Roj: **STSJ M 4292/2026** - ECLI: **ES:TSJM:2026:4292**

Id Cendoj: **28079340042026100274**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **4**
Fecha: **26/03/2026**
Nº de Recurso: **675/2025**
Nº de Resolución: **279/2026**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **MARIA DEL CARMEN PRIETO FERNANDEZ**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 04 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34002650

NIG:28.079.00.4-2024/0034458

Procedimiento Recurso de Suplicación 675/2025

ORIGEN:

Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Madrid. Plaza nº 28 Procedimiento Ordinario 338/2024

Materia: Reclamación de Cantidad

Sentencia número: 279/2026

Ilmos. Sres

Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

Dña. MARIA DEL AMPARO RODRIGUEZ RIQUELME

Dña. MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU

En Madrid a veintiséis de marzo de dos mil veintiséis habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 4 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación 675/2025, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. ALVARO JAVIER SAN MARTIN RODRIGUEZ en nombre y representación de INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA, contra la sentencia dictada por el Secc. Social Tri. Inst. Madrid. Plaza nº 28 en sus autos número Procedimiento Ordinario 338/2024, seguidos a instancia de D./Dña. Roman frente a INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA, en reclamación por Reclamación de Cantidad, siendo Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO. - D. Roman , cuyos datos constan en autos, ha venido prestando servicios para la mercantil INGENIERIA Y SERVICIOS AEROESPACIALES, S.L., (en adelante INSA), con una antigüedad de 01/09/1997 como Técnico de mantenimiento de operaciones incluido en la categoría de titulado superior, en el la Estación Espacial de Madrid, (Complejo de comunicaciones con espacio lejano de Madrid), sito en Robledo de Chávela, con salario bruto anual en 2021 de 57.913,87 € y en 2022 de 54.533,40€. - Docs. 1 a 3 aportados por la parte demandante. -

SEGUNDO. - ISDEFE es una sociedad mercantil estatal que tiene por objeto fundamental la prestación de servicios de ingeniería, consultoría y asistencia técnica destinada, principalmente, a Defensa y Seguridad. Es un medio propio de la Administración Central del Estado y de los entes, entidades y organismos vinculados o dependientes de ella. - Hecho no controvertido. -

TERCERO. - En virtud del Acuerdo del Consejo de Ministros de 16/03/2012 se aprueba el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal. La fusión por absorción se publicó en el BORME de 6-11-2012. INSA se extinguió por disolución y transmisión en bloque de todo su patrimonio a ISDEFE. - Hecho no controvertido. -

CUARTO. - En el momento de la fusión por absorción ISDEFE aplicaba a su plantilla el XVII Convenio Nacional de Ingeniería (2012-2013), posteriormente el XVIII Convenio Nacional de Ingeniería (2014-2017), el XIX Convenio Nacional de Ingeniería (2018-20209 y en la actualidad el XX Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería (2021-2024). - Doc. 5 aportado por el demandante. -

QUINTO. - El denominado procedimiento SEDA es un procedimiento, creado unilateralmente por la empresa en el año 2011, de evaluación del desempeño anual que regula un sistema de incentivos retributivos para los trabajadores/as. Su regulación obra en el doc. 8 de la parte demandante y se da íntegramente por reproducido en esta sede.

El cálculo de la retribución variable para los ejercicios 2021 y 2022 se establece en el apartado 4 denominado "DESCRIPCION GENERAL DEL SEDA" del manual de procedimiento, en el que se expresa:

<< Existirá un único sistema de evaluación global de desempeño compuesto por 2 elementos:

- Objetivos de negocio "que se ha hecho" Supone el 100% de la retribución variable.

- Competencia y actitud profesional (Desempeño) "cómo se ha hecho" con cuanta competencia, esfuerzo y dedicación, (Desligado de la retribución variable).

- El resultado de la valoración de los objetivos de negocio, será la cuantía de la retribución variable sobre el salario bruto anual (a partir de ahora referido como salario) de los empleados de Isdefe y se percibirá como un único pago. Para un

100% de cumplimiento dicha cuantía será:

Directores del Comité de dirección: 25%

Gerentes/Directores de Departamento: 20%

Jefes de Área: 18%

Jefes de Proyecto/Expertos/Coordinadores de Grupo, Resp. Grupo 15%

Resto del personal: 10%

Salvo que se indique lo contrario, se considerará que el plazo para el establecimiento de todos los parámetros necesarios para el funcionamiento del SEDA recogidos en este procedimiento (número y definición de objetivos, tolerancias, plazos de entrega de documentación etc.) será durante el mes de enero.>>

- Doc. 8 aportado por la parte demandante. - (STS nº 984/2016, de 23 de noviembre de 2016, rec. 285/2015).

