



Roj: STSJ CL 251/2014 - ECLI:ES:TSJCL:2014:251

Id Cendoj: 09059340012014100067

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Burgos

Sección: 1

Fecha: 13/02/2014

Nº de Recurso: 8/2014

Nº de Resolución: 76/2014

Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION

Ponente: SANTIAGO EZEQUIEL MARQUES FERRERO

Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00076/2014

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 8/2014

Ponente Ilmo. Sr. D. Santiago Ezequiel Marqués Ferrero

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA Nº: 76/2014

Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilmo. Sr. D. Santiago Ezequiel Marqués Ferrero

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a trece de Febrero de dos mil catorce.

En el recurso de Suplicación número 8/14, interpuesto por, BRIDGESTONE HISPANIA S.A., frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos, en autos número 520/2013, seguidos a instancia de DON Emiliano , DON Íñigo , DON Rodolfo , DON Blanca y DON Pedro Francisco , contra, la recurrente, DON Casimiro , Fructuoso , Marino , BRIDGESTONE EUROPE NV/SA, Torcuato , Pablo Jesús , Cristobal , Herminio , Nicanor , DON Alfonso y Donato , en reclamación sobre Despido. Ha actuado como Ponente el **Ilmo. sr. Don Santiago Ezequiel Marqués Ferrero**, que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 18 de julio de 213, cuya parte dispositiva dice:



Desestimo las excepciones de falta de legitimación pasiva y cosa juzgada y estimo en parte las demandas interpuestas por D. Pedro Francisco , D. Íñigo , D. Emiliano , D^a Blanca y D. Rodolfo contra la empresa BRIDGESTONE HISPANIA S.A., declarando que los actos extintivos de 31-12-12 hoy impugnados son nulos y condenando a dicha empresa a que readmita a los actores en su puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde el 1-1-13 hasta el día de la fecha de notificación de la presente a razón del siguiente salario día: 99,75 euros al primero, 86,59 euros al segundo, 121,32 euros al tercero, 75,01 euros a la cuarta y 106,98 euros al quinto. Absuelvo al demandado BRIDGESTONE EUROPE NV/SA al igual que a los miembros del Comité de Empresa frente a quienes se han dirigido las demandas.

