Roj: **STSJ M 7685/2026** - ECLI: **ES:TSJM:2026:7685**

Id Cendoj: **28079340012026100529**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **05/06/2026**
Nº de Recurso: **1048/2025**
Nº de Resolución: **540/2026**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **IGNACIO MORENO GONZALEZ-ALLER**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

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

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

NIG:28.079.00.4-2024/0147062

Procedimiento Recurso de Suplicación 1048/2025

ORIGEN: Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Madrid. Plaza nº 50 Procedimiento Ordinario 932/2024

Materia: Materias laborales individuales

Sentencia número: 540/2026

D

D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ-ALLER

Dª. ÁNGELA MOSTAJO VEIGA

Dª. MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ HORMEÑO

Dª. MARÍA SOLEDAD ORTEGA UGENA

En la Villa de Madrid, a cinco de junio de dos mil veintiséis, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

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 nº 1048/2025, interpuesto por la mercantil INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA S.A, contra la Sentencia de fecha 7 de julio de 2025, dictada por el Juzgado de lo Social número 50 de los de Madrid, en el procedimiento número 932/2024, seguidos por D. Ezequiel frente la mercantil RECURRENTE, sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ-ALLER, 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.- El demandante D. Ezequiel ha prestado servicios por cuenta y dependencia de la empresa INGENIERIA DE SERVICIOS AEROESPACIALES SL (en adelante INSA) desde el 01-01-1992, con la categoría profesional de grado L12 ingeniero de sistemas, en el centro de trabajo de TORREJON DE ARDOZ en Madrid.

La relación laboral se inició en virtud de un contrato de trabajo suscrito con la empresa demandada INSA, para prestar servicios en el INSTITUTO NACIONAL DE TECNICA AEROESPACIAL "ESTEBAN TERRADAS" sito en TORREJÓN DE ARDOZ.

La retribución anual bruta que percibió el demandante en el año 2022 ascendió a la cantidad de 28.457,91 euros.

La retribución anual bruta que percibió el demandante en el año 2023 ascendió a la cantidad de 31.108,64 euros.

(documentos nº 1 y 2 aportados con la demanda y la ampliación de la demanda).

SEGUNDO.- La empresa INSA es una empresa mercantil estatal creada por Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 14-05-1992, la cual subrogó a todo el personal laboral destinado en la empresa INTA.

Dicha empresa no disponía de un Convenio colectivo propio de empresa.

TERCERO.-La empresa ISDEFE es una sociedad mercantil estatal creada por Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 18-09-1985, cuyo objeto es la prestación de servicios de ingeniería, consultoría y asistencia técnica, en especial los destinados a Defensa y Seguridad.

CUARTO.-Por Orden de 20-03-2012 (BOE 24-03-2012), con efectos del 21-12-2012, se acordó la fusión por absorción de INSA por ISDEFE, con extinción de la sociedad absorbida por disolución, pasando los trabajadores de ROBLEDO DE CHAVELA a prestar servicios para ISEDFE desde el 10-10-2012 (documento nº 1 de la empresa y documento nº 5 de la parte actora).

QUINTO.-La empresa ISDEFE cuenta con 9 centros de trabajo en España, siendo uno de ellos el centro de ROBLEDO DE CHAVELA, estando la sede central de la empresa ubicada en Madrid en la calle Beatriz de Bobadilla nº 3(hecho no controvertido).

SEXTO.-La empresa ISDEFE dispone de un sistema denominado SEDA, que se aplica a todo el personal que tenga suscrito cualquier tipo de contrato en su distintas modalidades, quedando excluidos los colaboradores que realizan prácticas en la empresa (becarios) y los colaboradores profesionales (asesores).

Dicho procedimiento regula la evaluación de 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: -Directores del Comité de Dirección: 25%

-Gerentes/Directores de Departamento: 20%

-Jefes de Área: 18%

-Jefes de Proyecto/ expertos/ coordinadores: 15%

-Resto de personal: 10%

Así consta en el documento nº 10 aportado por la parte actora que se da íntegramente por reproducido.

SEPTIMO.-La empresa demandada ha efectuado al demandante las evaluaciones del sistema SEDA en los años 2022 y 2023, sin que le haya abonado el porcentaje correspondiente pese a que se han cumplido los objetivos de negocio del ISDEFE al 100% (documento nº 12, 13 de la demanda y documento nº 6 de la ampliación de la demanda).

OCTAVO.- Para el caso de estimar la demanda, el demandante tendría derecho a percibir las cuantías siguientes en concepto de retribución variable en aplicación del procedimiento SEDA de los ejercicios 2022 y 2023.

SEDA ejercicio 2022:2.845,79 euros SEDA ejercicio 2023: 3.110,86 euros (hecho no controvertido).

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

NOVENO.-El demandante en fecha 21 de mayo de 2024 envió un correo electrónico a la empresa reclamando el pago de la retribución variable SEDA del ejercicio 2022(documentos nº 15 y 15 aportados por la parte actora).

DECIMO.-Se ha presentado la papeleta de conciliación ante el SMAC el día 01-08-2024, habiendo transcurrido el plazo de 30 días sin que se haya celebrado el acto de conciliación(documentos nº 16, 17 aportados con la demanda, y documentos nº 3 y 4 aportados con el escrito de ampliación de la demanda).