SEXTO. - En fecha 28/09/2020 la Directora de Administración y RRHH de ISDEFE remitió a las secciones sindicales de ISDEFE documento titulado "Evaluación del desempeño-aplicación de planes de carrera" en virtud

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

del cual, tras exponer los tres colectivos con distintos sistemas de evaluación de desempeño o planes, proponía a las secciones sindicales la aplicación del mismo sistema de evaluación del desempeño a toda la plantilla, sin establecer diferencias según el plan de aplicación. Distinguía entre los siguientes colectivos dentro de la compañía:

1) Plan de Carrera e Itinerarios Profesionales de Isdefe, que incluía a 1151 personas. En el que habían sido incluidos, por no tener plan propio, el personal del CT de Maspalomas, 42 personas, ascendiendo a 1.193 personas las incluidas en él.

2) Plan de Carrera del personal técnico y Plan de Carrera del personal

de gestión y administrativo, aplicable al personal perteneciente a los centros de Oficinas-Madrid de la antigua INSA y al CT-Torrejón, que afectaría a 308personas.

3) Personal de la antigua INSA acogido en este ámbito solo al

Convenio Colectivo debido a que los planes vigentes a la fusión no se aplicaban a todos los Centros de Trabajo, con un total de 117 personas. (Se reproduce en su integridad). - Doc. 9 aportado por el demandante. -

SÉPTIMO. - El día 19/10/2020, la Directora de Personas de ISDEFE, Dña. Gloria , comunicó a toda la plantilla por correo electrónico la apertura, desde ese mismo día, del Sistema de Evaluación del Desempeño 2020, indicando que las 9 evaluaciones estarían disponibles para su cumplimentación por los responsables hasta el 4 de noviembre de 2020 y para su validación por parte de los supervisores hasta el 11 de noviembre de 2020. A la fecha de la presente demanda, se han realizado las evaluaciones de toda la plantilla de trabajadores de ISDEFE, incluida la del demandante, conforme al Procedimiento SEDA, de los ejercicios 2020 y 2021. No se le ha abonado ninguna cantidad por este concepto. (Se reproduce en su integridad). - Doc. 10 aportado por el demandante. (Art. 217 LEC). -

OCTAVO. - Consta Acuerdo Marco Laboral de las Oficinas Centrales de INSA aprobado en el año 2012 y con una vigencia de 3 años, prorrogable si no mediaría denuncia. Mediante nota informativa de fecha 16/02/2017, firmada entre empresa ISDEFE y Comité, se hace constar que el Acuerdo sobre Oficinas Centrales es aplicable a todo el personal adscrito al centro de trabajo de Madrid. - Hecho no controvertido. -

NOVENO. - El Ministerio de Hacienda ha aprobado una masa salarial distinta para el personal acogido al Convenio Colectivo de Empresas e Ingeniera de Estudios Técnicos y para el personal no acogido al Convenio. - Hecho no controvertido. -

*DÉCIMO. - Por el **TSJ** Madrid, Sala Social, Secc. 2 ª se dictó sentencia núm. 689/2022 de 6 de julio, que resuelve el recurso de suplicación n ° 514/2022 , en el que las partes son las mismas que en el presente, estimando el recurso interpuesto por la aquí actora, entre otros, contra sentencia de 29/12/2021, dictada el Juzgado de lo Social n° 38 de Madrid (autos n ° 267/2021), en la que condena al demandado al pago al demandante en la suma de 4.322,30€. Dicha resolución devino firme. (Se reproduce en su integridad). - Doc. 17 aportado por el demandante. -*

UNDÉCIMO. - En caso de estimación de la demanda, los importes que al actor le hubieran correspondido de haberse aplicado el procedimiento SEDA en los años reclamados (2021 y 2022), hubieran sido de 11.244,73€. - Conjunto documental aportado por la parte actora. -

