Roj: **STSJ M 5115/2026** - ECLI: **ES:TSJM:2026:5115**

Id Cendoj: **28079340032026100310**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **3**
Fecha: **26/03/2026**
Nº de Recurso: **502/2025**
Nº de Resolución: **304/2026**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **ANA GOMEZ HERNANGOMEZ**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

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

Teléfono: 914931930/1931,914931951

Fax: 914931958

34002650

NIG:28.079.00.4-2021/0016434

Procedimiento Recurso de Suplicación 502/2025

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

ORIGEN:

Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Madrid. Plaza nº 2 Procedimiento Ordinario 270/2021

Materia: Reclamación de Cantidad

Sentencia número: 304/2026-R

Ilmos. Sres

D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ

D./Dña. PATRICIA VALLE LORENZO

D./Dña. RAQUEL VICENTE ANDRES

D./Dña. ANA GÓMEZ HERNANGÓMEZ

En Madrid a veintiséis de marzo de dos mil veintiséis habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 3 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 502/2025, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. FRANCISCO JAVIER SAN MARTIN RODRIGUEZ en nombre y representación de INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA, contra la sentencia de fecha 13/12/2024 dictada por el Secc. Social Tri. Inst. Madrid. Plaza nº 2 en sus autos número Procedimiento Ordinario 270/2021, seguidos a instancia de D./Dña. Juan Ramón ,

D./Dña. Humberto , D./Dña. Octavio , D./Dña. Lidia , D./Dña. Matilde , D./Dña. Camilo , D./Dña. Adela , D./Dña. Aurelio y D./Dña. Teodulfo frente a INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA, en reclamación por Reclamación de Cantidad, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. ANA GÓMEZ HERNANGÓMEZ, 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. Previa a la relación laboral con la demandada ISDEFE, los demandantes suscribieron contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con la sociedad INGENIERIA Y SERVICIOS AEROESPACIALES, S.L. (INSA), para prestar sus servicios como Ingenieros, Técnicos Operativos u Oficiales Administrativos, incluidos en la categoría de Titulado Superior o Titulado

Medio, en el Centro de trabajo de la empresa sito en Torrejón de Ardoz, Madrid.

(Hechos no controvertidos, contratos de trabajo aportados como documento nº 1 de la demanda).

SEGUNDO. La empresa INSA fue creada como una empresa mercantil estatal por Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de mayo de 1992, sucediendo al Instituto de Técnica Aeroespacial (INTA), reconociendo la antigüedad y demás derechos laborales al personal de dicha empresa.

La empresa ISDEFE fue constituida por Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 18 de septiembre de 1985, siendo una sociedad mercantil estatal que tiene por objeto social, entre otros: "la prestación de servicios de ingeniería, consultoría y asistencia técnica, en especial, los destinados a Defensa y Seguridad".

En fecha 10 de octubre de 2012 la empresa ISDEFE procedió a la fusión por absorción de la empresa INSA (BOE 6-11-12), pasando los trabajadores de Torrejón de Ardoz (incluidos los actores) a prestar servicios para la mercantil ISDEFE.

(Hechos no controvertidos, documento nº 2 de la demanda).

TERCERO. La empresa ISDEFE dispone actualmente de 6 centros de trabajo:

1º.- Sede Central de ISDEFE, en la calle Beatriz de Bobadilla, 3 (Madrid), donde se encuentra la Dirección de la empresa y el 77% del personal, con 1.254 empleados.

2º.- Delegación del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial Esteban Terradas (INTA) en Torrejón de Ardoz (Madrid), con 190 empleados.

3º.- Complejo de Comunicaciones de Espacio Lejano de Madrid (MDSCC/NASA), en Robledo de Chavela (Madrid), con 91 empleados. 4 º.- Sede del Instituto Tecnológico de La Marañosa (ITM), en La Marañosa, (Madrid), con 20 empleados.

5º.- Delegación de la Estación de la Agencia Espacial Europea (ESA) en Villafranca del Castillo (Madrid), con 17 empleados.