SEGUNDO .- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: **PRIMERO** .- Los actores que a continuación se relacionan han prestado servicios para el demandado BRIDGESTONE HISPANIA S.A. en su factoría de Burgos con las circunstancias de antigüedad, categoría y salario día a efectos de este procedimiento que se señalan: - D. Pedro Francisco : 5-5-97, Especialista y 99,75 euros.- D. Íñigo : 1-2-98, Profesional y 86,59 euros. - D. Emiliano : 6-5-86, Especialista y 121,32 euros. - D^a Blanca : 18-10-07, Oficial Administrativo y 75,01 euros. - D. Rodolfo : 9-4-01, Profesional y 106,98 euros. **SEGUNDO** .- En la citada factoría hay constituido un sindicato o colectivo autónomo de trabajadores que responde a las siglas de BUB que tiene su origen en que dos miembros del Comité de Empresa elegidos dentro del sindicato Comisiones Obreras constituyen una sección sindical del expresado colectivo que también tiene miembros en otras factorías del demandado otros puntos. Uno de ellos es el Sr. Balbino que es padre de D^a Blanca . Solicitaron en su momento un local para actividades sindicales y accionaron para ante este Juzgado quien en fecha 25-11-11 obtuvieron sentencia a su favor. Esta sección sindical tiene actividad en el ámbito empresarial y ha tenido varias reclamaciones ante los Juzgados de Burgos. **TERCERO** .- Quienes forman parte de este colectivo no autorizan a la empresa a descontar de sus nóminas cuota sindical alguna. **CUARTO** .- En el ámbito de la factoría de Burgos se sabe quienes tienen filiación sindical y quienes tienen actividad sindical. Entre ellos los actores. Para acceder a las instalaciones para actividad sindical fuera de horas de trabajo se deja nota en el puesto de vigilancia y el Jefe de Personal de la Empresa tiene acceso a los datos de ese puesto. Dicho colectivo solicitó que el Sr. Íñigo actuara como Delegado en el Comité Intercentros. Sobre este asunto se ha dictado sentencia por el Juzgado de lo Social número dos de Burgos en fecha 26-6-12 . **QUINTO** .- El Comité de Empresa de la factoría de Burgos está integrado por 10 miembros de Comisiones Obreras, 10 de UGT y 3 de USO. **SEXTO** .- En septiembre del año 2012 por la dirección de la empresa se mandó evaluar el trabajo de los actores por parte de sus jefes inmediatos. Dentro de cuatro categorías o niveles: A, B, C y D, los cinco fueron calificados dentro del último nivel que es el más bajo. Esto se hizo mediante unos impresos aportados por el demandado. Antes no se les había encargado hacer este tipo de evaluaciones. **SEPTIMO** .- En fecha 6-11-12 se inicia un procedimiento destinado a la extinción de varios contratos de trabajo por la vía del despido colectivo. En fase de negociación se llega a un acuerdo suscrito entre la empresa y los sindicatos Comisiones Obreras y UGT que disponen en el Comité Intercentros de 10 miembros entre los dos, otro es de ELA, otro de USO y otro de BUB. Este acuerdo es refrendado por la mayoría de los trabajadores de los distintos centros. **OCTAVO** .- En virtud de este acuerdo suscrito el 5-12-12 se establecía que los despedidos serían fijados por la empresa dentro de los criterios prefijados que eran los siguientes: 1.- Se consideran conjuntamente todos los trabajadores de cada grupo profesional o, en su caso, de puestos de trabajo iguales o similares. 2.- De entre ellos se elegirá a preferentemente a los trabajadores con menor capacidad y/o rendimiento en su puesto. 3.- En caso de igualdad se elegirá a los de menor antigüedad. 4.- En los casos de rendimiento superior al normal serán excluidos. **NOVENO** .- Los hoy demandantes han sido elegidos para ser despedidos y lo son en virtud de cartas de 13-12-12 con efectos 31-12-12. Cartas obrantes en autos que aquí se reproducen. La empresa se había comprometido en el acuerdo al pago de una indemnización de 42 días de salarios por año de servicios con un máximo de 42 mensualidades. En tal concepto se les abonan las siguientes cantidades: 62078,35 euros al primero; 65705,41 euros al segundo; 135107,21 euros al tercero; 16254,72 euros a la cuarta; y 51658,89 euros al quinto. **DECIMO** .- Se han producido dos impugnaciones judiciales por la vía colectiva para ante la Audiencia Nacional que ha dictado sendas sentencias en fecha 11-3-13 . En una de ellas se aprecia la falta de legitimación activa de los accionantes entre los que se encontraban los hoy demandantes y en la otra a impugnación instada por ELA se desestimaba la demanda. **UNDECIMO** .- BRIDGESTONE HISPANIA S.A. es una sociedad participada en un 99,75% por BRIDGESTONE EUROPE NV/S.A. quien a su vez es de forma muy ostensible el mejor cliente. **DUODECIMO** .- Impugnan los demandantes los despidos. Presentan papeleta de conciliación el 25-1-13. Se celebra acto de conciliación sin avenencia el 12-2-13. Interponen demanda para ante este Juzgado el 2-4-13. **DECIMOTERCERO** .- Dentro de los despidos acordados los hay de afiliados COMISIONES OBRERAS, UGT, ELA-STV y otros sindicatos.

TERCERO .- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación Bridgestone Hispania S.A., siendo impugnado de contrario . Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.



CUARTO .- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por el Juzgado de los social nº 1 se dictó sentencia con fecha 18 de julio de 2013 , Autos nº 520/2013, al que se acumularon otros cuatro que desestimo las demandas sobre despido objetivo y vulneración de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical formuladas por D. Emiliano , D. Íñigo , D. Rodolfo , D. Blanca D. Pedro Francisco frente a Bridgestone Hispania SA y Brigestone Europa N.V/SA y a los trabajadores firmantes del acuerdo del ERE. Contra la citada sentencia se interpone recurso de Suplicación por la representación letrada de la empresa Bridgestone Hispania SA solicitando la revisión de hecho y alegando infracción de normas sustantivas y jurisprudencia aplicable.