DUODÉCIMO. - El demandante presentó papeleta de conciliación en reclamación de vulneración de derechos fundamentales ante el SMAC celebrándose el acto de conciliación "sin avenencia" en fecha de 27/02/2024. - Doc. 15 aportados por el demandante. -

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Debo estimar y estimo íntegramente la demanda interpuesta por D. Roman contra INGENERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA S.A. S.M.E., M.P., y declaro el derecho del trabajador a percibir los incentivos del procedimiento SEDA de los ejercicios 2021 y 2022 en los términos establecidos en dicho procedimiento, condenando a la demandada a abonar al trabajador la cantidad de 11.244,73€, más el 10% de intereses de mora de lo adeudado, por aplicación del procedimiento SEDA de los ejercicios 2021 y 2022.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 18/09/2025, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose día para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: La sentencia del Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid, Nº 230/2025, en autos de procedimiento ordinario 338/2024 seguidos a instancia de Don Roman contra la mercantil INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA, e ISDEFE SA, estima su demanda reconociéndoles su derecho a percibir el complemento variable SEDA correspondiente al año 2021 y 2022 por los importes que se fijan en el fallo aclarado, condenando a la demanda a su abono, con el interés legal más mora.-

Se recurre en Suplicación por la representación letrada de la empresa al amparo del art. 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, impugnado de contrario.

SEGUNDO. Con correcto amparo procesal se denuncia la infracción de las siguientes normas:

"

· del artículo 14 Constitución Española (CE)

· de la Orden HAPho57/2013, de lo de junio, reguladora de la masa salarial

· del RDL 2/2020, de 21 de enero de medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público

· de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) dictadas sucesivamente respecto a los incrementos máximos de los gastos de personal de los empleados del sector público (*) ver citadas en cuadro más abajo).

· el ad 35 de la LPGE 2022 sobre la competencia del Ministerio de Hacienda y Función Pública en materia de costes y condiciones de trabajo del personal al servicio del sector público estatal en el ámbito de la negociación colectiva

· la Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012, que aprueba el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal (en el que se ordena la fusión por absorción de Isdefe de la empresa Insa);

· del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

· XX Convenio Colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (en adelante, Convenio Colectivo de ingeniería)."

La sentencia de este **TSJ**, Sección Primera, 23/10/2020, recurso nº 206/2020, Y La sentencia de esta Sala, Sección Segunda, de 12/01/2022, recurso nº 916/2021, han resuelto la controversia que examinamos de conformidad con el criterio que se asume en el fallo recurrido. La cuestión debatida es la misma, es el ejercicio del año 2020 y en correspondiente a varios años, en nuestro caso, el ejercicio 2020 derivada del cumplimiento de objetivos empresariales conforme a lo establecido en el procedimiento general del denominado nuevo sistema de evaluación del desempeño "SEDA", implantado en la empresa, cuyo pago se niega a los actores sobre la base de que no es de aplicación a los trabajadores que, como ellos, proceden de la empresa INSA y fueron subrogados por ISDEFE, conservando las retribuciones que tenían reconocidas en ese momento, tesis que no es acogida por la resolución impugnada, con base en las sentencias de esta Sala que expone.-

Como señalamos en nuestra Sentencia de nº 4 /2022, de esta misma Sección:

"En este procedimiento no se cuestiona por la demandada la existencia del procedimiento SEDA, ni su contenido, como tampoco que la relación laboral se rige por el convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, ni que éste es el marco regulatorio de mínimos, respetándose el acuerdo marco laboral que tenían los trabajadores en INSA cuando pasaron a integrarse en ISDEFE. No se cuestiona tampoco el cálculo efectuado por el actor de la retribución variable que le correspondería en el año 2018 que se reclama.

Lo que se discute es que sea de aplicación a los actores el procedimiento SEDA, cuyos términos constituyen un hecho conforme, en cuyo artículo 1.1. se establece lo siguiente:

"El procedimiento es de aplicación general a todo el personal de Isdefe que tenga suscrito cualquier tipo de contrato laboral en sus distintas modalidades. Quedan excluidos los colaboradores que realizan prácticas en la empresa (Becarios) y los colaboradores profesionales (Asesores)."