6º.- Delegación de la Estación de Espacio Lejano de la Agencia Espacial Europea (ESA), en Cebreros (Avila), con 6 empleados.

7º.- Centro de Ensayos (CET) en Torregorda (Cádiz), con 20 empleados.

8º - Navantia en Cartagena (Murcia), con 11 empleados.

9º.- Delegación del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial Esteban Terradas (INTA) en Maspalomas (Gran Canaria), con 44 empleados. (Hechos no controvertidos).

CUARTO. Todos los trabajadores, subrogados o no de INSA, perciben retribuciones por encima de las tablas del Convenio Colectivo de Ingeniería. (Hecho no controvertido).

QUINTO. La empresa ISDEFE dispone de un sistema denominado SEDA, que se aplica a todo el personal que tenga suscrito cualquier tipo de contrato en sus distintas modalidades. Dicho procedimiento regula la evaluación de

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

desempeño anual con un sistema de incentivos a los trabajadores, teniendo en cuenta los objetivos del negocio, fijándose las siguientes cuantías para un 100% del cumplimiento:

Ø Directores del Comité de Dirección: 25%

Ø Gerentes/Directores de Departamento: 20%

Ø Jefes de Area: 18%

Ø Jefes de Proyecto/ expertos/ coordinadores: 15%

Ø Resto de personal: 10%

Los objetivos de negocio se fijan conforme a la información financiera y comercial de la organización.

(Documento nº 7 de la demanda).

SEXTO. La empresa ISDEFE comunicó al Grupo SEDA, en relación con el pago del Incentivo/Retribución variable 2018 y 2019, que el porcentaje ponderado había sido del 100%.

(Documentos nº 9 y 10 de la parte demandada, y nº 1 acompañado al escrito de ampliación de demanda).

SÉPTIMO. La empresa ISDEFE ha llevado a cabo las evaluaciones del desempeño de los actores desde el ejercicio 2020 conforme al procedimiento SEDA, pero no les ha abonado el porcentaje de su salario bruto anual correspondiente.

(Hecho no controvertido, documento nº 11 aportado por la parte actora en el acto del juicio).

OCTAVO. La empresa no ha abonado a los actores los incentivos correspondientes a los ejercicios 2018 y 2019. (Hecho no controvertido)

NOVENO. En el momento de la fusión resultaba de aplicación a la empresa ISDEFE el XVII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, en vigor desde el 1-1-12. Actualmente resulta de aplicación el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 10-3-23), en vigor desde 1-1-21, que establece:

Artículo 8: Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio colectivo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 31: Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio colectivo, tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de las empresas o contratos individuales de trabajo.

Artículo 50: No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo. 1. Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar a las empresas obligadas por este Convenio que, en las relaciones laborales con sus personas trabajadoras, deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , o disposición que lo sustituya..."

DÉCIMO. Para el caso de estimar la demanda, los actores tendrían derecho a percibir en concepto de incentivo SEDA correspondiente a los ejercicios 2018 y 2019 (teniendo en cuenta que en el escrito de ampliación de demanda para el ejercicio 2019 no se reclaman cantidades respecto a D.ª Adela y D.ª Matilde), las siguientes cuantías:

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

1. D. Juan Ramón	7.348,32€
2. D.ª Lidia	5.576,77€
3. D.ª Adela	3.493,56€
4. D. Octavio	7.213,21€
5. D.ª Matilde	3.688,23€
6. D. Teodulfo	10.912,76€
7. D. Camilo	7.221,74€
8. D. Humberto	6.971,55€
9. D. Aurelio	4.666,51€

(Hecho no controvertido)

ÚNDECIMO. Los actores interpusieron papeletas de conciliación en diciembre de 2020 y abril de 2021, no habiéndose celebrado finalmente los actos ante el SMAC en el plazo de 30 días hábiles.

(Papeletas de conciliación y Certificados de no celebración, aportados como documentos nº 13 de la demanda y nº 4 y 5 del escrito de ampliación de demanda).