SEGUNDO .- Con amparo procesal en la letra b) del art 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se solicita por la parte recurrente tres revisiones de hechos probados que pasamos a contestar. No sin antes señalar que la jurisprudencia viene exigiendo con reiteración, hasta el punto de constituir doctrina pacífica, que para estimar este motivo es necesario que concurran los siguientes requisitos:

1º.- Que se señale con precisión cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico.

2º.- Que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien complementándolos.

3º.- Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia.

4º.- Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto, el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables, de modo que sólo son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostenten un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia o idoneidad.

5.º Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente es esta instancia pudiera resultarlo otras superiores.

A/ Asi se solicita en primer lugar una nueva redacción del hecho probado primero para que se haga constar el salario regulador día de los actores proponiendo el siguiente:

D. Pedro Francisco 93,12€, D. Íñigo 103,44€, D. Emiliano 119,04€, D. Blanca 73,37€, D. Rodolfo 103,44€. Fundamenta tal revisión en la nominas de los trabajadores correspondientes a los doce meses anteriores a las respectivas extinciones contractuales. El motivo de revisión debe de ser estimado pues el mismo se fundamenta en las nominas de los trabajadores que no han sido impugnadas , todo ello sin perjuicio que nos pronunciemos en los Fundamentos de Derecho al ser una cuestión jurídica la forma de calculo del salario regulador dia asi como aquellas retribuciones que tienen la naturaleza de salario.

B/ Se solicita en segundo lugar que se incorpore al hecho probado decimocuarto lo siguiente " El contrato de trabajo de la totalidad de los empleados pertenecientes a los grupos profesionales de producción y servicios de fabricación y administración del centro de Burgos que obtuvieron una calificación "D" en el proceso de evaluación de la capacidad y/o el rendimiento profesional efectuado en Bridgestone Hispania SA , entre los meses de septiembre y octubre de 2012 y que posteriormente sirvió para seleccionar al personal afectado por el despido colectivo, fue extinguido". Fundamenta tal revisión en los folios 774 a 803 y 804 a 852. Tal motivo de revisión debe de ser desestimado puesto que además de carecer de literosuficiencia probatoria los documentos en base a los cuales se fundamenta la revisión , tampoco esta puede basarse en una cita genérica como es el caso.

C/ En tercer lugar se solicita una nueva redacción del hecho probado sexto proponiendo la siguiente redacción " En septiembre del año 2012 por la dirección de la empresa se mandó evaluar el trabajo de los actores por parte de los jefes inmediatos. Dentro de cuatro categorías o niveles: A, B, C y D , los cinco fueron calificados dentro el último nivel que es el mas bajo. Esto se hizo mediante unos impresos aportados por el demandado. " Fundamenta tal revisión en la prueba testifical. Tal motivo de revisión debe de ser desestimada pues la prueba



testifical no es prueba idónea para fundamentar la revisión de hechos en el Recurso de Suplicación pues solo lo son la prueba documental y pericial, artículos 193.1b) y 196.3 de la LRJS . Por todo lo cual el motivo del recurso debe de ser desestimado.

TERCERO .- Con amparo procesal en la letra c) del art 193 de la LRJS se alega por la parte recurrente que la sentencia de instancia ha infringido lo dispuesto en los artículos 53.4 del ET , 124.13 c) y 122.2 de la LRJS ; 3 , 12.1 , 13 y 14.1 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre . Y ello porque entiende que no concurre causa alguna para declarar la nulidad pues los trabajadores no han sufrido discriminación alguna pero es que además, sigue argumentando la parte recurrente, habría quedado acreditado que concurren las causas económicas y productivas alegadas en las cartas de despido notificadas a los demandantes que justifiquen la extinción de las relaciones laborales de aquellos y que así lo ha declarado la Audiencia Nacional en sentencia nº 40/2013 . Por el Magistrado de instancia se entiende que el despido de los trabajadores es nulo por discriminatorio.