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Y en su apartado 4 se dispone que existirá un único sistema de evaluación global del desempeño compuesto por dos elementos, los objetivos de negocio, que suponen el 100% de la retribución variable y la competencia y actitud profesional, desligado de la retribución variable, señalando el punto 1 de este apartado que existirán dos tipos de objetivos de negocio, en primer lugar los objetivos de empresa, que "se fijan para toda la plantilla y se vinculan al cumplimiento de los objetivos de la empresa" y los objetivos individuales que suponen unos incentivos adicionales, para los directores, gerentes y jefes de área, siendo los primeros, esto es los relativos al cumplimiento de los objetivos de empresa, los que se reclaman por el actor, en el porcentaje aludido en este punto, no cuestionándose, como hemos dicho, ni que se hayan alcanzado en el año 2018 ni la cuantía fijada en la demanda.

(...) Por tanto hemos de tener en cuenta lo siguiente:

1º) El actor forma parte de la plantilla de ISDEFE desde el 1 de febrero de 2013, en que ésta empresa se subrogó en su contrato de trabajo tras absorber a su anterior empleadora INSA.

2º) La relación laboral del actor con INSA se regía por las condiciones fijadas en esta empresa para los trabajadores de cada centro de trabajo, cuya concreción no consta, pero que, evidentemente fueron respetadas por ISDEFE, como era preceptivo conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores .

3º) Dicho respeto a las condiciones laborales previas a la subrogación, no supone que las relaciones de los trabajadores procedentes de INSA, queden excluidas de la aplicación de la normativa vigente en la nueva empresa, y así el apartado 4 del citado artículo establece que:

"Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida."

4º) Así pues el acuerdo que en su caso pudiera regir en el centro de trabajo de INSA en el que prestaba sus servicios el actor, cuyo contenido no consta, como tampoco su eficacia ni extensión, no tratándose siquiera de un convenio colectivo estatutario, es evidente que carece de vigencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y la propia empresa reconoce que la relación laboral del actor se rige por el convenio colectivo aplicable en ISDEFE, sin que por tanto exista actualmente ningún acuerdo colectivo de aplicación a los trabajadores procedentes de INSA, sino exclusivamente el necesario reconocimiento y respeto de sus derechos adquiridos en esta empresa.

5º) El XIX Convenio colectivo Nacional de Empresas de ingeniería y oficinas de estudios Técnicos, vigente en el año 2018, establece en su artículo 8 el respeto de las mejoras adquiridas que pudieran existir a la fecha de la firma del mismo y que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo."

(...) En consecuencia no podemos compartir la conclusión a la que se llegó en la anterior sentencia de esta Sala, por los siguientes motivos:

1º) Porque parte de un presupuesto falso cual es la existencia de un marco normativo de aplicación al actor como procedente de otra empresa, y otro distinto a los trabajadores de ISDEFE, pero no lo hay siendo de aplicación a todos el convenio colectivo del sector antes citado, y por tanto no puede aquí existir un espigueo porque no concurre el necesario presupuesto para que se produzca el mismo, esto es tal existencia de dos marcos normativos de los que se pretende extraer lo más beneficioso de cada uno, sino que el actor es un empleado más de la plantilla de ISDEFE cuya relación se rige exclusivamente por la normativa aplicable a todos los trabajadores de la empresa, sin perjuicio de que se respeten sus derechos adquiridos.

2º) El procedimiento SEDA es de aplicación absolutamente a todos los trabajadores de la empresa, sin que tras la absorción de INSA, se estableciera exclusión alguna de los trabajadores procedentes de esta empresa, debiéndose reiterar que el actor pertenece a la plantilla de ISDEFE y consecuentemente tiene los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

3º) El que el recurrente tenga reconocido un salario superior al establecido en convenio no puede conllevar que se le excluya del procedimiento SEDA, en tanto no consta que ningún otro de los trabajadores incluidos en el mismo perciba igualmente salarios superiores a los mínimos convencionales y porque es evidente que generándose el derecho al percibo de la retribución variable por la consecución por la empresa de los objetivos establecidos, el trabajador ha contribuido a ellos como integrante de la plantilla de ISDEFE, único requisito establecido en el procedimiento SEDA para que se le abone tal retribución.