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

"Que ESTIMO la demanda interpuesta por los actores contra ISDEFE y, en su virtud, condeno a la empresa demandada a que les abone, en concepto de incentivos del procedimiento SEDA devengados durante los ejercicios 2018 y 2019, las siguientes cuantías, que deberán incrementarse con el interés por mora del 10%:

1. D. Juan Ramón 7.348,32€

2. D.ª Lidia 5.576,77€

3. D.ª Adela 3.493,56€

4. D. Octavio 7.213,21€

5. D.ª Matilde 3.688,23€

6. D. Teodulfo 10.912,76€

7. D. Camilo 7.221,74€

8. D. Humberto 6.971,55€

9. D. Aurelio 4.666,51€."

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 09/05/2025, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 26/03/2026 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.- Objeto del recurso.

Se interpone recurso de suplicación por la entidad ISDEFE frente a la sentencia por la que se estimaba la demanda interpuesta por los trabajadores frente a ISDEFE reclamando el derecho a que se les abone el variable SEDA, siendo trabajadores que forman parte de la plantilla de ISDEFE desde que fueron subrogados.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

El recurso se articula a través de un motivo de revisión jurídica. La parte contraria ha presentado escrito de impugnación.

SEGUNDO.- Censura jurídica.

Por el adecuado cauce procesal del *apartado c) del artículo 193 de la LRJS* ,denuncia la parte recurrente la infracción por la sentencia de instancia del *art. 14 de la Constitución , art. 44, del Estatuto de los Trabajadores*, XX Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, de la Orden HAP/1057/2013, de 10 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; art 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);así como de la jurisprudencia que cita.

La cuestión planteada en el presente recurso consiste en dilucidar si la parte actora tiene derecho a percibir la retribución variable SEDA correspondiente a los ejercicios 2018 y 2019 por aplicación la normativa colectiva que la regula. La empresa ISDEFE se opone alegando que se trata de trabajadores subrogados de INSA a los que no les es de aplicación la misma normativa que a los trabajadores de ISDEFE.

Los actores venían prestando servicios para la empresa INGENIERÍA Y SERVICIOS AEROESPACIALES (INSA), siendo su centro de trabajo el de Robledo de Chavela. Posteriormente se produjo una fusión por absorción de INSA (sociedad absorbida) por INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA (ISDEFE), acordada por Orden de 24-3-12.

La empresa ISDEFE dispone de un sistema denominado SEDA de retribuciones variables, que se aplica a todo el personal que tenga suscrito cualquier tipo de contrato en sus distintas modalidades, y dicho procedimiento regula la evaluación del desempeño anual con un sistema de incentivos a los trabajadores, teniendo en cuenta los objetivos del negocio.

La empresa distingue a dos colectivos de trabajadores: los de su propia plantilla y los subrogados, a quienes no les abona la retribución SEDA.

Actualmente resulta de aplicación el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 10-3-23), en vigor desde el 1 de enero de 2021, que establece la obligación de respetar todos los derechos adquiridos que tenían reconocidos los trabajadores.

Los actores interpusieron demanda reclamando la retribución SEDA. La sentencia de instancia estimó la demanda declarando que el procedimiento SEDA es aplicable a los actores como trabajadores de la empresa demandada y condenando a la empresa a abonarles en concepto de retribución variable SEDA de los ejercicios 2018 y 2019 las cantidades que se recogen en el fallo más el 10% de interés en concepto de mora.

La cuestión que se somete a nuestro juicio ya ha sido examinada por *esta Sala, entre otras en sentencia de 25 de abril de 2025, RSU 947/2024 de la Sección Sexta* de Sala, a cuya doctrina habrá de estarse por elementales razones de seguridad jurídica, y porque no se aporta razonamiento que conduzcan a cambiarla.