La demanda ha sido presentada 10-12-2024, y ampliada por escrito presentado en fecha 1803-2025".

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

"Estimo la demanda interpuesta por D. Ezequiel contra la empresa INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA, y condeno a la empresa demandada a abonar al demandante las siguientes cantidades en concepto de retribución variable SEDA:

-RETRIBUCION VARIABLE SEDA AÑO 2022: 2.845,79 euros más interés por mora del 10% devengado desde el 21-05-2023.

-RETRIBUCION VARIABLE SEDA AÑO 2023: 3.110,86 euros más interés por mora del 10% devengado desde el 01-08-2024".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDADA, formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevado por el Juzgado de lo Social de referencia el presente Expediente Judicial Electrónico a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvo entrada en la Sección Primera el 21 de octubre de 2025, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 3 de junio de 2026 para los actos de votación y fallo.

SEPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- I).-La sentencia aquí impugnada, emitida por el Juzgado de lo Social nº 50 de Madrid el 7 de julio de 20254, en sus autos nº 932/024, ha estimado la demanda interpuesta por Don Ezequiel contra la empresa INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA (ISDEFE), y condenando a esta última mercantil a abonar al demandante las siguientes cantidades en concepto de retribución variable SEDA:

-RETRIBUCION VARIABLE SEDA AÑO 2022: 2.845,79 euros más interés por mora del 10% devengado desde el 21-05-2023.

-RETRIBUCION VARIABLE SEDA AÑO 2023: 3.110,86 euros más interés por mora del 10% devengado desde el 01-08-2024.

II).-Para ello la sentencia de referencia funda su decisión en las consideraciones expresadas en la sentencia de la Sala de lo Social del **TSJ** de Madrid de fecha 13 de noviembre de 2024, dictada en el recurso de suplicación n° 579/2024, que a continuación reproduce en su literalidad; y rechaza la excepción de prescripción opuesta por la empresa teniendo en cuenta que el variable correspondiente al SEDA se abona en la nómina del mes de mayo del año siguiente, argumentando que:

"La demanda tiene por objeto la reclamación de la retribución variable SEDA de los años 2022 y 2023; es un hecho reconocido por ambas partes que la retribución variable se abona siempre en el mes de mayo del ejercicio siguiente a su devengo, por tanto, la retribución variable del año 2022 se abona en el mes de mayo de 2023, y la del año 2023 se abona en el mes de mayo de 2024.

Consta aportada una reclamación extrajudicial de la retribución variable del año 2022, efectuada por el trabajador mediante correo electrónico en fecha 21 de mayo de 2024, reclamación extrajudicial realizada antes de que expirara el plazo anual de prescripción.

El plazo anual de prescripción establecido en el artículo 59 ET se vio interrumpido por dicha reclamación extrajudicial y por tanto se iniciaría de nuevo el cómputo del plazo de prescripción a partir del 21 de mayo de 2024; como la papeleta de conciliación se ha presentado el 1 de agosto de 2024 y la demanda se ha presentado el 10-12-2024, se ha de concluir que el plazo anual de prescripción no había expirado.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Y en cuanto a la retribución variable del año 2023 el plazo anual de prescripción previsto en el artículo 59 ET no habría transcurrido en ningún caso, pues la papeleta de conciliación se presentó igualmente el día 1 de agosto de 2024, y la ampliación de la demanda se produce por escrito presentado el 18 de marzo de 2025".

SEGUNDO.- I).-Discrepando de la sentencia del Juzgado se interpone recurso de suplicación por INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA, S.A, (en adelante ISDEFE), que se compone de dos motivos que se articulan por el apartado c) del artículo 193 LRJS.

En el primero se denuncia, y por las razones que minuciosamente expone, infracción de la siguiente normativa: artículo 14 Constitución Española (CE), 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 que identifica; del 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; 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, 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); y del XX Convenio Colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

En el segundo motivo se denuncia infracción del artículo 59 del ET y concordantes del Código Civil, así como jurisprudencia asociada que identifica, defendiendo que, como quiera la retribución variable SEDA se abona en el mes de mayo del año siguiente (además de no ser un hecho no controvertido), en una nómina separada, la acción debe presentarse un año antes de dicho plazo, esto es, si es el SEDA de 2022, al deber haberse abonado en fecha de mayo de 2023, la acción prescribe en fecha de mayo de 2024, y habiéndose presentado la papeleta respecto de dicho ejercicio en fecha de agosto de 2024, se encontraría prescrita la cantidad referida al SEDA de 2022.

II).-La cuestión que centra el debate ha sido abordada por este Tribunal, entre otras en sentencias como las de 12 de enero de 2022, recurso 916/2021, 6 de julio de 2022, recurso 514/2022; o la de 28 de septiembre de 2022, RSU 639/2022; o la más reciente de 27 de febrero de 2026, RSU 661/2025, a cuya doctrina habrá de estarse por elementales razones de seguridad jurídica y porque no se ofrecen motivos para variarla.

III).-Con carácter previo hemos de precisar que esta Sección de Sala se apartó de sus precedentes, alineándose con la doctrina de la Sala en sentencia de 21 de febrero de 2025, RSU 853/2024, en la que efectuamos las siguientes consideraciones:

"No se nos escapa que algunos aspectos de esa misma sentencia, toman como referencia algún dato de hecho distinto, cuando menos parcialmente.