Habiendo sido alegada la vulneración de un derecho fundamental como es que los trabajadores sufrieron discriminación en su elección , para que opere la inversión en la carga de la prueba se debe de aportar por quien alega tal vulneración un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (*STC 38/1986 [RTC 1986/38]*), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, *SSTC 166/1987 [RTC 1987/166]* 114/1989 , 21/1992 , 266/1993 [*RTC 1993/266*], 293/1994 [*RTC 1994/293*], 180/1994 y 85/1995 [*RTC 1995/85*]). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, añadíamos, "sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (*STC 114/1989*)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales".

En el presente caso, los actores no ha aportado ningún indicio de que los criterios de selección utilizados por la empresa para extinguir su contrato de trabajo pudieran haber vulnerado su derecho fundamental a no ser discriminados debido a sus afiliaciones sindicales y así ya lo declaro el Magistrado de instancia. Pero tampoco se aporta indicio alguno de haber sufrido discriminación en su elección por parte del empresario para ser despedidos. De otra parte constan acreditados los criterios de afectación del personal para ser extinguidos sus contratos de trabajo seguidos por la empresa sin que de dichos criterios se desprenda ningún motivo de discriminación .

Por ello, si estos indicios de discriminación , manifiesto abuso o fraude en la elección de los actores para causar baja en la empresa a resultas de un expediente de regulación de empleo, no existen, ya que la extinción de contratos llevada a cabo afectó a gran número de trabajadores entre los que se encontraban afiliados y no afiliados a distintos sindicatos y no solo el actor, no procede la inversión de la carga de la prueba prevista en el art 96.1 de la LRJS para imponer a la empresa la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Por el Magistrado de instancia se entiende que los criterios de selección de los trabajadores son discriminatorios y tienen un criterio de subjetividad y por lo tanto los despidos deben de ser declarados nulos.

Debemos comenzar recordando que tal y como se declara probado en la sentencia recurrida con fecha 28 de diciembre de 2012 se presentó demanda ante la Audiencia Nacional por el sindicato ELA y determinados miembros del Comité de Empresa contra Bridgestone Hispania SA, Bridgestone Europa SA, Brigestone Coporación SA y otros impugnando el despido colectivo que dio lugar a los Autos 381/12 habiéndose dictado sentencia con fecha 11 de marzo de 2013 , que es firme. Declarando entre otros extremos que en cuanto a los criterios de selección el rendimiento examinado no se contempla en términos patológicos sino que es una herramienta para seleccionar a los trabajadores lo que constituye una medida razonable y objetiva . Y es que los criterios de selección ya fueron enjuiciados en la citada sentencia entendiéndose que eran ajustados a derecho , sentencia que es firme , tal y como se razona en el Fundamento de Derecho Tercero de la sentencia recurrida, a la cual nos remitimos. Por lo que sería de aplicación el efecto positivo de cosa juzgada y así expresamente se contempla en el en el art 124 .13 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .En consecuencia solo cabría pronunciarnos si se ha producido una discriminación como alega la parte recurrente en relación con la elección individual del actor para ser despedido.



Motivo del recurso que también debe de ser desestimado pues aparte de lo antes ya señalado la selección de los trabajadores afectados corresponde en principio al empresario cuando además expresamente así se pacto y fue refrendado por la mayoría de los representantes de los trabajadores , su decisión sólo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios (*artículo 14 de la Constitución y 17 del Estatuto de los Trabajadores*). Y en el presente supuesto no se ha aportado dato alguno por el que podamos llegar a la conclusión que los actores han sido discriminados o ha concurrido un fraude de ley o abuso del derecho lo que debe de ser en todo caso probado por quien lo alega lo que no se ha probado por la parte recurrente.

Y es que en relación a la elección de los trabajadores a los que se les extingue su contrato lo alegado por de el recurrente colisionan inicialmente con la propia doctrina judicial contenida, por muchas, en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 15.10.2003 , en la que se indicó que "... *la selección de los trabajadores afectados por los despidos objetivos del art. 52.c. Estatuto de los Trabajadores corresponde en principio al empresario y su decisión sólo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de Ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios ...*", por lo que "... únicamente si se acusa un panorama discriminatorio, o si se prueba por parte de quien lo alega fraude de Ley o abuso de derecho, cabe extender el control judicial más allá del juicio de razonabilidad del acto o actos de despido sometidos a su conocimiento . *Todo ello, sin perjuicio de la preferencia de permanencia en la empresa de los representantes legales de los trabajadores, que en el ordenamiento legal español es la única expresamente establecida ...*". Por consiguiente, solo en estos supuestos de fraude de ley, de abuso derecho o de selección discriminatoria puede entrarse a examinar la corrección del criterio de selección seguido por la empresa.