En tal resolución vinimos a señalar que *"para dar respuesta al debate, se debe empezar por destacar que no se cuestiona que la relación laboral se rige por el Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos y que este es el marco regulatorio de mínimos, respetándose el acuerdo marco laboral que tenían los trabajadores en INSA cuando pasaron a integrarse en ISDEFE. Tampoco se cuestiona la existencia del procedimiento SEDA ni su contenido ni el cálculo realizado por el demandante de la retribución variable que le correspondería percibir en los años 2019, 2020 y 2021 y que la sentencia declara probado en el hecho décimo; lo único que se discute es que al trabajador demandante le sea de aplicación el procedimiento SEDA y que, siendo aplicable, tenga derecho a la retribución reclamada.*

Es importante comenzar por precisar que son numerosas las sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre esta misma cuestión, con resultados de diferente signo, por estar vinculadas a los hechos probados de la sentencia impugnada en cada caso y al resultado de su revisión en el seno del recurso de suplicación. Juntando los hechos de unas y otras se obtendría un conjunto más completo y preciso de la realidad concurrente, pero no puede obviarse que, en fase de recurso de suplicación, hemos de someternos al relato de hechos probados que nos ofrece la sentencia y valorar la cuestión conforme a esos hechos y a la carga de la prueba. Reflejo de ellos es que el Tribunal Supremo ha rechazado la existencia de

contradicción entre las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid por la falta de coincidencia de los hechos en los que se han sustentado (SSTS 375/2024, de 23 de febrero [recurso 4543/2022] y 223/2024, de 6 febrero [recurso 1187/2022]), lo que confirma que es determinante la situación de hecho de la sentencia impugnada para llegar a lo que se haya de acordar en derecho sustantivo.

Entrando ya a resolver el fondo del asunto, debemos partir del indiscutido hecho de que, en virtud de 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, por el que se aprueba el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal, se produjo la fusión por absorción de INSA (sociedad absorbida) por ISDEFE (sociedad absorbente), con extinción por disolución sin liquidación de la sociedad absorbida y transmisión en bloque de todo su patrimonio a la sociedad absorbente que adquiere por sucesión universal los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida, lo que provocó la subrogación de la totalidad del personal de INSA por ISDEFE. El 8 de noviembre de 2012 se publicó en el Boletín Oficial del Registro Mercantil núm. 215, la fusión por absorción de INSA por ISDEFE.

También es pacífico que, cuando tiene lugar la sucesión empresarial y la consiguiente subrogación laboral, los trabajadores de INSA tenían un régimen retributivo propio y diferente al de los trabajadores de ISDEFE, que fue respetado, y que las retribuciones percibidas por el colectivo de trabajadores procedentes de INSA eran y son muy superiores a las previstas en el convenio (así se expresa en el fundamento tercero de la sentencia impugnada con valor fáctico).

El hecho de que se respeten las condiciones laborales, entre ellas, las retributivas con la que los trabajadores de INSA accedieron a ISDEFE es consecuencia de lo previsto en el artículo 44 LET dando lugar, por aplicación directa de la Ley, a dos escalas salariales diferentes como ocurre con cualquier supuesto de sucesión empresarial en la que se aplica lo previsto en el citado artículo. Ahora bien, es pacífico que todo el personal de ISDEFE, incluido el actor, se rige por el Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería por aplicación de lo dispuesto en el art. 44.4 ET y de la disposición primera del citado convenio, como consta indebidamente en el relato fáctico.

Partiendo de esos antecedentes, pasamos a dar respuesta a lo que constituye el objeto principal del debate, a saber, si el sistema de evaluación del desempeño SEDA es aplicable a los trabajadores procedentes de INSA y la respuesta es positiva,como ya ha resuelto este tribunal y, en particular, esta sección en el caso de otros trabajadores en idéntica situación.

Dicha conclusión se alcanza teniendo en cuenta que, según se ha declarado probado (hecho sexto), el sistema de evaluación de objetivos aprobado el 22 de julio de 2011, y en vigor hasta la actualidad, es de aplicación a todo el personal de ISDEFE que tenga suscrito cualquier tipo de contrato laboral en sus distintas modalidades, quedando solamente excluidos los colaboradores que realizan prácticas en la empresa (becarios) y los colaboradores profesionales (asesores), por aplicación de lo dispuesto en el apartado 1.1, estando vinculados los objetivos de negocio, que se fijan para toda la plantilla de trabadores, al cumplimiento de los objetivos de empresa, que cuando se alcanzan da lugar al abono de un incentivo por toda la plantilla de hasta el 10% sobre el salario de cada empleado (apartado 4.1).