- Así, la resolución precitada consigna que, en ese proceso, tanto en instancia, como en Casación, la empleadora no probó la supuesta existencia de dos masas salariales diferenciadas. Lo cual nos lleva a remitirnos al quinto ordinal de la sentencia hoy recurrida. Señala que: "...En ISDEFE se ha venido solicitando anualmente al Ministerio de Hacienda y obteniendo autorizaciones de Masas Salariales diferenciadas entre los trabajadores de ISDEFE que no provienen de INDA y los trabajadores de ISDEFE que provienen de INDA...". Sin embargo, lo trascrito carece a la postre de relevancia, pues la sentencia del TS, que ahora comentamos introduce otros parámetros y a esos mismos fines. Recuerda que también es importante adverar desde el punto de vista probatorio: "...la incidencia que en cada una de ellas pudiere tener la ampliación de la cobertura de la póliza de seguro en favor del colectivo de los trabajadores provenientes de INSA- en este caso sería del SEDA-, así como la eventual superación de los límites presupuestarios impuestos a tal efecto, si lo que sostiene es que existen imperativos legales que impiden ese reconocimiento...".Ninguno de estos aspectos ha quedado demostrado en este litigio. Por lo cual dicho alegato, a su vez el principal en nuestro Recurso, carece de la importancia que se le quiere otorgar.

- La otra cuestión aparece más relacionada con el tema que nos ocupa. Señala dicha resolución que de acuerdo al art. 44, del ET , cabe: "...la posibilidad de que en algunos aspectos pudiere mantenerse transitoriamente un régimen jurídico diferenciado entre uno y otro colectivo.

Así se desprende de la reciente STS 375/2024, de 23 de febrero, rcud. 4543/2022 , y las que en ella se citan, en lo relativo al acceso de todos los trabajadores de ISDEFE al procedimiento SEDA para la percepción de determinadas retribuciones variables, en razón de los diferentes acuerdos colectivos que pudieren seguir vigentes en la anualidad correspondiente...".

Enlazando con esta última sentencia, allí se rechazó la existencia de contradicción. Lo cual coincidía con lo definitivamente acordado en anteriores resoluciones, y que también ha seguido ocurriendo con posterioridad; recordemos, por ejemplo, la de 29-5-2024, rec. 4866/2022.

A su vez, la contradicción entonces defendida por la empresa partía de la ya mencionada de esta Sala, de 23-10-2020, rec. 971/2020. La clave para no admitirla, fue que la en ese caso recurrida había declarado probado que el personal del INTA: "...se regía por las condiciones fijadas en esta empresa para los trabajadores de cada centro de trabajo, cuya concreción no consta, y menos aún que proceda de una negociación colectiva, pero que evidentemente fueron respetadas por ISDEFE, como era preceptivo...".Mientras que en la de 23-10-20: "...Sus relaciones laborales se regulaban por el Acuerdo Marco Laboral que obra al documento 4 de la demandada y se da por reproducido".Lo cual lleva a concluir al TS y a los fines antedichos, que: "...El punto de partida de ambas es diverso. La estimación de lo reclamado significa un espigueo para la contratada, mientras que la posterior advierte que esa conclusión parte de un presupuesto falso cual es la existencia de un marco normativo de aplicación a los actores 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. No solo los hechos son diversos, por tanto, sino también los fundamentos en que se basan las pretensiones resueltas...".

Entonces, inevitablemente, hemos remitirnos al tercer hecho probado y para imputar el debate a una u otra postura. Establece que:

"...La empresa INSA no aplicaba ningún Convenio Colectivo Estatutario a sus trabajadores antes de la fusión, existiendo, sin embargo, diversos Acuerdos de Condiciones laborales por cada centro de trabajo, sin que conste en las actuaciones cuál era el concreto aplicable a los actores...".Oscuridad que apunta con más detalle argumental el último párrafo, del tercer fundamento de derecho de instancia, cuando refiriéndose a unos "supuestos Pactos de Centro de Trabajo", dice que "se desconoce, pues no han sido aportados, su alcance, contenido y afectación o si se trata de un Convenio extra estatutario".

Finalmente, a la vista de lo que acabamos de relacionar y su no modificación fáctica en el trámite en curso, es claro que el punto de partida de la actual resolución de instancia, no es el mismo que el contemplado en nuestras previas resoluciones de 23-10-2020 y 11-2-2022, rec. 879/2021."