4º) No existe por tanto razón alguna para excluir al actor del procedimiento SEDA, porque no hay dos marcos normativos de aplicación en la empresa, sino uno solo integrado por el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo que establecen el derecho al reconocimiento de las condiciones más beneficiosas, sin que el mismo pueda justificar la no aplicación a los trabajadores que las ostentan de un sistema de retribución variable prevenido con carácter general para toda la plantilla de la que forman parte.

5º) No se ha acreditado por la empresa que no disfruten los trabajadores no subrogados, de mejoras salariales respecto del salario mínimo del convenio colectivo, y de los únicos datos que constan acreditados resulta, por el contrario, que disfrutan de unas mejores condiciones que los procedentes de INSA, por lo que no existe por tanto justificación razonable para la discriminación que supone el impago al actor de la retribución variable por la consecución de unos objetivos a la que ha colaborado con su trabajo, sin que el término de comparación sea el relativo a otros trabajadores igualmente procedentes de INSA, sino el de la actual plantilla de ISDEFE de la que forma parte.

Procede por tanto la estimación de recurso y consecuentemente de la demanda incluido el interés por mora conforme a lo dispuesto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores ."

Estas consideraciones sirven para desestimar la denuncia que se efectúa en el recurso del art. 44 del ET en relación con el XX Convenio colectivo de Ingeniera, pues no resulta controvertido que dicho Convenio es de aplicación a todos los trabajadores subrogados de INSA desde su incorporación a ISDEFE, no infringiendo el fallo recurrido, ni el art. 44 ni el art 86.5 del ET en relación con la norma convencional.

Respecto a la denuncia del art. 14 de la CE reproducimos los argumentos que esta Sala ha expuesto en la Sentencia 689/2022, de seis de julio de 2022, al respecto, concluyendo que es aplicable a la empresa demandada el principio de igualdad ante la Ley derivado del invocado *artículo 14 de la Constitución* ,en su vertiente de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.-

"Desde luego eso impone a los órganos judiciales la obligación de resolver los litigios aplicando las normas de manera que por vía interpretativa no se introduzcan diferencias injustificadas y/o desproporcionadas no previstas en la propia norma. Pero también se impone a todos los poderes públicos cuando actúan, especialmente a las Administraciones Públicas, porque estas en su actuación no operan con arreglo al principio de autonomía de la voluntad, como si fueran un sujeto privado y no pueden reclamar para sí una libertad que es propia de los ciudadanos, sino que en su actuación se rigen por el Derecho y están obligadas a servir con objetividad los intereses generales (artículo 103.1 de la Constitución), por lo que el principio de igualdad ante la Ley deriva para ellas en una interdicción de la arbitrariedad (artículo 9.3 de la Constitución), lo que implica una obligación de trato igual a todos quienes se relacionan con ellas, esto es, la obligación de no introducir diferencias de trato que no estén justificadas objetivamente de una manera proporcionada.

Desde este punto de vista sí podría apreciarse la vulneración del artículo 14 de la Constitución que reiteradamente invoca el recurso, porque no aparece ninguna causa legítima que justifique la exclusión de los recurrentes del ámbito de aplicación de la decisión empresarial colectiva. Como correctamente sostienen los recurrentes, no puede justificarse la exclusión en base a un principio general de prohibición de "espigueo" normativo, porque no estamos ante la aplicación de dos convenios diferentes, sino solamente de una decisión empresarial de efectos colectivos y desde luego no resulta de los hechos probados que su aplicación esté restringida a aquellos trabajadores que no tengan mejoras sobre los niveles mínimos establecidos en el convenio sectorial. Conforme a la cita que ambas partes, en los escritos de recurso e impugnación, hacen del punto 1.1 del procedimiento SEDA, el mismo "es de aplicación general a todo el personal de ISDEFE que tenga suscrito cualquier tipo de contrato laboral" y solamente quedan excluidos los colaboradores que realizan prácticas (becarios) y los colaboradores profesionales (asesores externos). Se trata de un hecho no controvertido del que podemos partir y del mismo resulta que el criterio de exclusión que aplica la empresa solamente es que se trate de personal "subrogado" (según lo denomina en el escrito de impugnación), esto es, que el trabajador (cuyo contrato laboral actual lo vincula a ISDEFE, obviamente) proceda por sucesión de la plantilla de otra empresa (en este caso INSA). Ese criterio no aparece revestido por ningún elemento de racionalidad y proporcionalidad que permita considerar legítima la diferencia de trato desde el punto de vista de la interdicción de la arbitrariedad. La única circunstancia que lo permitiría considerar así razonablemente sería el hecho de que para estos trabajadores estuviera establecido otro sistema de incentivos, como el que tenían en su momento cuando prestaban servicios para INSA en virtud de los acuerdos entre su empresa y la agencia norteamericana NASA, pero lo que consta probado es que desde que se produjo la sucesión de empresas y pasaron a ISDEFE se dejaron de realizar las evaluaciones de desempeño y dejaron de percibir esos incentivos diferenciados, por lo que no pueden justificar la diferencia de trato y la inaplicación del procedimiento SEDA.