Por consiguiente, el anterior sistema de evaluación de objetivos también es de aplicación a los trabajadores de ISDEFE procedentes de INSA con independencia de que, tras la subrogación laboral, mantengan sus condiciones particulares retributivas en cuanto sean homologables con el sistema retributivo de ISDEFE, pero que tienen derecho a acceder a las condiciones laborales del personal de ISDEFE en aquello que no es homologable, como es el caso de la retribución variable por cumplimiento de objetivos, pues no se alega ni acredita que el demandante perciba un complemento retributivo de esa naturaleza.

Así se desprende de la doctrina que expresa la sentencia del Tribunal Supremo 1042/2024, de 10 de septiembre de 2024 (recurso 197/2022) que, aunque resuelve otro tipo de condición laboral -el seguro de vida y accidente-, su razonamiento es trasladable a la resolución de la controversia analizada, máxime cuando la empresa aduce el quebranto del artículo 14 de la Constitución . Esa sentencia dice:

- "Cuando la empleadora es la Administración Pública, ésta no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de autonomía de la voluntad, sino que debe actuar -como ya dijimos más arriba- con sometimiento a la Ley y al Derecho y con interdicción de la arbitrariedad, estando sujeta al principio de igualdad ante la Ley, que concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales (SSTC -entre otras- 161/1991, de 18/Junio ; 2/1998, de 12/Enero ; y 34/2004, de 08/Marzo . Doctrina recordada por la SSTS 13/10/04 -rco 132/03 -, 14/02/13 -rcud 4264/11 - y SG 23/05/14 -rco 179/13 -)".

- "Esa singular posición jurídica de la Administración pública empleadora, resulta especialmente relevante a la hora de valorar la posible concurrencia de una justificación objetiva y razonable de la desigualdad de trato aplicada a los trabajadores afectados".

- "Esa desigualdad no puede considerar fundada en criterios objetivos y razonables, resulta en este momento artificiosa e injustificada, por cuanto se sustenta exclusivamente en el hecho de que estos trabajadores provenían de la anterior empresa fusionada, al punto, incluso, de que los nuevos contratados por ISDEFE tras la fusión tendrían derecho a ese superior nivel de aseguramiento, que sin embargo se niega a quienes ya prestan con anterioridad servicios por cuenta de esa misma empleadora provenientes de INSA".

- "Desigualdad de trato por parte de la empleadora pública que no aparece debidamente justificada en razones objetivas que permitan mantener en el tiempo esa diferenciación entre unos y otros trabajadores".

Si esto ocurría en un supuesto en el que los trabajadores se integraron teniendo una regulación del mismo derecho social -el seguro de vida y accidente-, aunque con pólizas de cobertura distintas y con contenido diferente, pero a los que se les da un trato diferente cuando en la misma fecha concluyen dichas pólizas estableciendo entonces una contratación de seguro diferente y de peor condición en el personal de INSA, tanto más debe ser cuando ocurre con un elemento que no está en el régimen retributivo del personal que procede de INSA, pero sí en el de ISDEFE, y que no es susceptible de homologación con ninguna de las partidas retributivas que conservan los trabajadores procedentes de INSA.