Y aclarado lo anterior, en las sentencias de esta Sala más arriba referenciadas concluimos que:

"La demanda rectora de los autos reclama para cada uno de los actores diversas cantidades salariales en concepto de retribución variable correspondiente al ejercicio 2018. Se trata en el caso de todos los demandantes de titulados superiores, ingenieros, que prestan servicios en el centro de trabajo de Robledo de Chavela (Madrid) para la empresa pública Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. S.M.E., M.P. (ISDEFE), pero que comenzaron prestando servicios para la empresa pública Ingeniería y Servicios Aeroespaciales S.A. (INSA), que fue absorbida por ISDEFE (ordinal cuarto de los hechos probados). En la empresa INSA no existía ningún convenio colectivo ni pacto de empresa, si bien a los actores se les venía abonando desde 1979 un incentivo anual cuya cuantía para cada uno dependía de una evaluación de distintos factores de calidad, desempeño y valores en el trabajo. Ese complemento se les dejó de abonar desde la absorción por ISDEFE, dejando de realizarse sus evaluaciones anuales, pero en lo demás se les ha respetado la masa salarial y demás condiciones laborales que tenían en INSA. ISDEFE aplica a sus trabajadores el convenio nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, que no se ha aplicado nunca a los recurrentes procedentes de INSA, porque la masa salarial y demás condiciones laborales que tenían en INSA y que se les han seguido aplicando son superiores a las que tendrían de aplicarse el citado convenio colectivo (fundamento de Derecho tercero de la sentencia de instancia, con valor de hecho probado). Además y por encima de las previsiones de ese convenio existe en ISDEFE un Sistema de Evaluación de Desempeño (SEDA) en virtud del cual a todos los trabajadores de la empresa se le abona una retribución variable anual en función de la consecución de los objetivos globales de la empresa (no individualizados). A los trabajadores provenientes de INSA, que dejaron de percibir su incentivo anual anterior, tampoco se les viene abonando el incentivo resultante del sistema SEDA. Lo que se reclama por los demandantes, todos ellos trabajadores provenientes de INSA, es el abono del complemento variable anual resultante del sistema SEDA que rige en ISDEFE.

Esa pretensión ha sido desestimada en la instancia, con cita de la sentencia de la sección primera de esta Sala de 23 de octubre de 2020 (recurso 206/2020), porque se dice que reconocer el incentivo resultante del sistema SEDA supondría admitir un espigueo entre las condiciones propias de INSA que se les han respetado a los recurrentes y las aplicables a los trabajadores de ISDEFE.

El recurso se instrumenta en un único motivo amparado en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social en el que se va denunciando sucesivamente distintas vulneraciones jurídicas. Con carácter previo hemos de decir que todas ellas habrán de resolverse en base exclusivamente a los hechos probados de la sentencia

de instancia, que no se pretenden modificar, lo que es muy relevante dado que en este recurso de suplicación se hacen abundantes menciones a hechos que no constan entre los probados, citando para ello documentos obrantes en autos y otras pruebas practicadas, lo que es una deficiente técnica de recurso que no es admisible en un recurso de suplicación. Los motivos de la letra c en un recurso de este tipo deben tomar como fundamento fáctico exclusivamente los hechos probados de la sentencia de instancia. Cualquier modificación que se pretenda introducir en los mismos debe instrumentarse por la letra b del artículo 193 de nuestra ley procesal, lo que los recurrentes no han hecho. Y exactamente lo mismo debe decirse respecto del escrito de impugnación del recurso, dado que el mismo, pese a citar documental obrante en autos y hechos que se apoyarían en la misma, no instrumenta ningún motivo de revisión fáctica al amparo del artículo 197.1 de la Ley de la Jurisdicción Social.

En cuanto a los argumentos del único motivo de recurso, en primer lugar se denuncia la vulneración de los artículos 7.1 y 7.2 del Código Civil porque se dice que "debemos denunciar en primer lugar la mala fe de la demandada" y para ello se dice que en este proceso la demandada ha aportado un certificado de la directora de recursos humanos con contenido distinto al aportado en otros procesos. La construcción jurídica de este motivo no tiene amparo en ninguna de las letras del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y desde luego en ningún caso en la letra c, como se plantea, porque no se refiere al fondo jurídico del litigio, sino a incidencias procesales sobre la prueba que, como mucho, podrían plantearse por la letra a y aún así, discutiéndose meramente la valoración de la prueba, no podrían ser acogidas por dicha vía procesal. Si se cuestiona la legalidad de la prueba practicada en este proceso por la falsedad de un documento debería procederse conforme al artículo 86.2 de la Ley de la Jurisdicción Social y los actores no lo han hecho. Pero si entendemos que el certificado en cuestión no es realmente un documento, sino una prueba testifical documentada, entonces la valoración de la misma corresponde en exclusiva al órgano judicial de instancia y no puede ser revisada en suplicación.

En segundo lugar se dice que se ha vulnerado el artículo 96.1 de la Ley de la Jurisdicción Social, porque se ha "aplicado indebidamente el artículo 96.1 LJS en relación a la carga de la prueba en casos de discriminación", porque "a la vista de la documental presentada por la empresa, resulta que la misma no contiene ninguna justificación veraz y mucho menos suficiente para que se considere probado la ausencia de discriminación y de desigualdad en los hechos denunciados". El enunciado de esta parte del motivo acredita un déficit de comprensión del concepto que se maneja. El artículo 96.1 de la Ley de la Jurisdicción Social opera cuando existe una diferencia de trato dada por una empresa a varios trabajadores, la cual en principio, si la empresa es privada, es lícita, porque no tiene una obligación de trato igual, al no estar sujeta al principio de igualdad, sino al de autonomía de la voluntad. Si la diferencia en tales casos se quiere calificar como ilícita, ha de asociarse a una causa de discriminación prohibida del artículo 14 de la Constitución y en ese caso lo que ha de ser objeto de prueba es si la motivación de la empresa, al introducir la diferencia de trato, ha sido o no esa causa prohibida. En tales casos es donde opera la llamada "inversión de la carga de la prueba", según la cual si existen indicios suficientes de que la causa de la diferencia de trato ha sido una causa prohibida, corresponde a la empresa acreditar que no lo ha sido, sino que existe otra causa distinta, no discriminatoria, que es la que ha motivado su decisión. En este caso no cabe duda de que existe una diferencia de trato, que no es controvertida, cuando a los trabajadores procedentes de INSA no se les aplica el sistema SEDA y el incentivo anual resultante, pero tal diferencia no se asocia, ni siquiera en las alegaciones de los demandantes, a una causa de discriminación prohibida de las previstas en el artículo 14 de la Constitución , sino al supuesto respeto de un acervo de condiciones de trabajo preexistentes en INSA que sustituiría por completo a las condiciones aplicables en la nueva empresa. Por tanto el artículo 96.1 de la Ley de la Jurisdicción Social no juega absolutamente ningún papel en este litigio.