Por tanto el punto final para adoptar nuestra decisión estriba en determinar si a la empresa ISDEFE se le aplica el principio de igualdad ante la Ley e interdicción de la arbitrariedad propio de las Administraciones Públicas, puesto

que notorio que se trata de una empresa pública de capital del Estado, dado que si no se le aplicase la empresa disfrutaría de libertad, como toda empresa privada, para introducir diferencias de trato en las condiciones contractuales de diferentes trabajadores sin necesidad de justificación alguna, siempre que tales diferencias no estén vinculadas a razones discriminatorias prohibidas.

En este sentido debemos recordar que la doctrina administrativista tradicional venía distinguiendo, cuando estamos ante empresas públicas constituidas como sociedades mercantiles, entre aquellas empresas que constituyen una forma de personificación a través de la cual la Administración persigue objetivos de interés general, de aquellos otros supuestos en los que esas sociedades desarrollan puras actividades mercantiles que no son las características de las Administraciones, en cuyo caso la empresa es pública meramente por su propiedad, pero no por su actividad y debe regirse por las mismas normas que rigen las demás empresas privadas. Esta diferencia se introdujo primero en la doctrina francesa en la segunda mitad del siglo XX, ante la nacionalización de empresas privadas dedicadas a actividades productivas en el mercado (señaladamente la fabricante de automóviles Renault), pero fue igualmente adoptada por la doctrina administrativista española. Esta distinción, con algunos matices, es también la adoptada por la normativa de la Unión Europea y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de competencia, sometiendo a la misma a las Administraciones y empresas públicas cuando desarrollen actividades económicas, lo que además tiene reflejo específico en materia social, por ejemplo precisamente en materia de sucesión de empresas (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de septiembre de 2011 en el asunto C-108/2010 , Scattolon). Si siguiéramos la misma habríamos de diferenciar en este caso, según la actividad de la empresa ISDEFE, si la misma está cumpliendo finalidades de interés público o realizando actividades económicas para el mercado. Sin embargo no es este el criterio aplicable, porque la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha hecho tabla rasa de esa distinción por razón de la actividad y ha extendido la aplicación estricta del principio de igualdad ante la Ley a todas las empresas públicas por razón meramente de la propiedad pública y haciendo abstracción de su forma de personificación y de su actividad (a partir de sentencias del Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2020, RCUD 1911/2018 , 2005/2018 Y 2811/2018 , seguida de numerosísimas sentencias como las de 2 de julio de 2020, RCUD 1906/2018 , 20 de abril de 2021, RCUD 618/2020 , 29 de abril de 2021, RCUD 2386/2018 , 18 de mayo de 2021, RCUD 3135/2019 , 30 de junio de 2021, RCUD 1517/2020 y 1607/2020 , 30 de junio de 2021, RCUD 4327/2019 , 7 y 8 de septiembre de 2021 , RCUD 2945/2020 , 1447/2020 y 2945/2020 , etc.). ".-

Por lo expuesto, confirmamos el fallo recurrido con imposición de costas a la recurrente (art. 235.1 de la LRJS).

Vistos los preceptos denunciados y demás de general aplicación.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA contra sentencia dictada por el Trib. Inst., Sección Social, Plaza núm. 28 de Madrid, núm. 230/2025, en virtud de demanda formulada por Roman contra la recurrente, en reclamación sobre cantidad confirmando la sentencia recurrida.

Se imponen las costas causadas a la parte recurrente, fijándose los honorarios del Letrado de la parte recurrida que ha impugnado el recurso en la cantidad de 800,00 euros.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829-0000-00-0675-25 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la

condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2829-0000-00-0675-25.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