Habremos de añadir que, en los hechos probados de la sentencia, también consta (ordinal séptimo) que el 19 de octubre de 2020 se comunicó a toda la plantilla, por correo electrónico, la apertura ese mismo día del Sistema de Evaluación de Desempeño 2020 y que se ha efectuado la evaluación de toda la plantilla de los trabajadores ISDEFE, incluido el demandante, conforme al procedimiento SEDA, correspondientes a los ejercicios 2020 y 2021 sin que, a pesar de ello, se haya procedido al abono el incentivo SEDA al demandante, lo cual carece de sentido si, como entiende la empresa, no se someten a ese régimen, salvo que sea porque hay que conocer, al calcularse según productividad global de la empresa, aquello en lo que han participado los trabajadores no retribuidos para deslindar el derecho individual de los demás, algo que evidencia el que unos trabajadores que también han contribuido al resultado global de la empresa no puedan beneficiarse de ello frente a los demás, lo que es expresión clara de que, cuando los trabajadores provenientes de INSA no tiene la posibilidad de acceder a una retribución variable porque no está en su régimen de origen, se produce una desigualdad de trato injustificada.

La conclusión desde los parámetros que acabamos de exponer es que el demandante, trabajador de INSA que se integró en ISDEFE, tiene derecho a acceder a la retribución variable al igual que el resto de los trabajadores de ISDEFE, como declaró la sentencia impugnada que, por consiguiente, no ha quebrantado, sino aplicado correctamente y conforme a los criterios jurisprudenciales, lo dispuesto en el artículo 14 Constitución Española , 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), el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y el XX Convenio Colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Tampoco incurre la sentencia impugnada en la infracción de la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, reguladora de la masa salarial, el RDL 2/2020, de 21 de enero de medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público y las Leyes de Presupuestos Generales del Estado dictadas sucesivamente respecto a los incrementos máximos de los gastos de personal de los empleados del sector público.

Como ya dijimos en la sentencia de 9 de septiembre de 2024 (recurso 12/2025), tales previsiones no son sino el reflejo de la sumisión de la Administración a los principios de igualdad y rectitud presupuestaria que impide a los organismos públicos y empresas públicas la autonomía decisoria presupuestaria de gastos, entre ellos de retribuciones. Pero esa sumisión no se extiende a las consecuencias económicas de la aplicación de las normas legales y convencionales por los tribunales de justicia, lo que es lógico y consecuente porque la limitación lo es para el gestor de sus propios medios, pero no para las incidencias sobrevenidas por causa de circunstancias externas a dicha gestión. Otra cosa supondría dejar en manos de una de las partes de la relación laboral el cumplimiento de sus obligaciones, lo que está prohibido por las normas jurídicas (artículo 1256 CC , artículos 4.2 f) y 29.1 LET), por eso se prevén incrementos presupuestarios que permitan abordar las deudas salariales y de Seguridad Social sobrevenidas y cuya gestión incumbe a quien gestiona su propio presupuesto.

La referencia a 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 no añade nada a cuanto hemos dicho porque su único dato normativo revelado en el escrito de recurso es la mención del Anexo V de la misma y a la expresión: "En cualquier caso, de la ejecución de las actuaciones autorizadas en este Acuerdo no podrá derivarse incremento alguno de la masa salarial en las entidades afectadas", no es sino expresión común sobre lo que ya hemos mantenido en relación con las masas salariales y las limitaciones presupuestarias.

En definitiva, consideramos que el demandante tiene derecho a percibir la retribución derivada del sistema SEDA, por lo que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada y confirmamos a este respecto la sentencia impugnada".

La aplicación de dicha doctrina al caso que nos ocupa determina la desestimación del recurso de suplicación por razones de igualdad en la aplicación de la ley, de seguridad jurídica y de justicia material, manteniendo el mismo criterio anteriormente referido.

Por todo lo expuesto, y

VISTOSlos anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

F A L L A M O S

Desestimamos el recurso de suplicaciónformulado por ISDEFE y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la *sentencia dictada por el Juzgado Social n º 2 de Madrid, de 13 de diciembre de 2024, en el procedimiento n º 270/2021* .Se imponen las costas de esta alzada a la parte recurrente incluidos los honorarios del Letrado de la parte impugnante del recurso, que se cuantifican prudencialmente en 800 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, exponiendo en su caso las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo art. 219.1 LRJS, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DIAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia, de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS. 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 2828-0000-00-0502-25 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 2828-0000-00-0502 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