En tercer lugar se denuncia infracción del artículo 44.1 y 44.4 del Estatuto de los Trabajadores . El artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001 , sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, dice que "después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo", añadiendo que "los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año". Para incorporar dicho precepto de la Directiva el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores dice: "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".

Lo que nos dice el recurrente es que "en INSA no existía Convenio Colectivo Estatutario"... y por ello "debe aplicarse el Convenio Colectivo Nacional de Ingeniería aplicable en la cesionaria". Efectivamente, aunque la sentencia de instancia nos dice en su fundamento de Derecho tercero que "los trabajadores se encuentran adscritos a un centro de trabajo de INSA como es el de Robledo de Chavela, han continuado y continúan rigiéndose por el marco regulatorio de condiciones laborales y salariales de dicha empresa, y por tanto, no les resulta de aplicación la regulación específica de los trabajadores de ISDEFE", lo cierto es que ese llamado "marco regulatorio" no consta que proceda de ningún tipo de negociación colectiva, ni estatutaria ni extraestatutaria, por lo que a efectos de la aplicación del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE no tiene en ningún caso la naturaleza de convenio colectivo y por tanto no puede justificar la inaplicación al colectivo de trabajadores procedentes de INSA del convenio colectivo que se aplique a los trabajadores de ISDEFE, que no es controvertido que sea el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 18 de octubre de 2019). El problema es que lo que se pide en la demanda es un concreto concepto salarial (incentivo) que no está regulado en dicho convenio colectivo, por lo que el mismo no puede ser el fundamento de la pretensión de esta litis y toda la argumentación que se hace sobre el mismo carece de relevancia en este pleito. El recurrente cita el artículo 8 del convenio colectivo, que dice lo siguiente: "Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo".

Ese precepto no apoya la aplicación a los trabajadores recurrentes de un sistema de incentivos que no se les había aplicado previamente nunca, por lo que esa cita carece de toda relevancia en este pleito.

De hecho el recurrente se ve obligado a un salto lógico inaceptable cuando en la página 12 de su recurso hace referencia a que "solo existe un Marco Normativo aplicable en ISDEFE...", sustituyendo el concepto "convenio colectivo" por "marco normativo", que es exactamente lo mismo que hace la demandada y no es aceptable, porque el concepto "marco normativo" no tiene sustantividad jurídica a efectos de la aplicación del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores , que solamente se refiere a convenios colectivos. Si la pretensión es reclamar la aplicación del sistema SEDA lo que deben invocarse son los fundamentos jurídicos de ese sistema y no otras normas o convenios que nada tienen que ver.

Con todo ello hemos dado respuesta también a la siguiente infracción denunciada, que es la del "convenio colectivo estatutario vigente en ISDEFE", esto es, el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 18 de octubre de 2019) o, anteriormente, el XVIII convenio del sector. Ello es totalmente irrelevante porque no sirve como fundamento para reclamar un concepto retributivo aplicado en la empresa pero que no tiene apoyo en dichos convenios. En cuanto al artículo 48 que se denuncia como infringido, el mismo dice en su párrafo uno: "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, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente Convenio y durante su período de vigencia".

Se trata de un precepto sin contenido normativo, porque solamente contiene un recordatorio totalmente innecesario sobre la obligación de respetar una serie de normas legales y constitucionales de superior rango. Pero si atendemos a esas normas vemos que lo que hacen es prohibir la diferencia de trato entre trabajadores cuando esté motivada por una serie de causas prohibidas, puesto que en tal caso no estaríamos ante el legítimo uso por la empresa de su libertad contractual y de acción en el tráfico jurídico en virtud del principio de autonomía de la voluntad, sino ante una discriminación odiosa e ilícita. El artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores al que se remite el precepto convencional enumera esas causas: "edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español". Ninguna de ellas consta en este caso que motive la diferencia de trato, lo que es lógico porque los recurrentes en ningún momento han alegado que la diferencia de trato (la no aplicación del sistema SEDA) sea motivada por alguna de esas razones ilícitas. Por tanto la vulneración del precepto convencional que se hace carece de relación con el litigio.

