sánchez Moreno, en representación y asistencia de Doña Begoña, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Sevilla, de fecha 21 de diciembre de 2023, en recurso de suplicación núm. 1589/2021.

2º. Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Sevilla, de fecha 21 de diciembre de 2023, en recurso de suplicación núm. 1589/2021, y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por la demandante, ahora recurrente, y, en consecuencia, revocar en parte la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva (autos núm. 423/207) de fecha 10 de diciembre de 2019, recaída en el proceso sobre reclamación de cantidad, contra la empresa Celemín Formación S.L.

3º. Retrotraer las actuaciones a fin de que el Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva dicte sentencia en la que, partiendo de la vigencia de la acción de reclamación por diferencias salariales, se limite exclusivamente a resolver sobre la procedencia, en cuanto al fondo, de tales diferencias salariales reclamadas por el periodo que indebidamente declaró prescrito, que comprende desde enero a mayo de 2015. El/la magistrado/a que la dicte decidirá, con plena libertad de criterio, sobre la procedencia de las diferencias salariales por el indicado periodo, debiendo quedar intactos el resto de pronunciamientos que no fueron objeto de impugnación.

4º. No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.
Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