Después se dice que se infringe la " disposición final primera del convenio colectivo", según la cual "el Convenio colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ...". Como ya hemos

dicho, esta invocación no guarda ninguna relación con el objeto del litigio, dado que no es el convenio colectivo el que regula y establece el sistema SEDA cuya aplicación se reclama y es el objeto de la pretensión.

A continuación se denuncia la infracción del artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 14 de la Constitución y del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Se habla aquí de que el empresario debe pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (añadiendo además el recurrente "salarial o extrasalarial"). Olvida el recurrente que el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores , cuyo texto cita solamente de forma parcial, se refiere a la discriminación salarial por razón de sexo, al igual que ocurre con el artículo 157.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en este sentido son un desarrollo específico, para el caso de la discriminación por razón de sexo, de la prohibición de discriminación del artículo 14 de la Constitución , pero este supuesto nada tiene que ver con la discriminación salarial por razón de sexo, por lo que esta cita de preceptos infringidos no guarda relación con la litis.

A continuación se cita la infracción de los artículos 1.1 y 4.1 del procedimiento SEDA. Por fin, dentro de las tentativas que va haciendo el recurso de encontrar un amparo jurídico a su pretensión, se llega a acertar con el que pudiera ser el fundamento correcto de la misma, que no puede ser otro que el instrumento jurídico que regula el complemento debatido, que no es el convenio colectivo del sector. Ahora bien, respecto a este "procedimiento SEDA", lo único que nos dicen los hechos probados de la sentencia de instancia es lo siguiente: "El Convenio Colectivo de ISDEFE es el Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, utilizándose un procedimiento de Sistema de Evaluación de Desempeño (SEDA), por el que se devenga, previo alcance de los objetivos marcados en el mismo, incentivos y retribuciones variables para todo el personal de ISDEFE, dependiendo sólo de la consecución de los objetivos de la empresa, no teniendo objetivos individuales. Dicho sistema no se aplica a los trabajadores de INSA".

Los recurrentes no pretenden revisar los hechos probados para incluir ninguna precisión sobre la naturaleza jurídica, origen y contenido del llamado "procedimiento SEDA". No se trata desde luego de un convenio colectivo estatutario objeto de publicación en los boletines oficiales, porque en ese caso se aplicaría el principio "iura novit curia". Aunque en el recurso citan contenidos de dicho "procedimiento" la Sala no puede partir de esas afirmaciones fácticas que no se han instrumentado previamente a través de un motivo de la letra b del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social. Pero lo más importante ni siquiera es eso, sino que ni siquiera se menciona la naturaleza jurídica del indicado "procedimiento SEDA", salvo cuando se dice, en base a una sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 2016, que "el procedimiento SEDA está implantado en la empresa como práctica habitual y si el empresario pretende modificarlo debe tramitar esa modificación a través del cauce establecido en el art. 41 ET , es decir, mediante la negociación con la representación de los trabajadores de la empresa".

Esta es la cuestión nuclear, que los recurrentes no llegan a plantear. Si el llamado "procedimiento SEDA" fuera el resultado de la negociación colectiva en el seno de la empresa, entonces se aplicaría al mismo el principio de igualdad ante la Ley. Es sabido que el artículo 14 de la Constitución tiene dos contenidos diferentes. Uno es la interdicción de discriminación, antes mencionado, que se refiere a la prohibición, aplicable a todos los sujetos, públicos y privados, de aplicar diferencias de trato por determinados motivos (sexo, raza, religión, afiliación política o sindical, etc..). Dado que en este caso la diferencia de trato no se vincula a ningún motivo prohibido, toda la argumentación basada en la interdicción de discriminación no guarda relación con el objeto de la litis.

Pero el otro contenido del artículo 14 es el principio de igualdad ante la Ley, que es más exigente, puesto que obliga a que en las normas jurídicas y en su interpretación y aplicación no se introduzca ninguna diferencia de trato que no tenga una justificación legítima y proporcionada. Este segundo principio, el de igualdad ante la Ley, se manifiesta tanto en el plano normativo como en el momento de la interpretación y aplicación de las normas.

En el plano normativo sería relevante en este caso si el llamado "procedimiento SEDA" fuese un convenio colectivo estatutario, porque en tal caso no podría excluir arbitrariamente de su ámbito de aplicación a determinados trabajadores o colectivos si no existe una justificación legítima y proporcionada para ello. Debemos recordar que La doctrina del Tribunal Constitucional (sentencia 136/1987, de 22 de julio) nos dice que las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación, sino que, antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales, pues no en balde produce efectos entre "todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación", como prescribe el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Estas limitaciones tienen su fundamento constitucional en el artículo 37.1 de la norma suprema, que encomienda a la ley el papel de garantizar "el derecho a la negociación colectiva laboral", y que, como ya declarara la Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984, de 27 de junio , a propósito de los sujetos legitimados para negociar, "escapan al poder de disposición de las partes negociadoras". Pero esos límites alcanzan también a la determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, aspecto este que debe ser resuelto por las partes negociadoras respetando en todo caso los imperativos constitucionales y legales. Tales limitaciones no

pueden calificarse como una lesión de la libertad concedida a las partes para delimitar el ámbito de aplicación del Convenio. En relación con el problema relativo al ámbito de aplicación, el principio de igualdad no obliga, desde luego, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una Empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo, si es que consideran que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, esa es la mejor vía para la defensa de sus intereses. Pero a esa exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados, no puede asimilarse la de aquellos otros grupos de trabajadores que, por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo, carecen de poder negociador por sí solos y, al mismo tiempo, se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente. En este último supuesto, la exclusión puede no ser el fruto de una mera ordenación de la negociación colectiva en virtud de la facultad concedida a las partes por el ordenamiento, sino más bien una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados. Como norma que es, el convenio colectivo estatutario no solamente está afectado por el principio de interdicción de discriminación por las causas contenidas en el artículo 14 de la Constitución , sino también por el derecho absoluto de igualdad ante la Ley derivado del mismo artículo, de manera que la delimitación del ámbito de aplicación de las normas no puede realizar exclusiones carentes de justificación objetiva, irrazonables o desproporcionadas dentro del ámbito de representatividad de los negociadores.

Por tanto si el llamado "procedimiento SEDA" fuera en realidad el contenido de un convenio colectivo, la exclusión de los trabajadores procedentes de INSA habría de ser juzgada con arreglo a esos criterios, pero en este caso no consta que el citado procedimiento sea creado y regulado por acuerdo o convenio colectivo alguno, por lo que no cabe cuestionar la exclusión de los demandantes desde el punto de vista del principio de igualdad ante la Ley en relación con el contenido de las normas jurídicas. Estamos, según señalan los propios recurrentes, ante una práctica o decisión de empresa de efectos colectivos, de aquellas a las que se refiere el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores (condiciones disfrutadas por los trabajadores "en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos"), no ante un convenio o pacto colectivo.

Sin embargo con ello no se agota el ámbito de aplicación del principio de igualdad ante la Ley, dado que el mismo se manifiesta también en el momento de interpretar y aplicar las normas jurídicas. 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 tanto, siendo 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, el recurso debe ser estimado. No cuestionándose las cantidades resultantes de la aplicación del procedimiento SEDA a los recurrentes por el ejercicio 2018 y que figuran en el fundamento de Derecho segundo de la sentencia de instancia a ello se contrae el pronunciamiento".

En aquella sentencia ya añadimos: "Este tribunal es consciente de que en relación con esta materia existen sentencias contradictorias de distintas secciones de esta Sala, puesto que frente al criterio de la sentencia citada por la iudex a quo en este caso (o, con el mismo criterio, la de la sección primera de 11 de febrero de 2022, recurso 879/2021) existen otras, como la de esta sección segunda de 12 de enero de 2022 (recurso 916/2021) o la de la sección cuarta de 7 de abril de 2022 (recurso 711/2021) que siguen, por los motivos que expresan, el criterio que aquí igualmente acogemos, todo ello sin perjuicio de la posible unificación de doctrina que pueda recabarse ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo"

Pues bien, el criterio basado en la igualdad de trato aplicado en las sentencias de esta sección antes reproducidas ha sido confirmado por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 10 de septiembre de 2024, RCUD 197/2022 , si bien en relación con la póliza de seguro de vida y accidentes concertada por ISDEFE a favor de sus trabajadores, entendiendo que los trabajadores provenientes de INSA deben tener el mismo nivel de cobertura que los trabajadores de ISDEFE. La fundamentación es igualmente aplicable a lo que aquí se discute. Dice el Tribunal Supremo que la sociedad estatal ISDEFE es una entidad del sector público y tras el acuerdo del Consejo de Ministros de 6-3-2012 absorbe por fusión a INSA, subrogándose en la relación laboral de todos sus trabajadores y desde ese momento hay una única empleadora de todos los trabajadores que es ISDEFE, cuya masa salarial engloba por lo tanto a todos sus empleados, que se rigen por el mismo convenio. La empresa no ha acreditado que existan razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato entre unos y otros trabajadores, sin que pueda considerarse como tal la distinta procedencia que no justifica de ninguna manera ese diferente tratamiento en la cobertura de la póliza de seguros concertada por la empresa para cumplir con las exigencias que impone el convenio colectivo de aplicación a todos sus trabajadores. Más allá de la situación transitoria que pudiere haberse presentado en un primer momento en función de la posible vigencia de diferentes convenios

colectivos, no hay razón que justifique el mantenimiento de esa situación una vez transcurrido tan extenso periodo temporal y cuando todos los trabajadores de ISDEFE se encuentran ya sometidos al mismo convenio colectivo. Tales fundamentos son perfectamente trasladables al complemento o incentivo SEDA objeto de este proceso.

Frente a la aplicación de normativa constitucional no cabe alegar impedimentos de orden presupuestario derivados de las leyes de presupuestos anuales o de las ordenes ministeriales que regulan la forma de elaborar los presupuestos generales del Estado, puesto que la insuficiencia o limitaciones presupuestarias no pueden servir de amparo jurídico al incumplimiento de las obligaciones de la Hacienda Pública derivadas de la aplicación de la legislación vigente y por ello el artículo 21 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria , dice que "las obligaciones de la Hacienda Pública estatal sólo son exigibles cuando resulten de la ejecución de los presupuestos, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, de sentencia judicial firme o de operaciones no presupuestarias legalmente autorizadas", de manera que existiendo sentencia judicial firme la obligación es exigible aunque esté fuera de las incluidas en las partidas presupuestarias. Por otra parte las limitaciones que establece la legislación presupuestaria a la subida de la masa salarial se refieren a la concesión de incrementos retributivos posteriores a la entrada en vigor de la correspondiente ley de presupuestos, no al reconocimiento de derechos preexistentes en virtud de la normativa que ya estaba vigente cuando se dictó esa ley presupuestaria, porque estos ya deben formar parte de la masa salarial inicial de referencia y no forman parte del incremento de la misma. En todo caso no constan en la sentencia hechos probados que permitan establecer la masa salarial en los términos fijados en la ley de presupuestos y la concreta afección que sobre la misma produce la sentencia del Juzgado de lo Social aquí recurrida".

IV).-Solo a mayor abundamiento indicar que en las sentencias más recientes de esta Sección 1ª de 28 de marzo de 2025, recurso 1013/2024, 10 de abril de 2025, recurso 1.122/2024, y 6 de junio de 2025, recurso 1242/2024, desestimamos sendos recursos del ISDEFE empleando los mismos argumentos que ahora se esgrimen en el presente, y a cuyas consideraciones nos remitimos.

Significar que la reciente Sentencia del Tribunal Supremo nº 1042/2024, de 10 de septiembre de 2024, aclara de forma inequívoca que tras la fusión por absorción de INSA por ISDEFE, a todos los trabajadores se les aplica el Convenio de Ingeniería, por lo que la sentencia recurrida aplica escrupulosamente lo dispuesto en el art. 44.4 ET, en relación con lo dispuesto en el art. 86.5 ET.

Siendo por tanto el SEDA de aplicación a toda la plantilla, y siendo los objetivos de negocio colectivos y no individuales, la exclusión del actor de su aplicación es claramente discriminatoria, máxime cuando el mismo ha colaborado, participado y siendo también responsable, al igual que el resto de sus compañeros, del logro de dichos objetivos. Y, recordemos, (hecho probado séptimo) que la empresa demandada ha efectuado al demandante las evaluaciones del sistema SEDA en los años 2022 y 2023, sin que le haya abonado el porcentaje correspondiente pese a que se han cumplido los objetivos de negocio del ISDEFE al 100%.

No es posible anteponer una norma presupuestaria o limite presupuestario por encima de la vulneración de un derecho constitucional. Pero tampoco, como señala oportunamente el letrado del actor en su escrito de impugnación, puede anteponerse un límite presupuestario ante el cumplimento de cualquier otra norma jurídica o una norma del Estatuto de los Trabajadores. La recurrente es una empresa pública que no se rige por el principio de autonomía de la voluntad, está sometida a la Ley y al Derecho, especialmente en lo referente a la prohibición de discriminación, al principio de igualdad ante la ley y en la interdicción de la arbitrariedad [Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nº 23/2024 de 09 de enero de 2024, rec 299/2021].

En corolario, la sentencia recurrida no ha infringido la normativa que se denuncia, acertando en su argumentación estimatoria de la demanda.

V).-Por lo demás no cabe apreciar la excepción de prescripción en tanto y en cuanto en el recurso se omite un dato fundamental, cuya supresión no se ha interesado previamente por la vía del apartado b) del artículo 193 LRJS, cual es (hecho probado noveno) que el demandante, en fecha 21 de mayo de 2024, envió un correo electrónico a la empresa reclamando el pago de la retribución variable SEDA del ejercicio 2022 (documentos n° 15 y 15 aportados por la parte actora). Luego si el ejercicio de 2022 se debió abonar en mayo de 2023, en que se inicia el cómputo del dies a quo, al reclamarse extrajudicialmente, reiniciándose el plazo, el 21 de mayo de 2024, lo fue dentro del año; y como la papeleta de conciliación se ha presentado el 1 de agosto de 2024 y la demanda se ha presentado el 10-12-2024, se ha de concluir que el plazo anual de prescripción no había expirado.

TERCERO.-De conformidad con lo preceptuado en el art. 235.1 de la Ley Reguladora de esta Jurisdicción, la suerte del recurso trae consigo que debamos imponer a la empresa recurrente las costas causadas en este trámite, concretadas en los honorarios devengados por el Letrado de los trabajadores por la redacción del escrito de impugnación del recurso, cuya cuantía fijamos, atendiendo al trabajo desarrollado y la complejidad

del asunto, en 800 euros más IVA, así como la pérdida del depósito para recurrir y las consignaciones, dándoseles su destino legal una vez firme esta sentencia (artículo 204 LRJS).

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación nº 1048/2025 interpuesto por la mercantil INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA S.A,contra la Sentencia de fecha 7 de julio de 2025, dictada por el Juzgado de lo Social número 50 de los de Madrid en el procedimiento número 932/2024, sobre reclamación de cantidad, **ratificando lo resuelto en la misma.**

Se acuerda la pérdida de los depósitos y consignaciones practicados por la recurrente a los efectos del presente recurso, así como su **expresa condena en costas por importe de 800 euros que comprende los honorarios del letrado del trabajador que lo impugnó, más IVA.**

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 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con los establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número **2826-0000-00-1048-25**que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos nº 35, 28010 de Madrid.

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: **2826-0000-00-1048-25.**

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, 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