Por todo lo cual entendemos que el motivo del recurso debe de ser estimado puesto que no existe vulneración del derecho fundamental de discriminación alegado como infringido.

Por lo que respecta a si el despido de los actores debe o no ser declarado ajustado a derecho por concurrir las causas económicas y productivas alegadas en la carta de despido. Sobre tal cuestión ya se ha pronunciado la Audiencia Nacional en la sentencia antes citada entendiendo que también debe de extenderse el efecto positivo de cosa juzgada como antes hemos señalado y en cuyo Fundamento de Derecho Decimo expresamente señala:

"Debemos precisar, a continuación, si HISPANIA acreditó la concurrencia de causas económicas y productivas y de ser así, si la medida tomada es adecuada al fin propuesto, lo que nos exigirá ponderar si los hechos acreditados justifican la decisión extintiva colectiva.

Los controles citados son consustanciales al procedimiento de impugnación de convenio colectivo, regulado en el *art. 124 LRJS* , cuya demanda ha de fundarse en los motivos siguientes:

" a) *Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.*

b) *Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 del mismo texto legal .*

c) *Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.*

d) *Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.*

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo" .

El hecho de que el período de consultas haya concluido con acuerdo, como sucede aquí, no comporta en absoluto, que no quepa su impugnación, como se deduce inexorablemente de lo dispuesto en el *art. 124.4, donde se precisa que en caso de que el período de consultas regulado en elart. 51 del Estatuto de los Trabajadores* hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo. - Se impone, por consiguiente, entrar a conocer del fondo del asunto, por lo que no podemos compartir la queja de HISPANIA, según la cual el acuerdo bloqueaba por si mismo la impugnación del despido colectivo, tratándose efectivamente de una prédica baldía por parte de dicha mercantil.

La causa económica, anterior a las últimas reformas laborales, se identificaba necesariamente con la concurrencia de pérdidas actualizadas en la empresa, por todas TS 24-04-1996 ; 23-04-1997 ; 27-02-98 ; TS 15-10-03, RJ 2004\4093 ; 11-06-08 , RJ 2008\, mientras que la causa productiva podía concurrir sin que la empresa arrojara pérdidas, porque sus finalidades eran distintas, por todas TS 31-05-06, RJ 3971; 23-01-08, RJ 2552 y 31-01-08, RJ 1899.



La versión vigente del *art. 51.1 ET* considera situación económica negativa, además de las pérdidas actualizadas, a las pérdidas previsibles y a la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose que la disminución es persistente cuando tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al del año precedente. - Parece claro, por tanto, que la ley considera situación económica negativa a supuestos en los que no se han actualizado las pérdidas.

Así pues, probado que HISPANIA ha reducido sus ingresos en los tres primeros trimestres de 2012 del modo siguiente:

2011: 5.722.000; 5.516.000 y 4.835.000, lo que totaliza unos ingresos de 16.073.000.

2012: 4.749.000; 4.162.000 y 4.125.000, lo que suma 13.036.000, equivalente a una reducción del 18,90%.

Por consiguiente, probada la reducción de ingresos en los tres primeros trimestres de 2012 con respecto a los tres primeros trimestres de 2011, debemos concluir necesariamente, que dicha mercantil se encuentra en situación económica negativa, aunque sea cierto que sus resultados en el período 2010-2012 arrojen beneficios, puesto que la reducción de ingresos tan sustancial socavará inexorablemente sus resultados, si no se toman las medidas adecuadas.

El *art. 51.1 ET* considera que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. - Así pues, probado, que en los tres primeros trimestres de 2012 se redujeron las ventas de HISPANIA en 3.037.000 unidades y su producción en 18,46% en el primer trimestre de 2012; en 34,7% en el segundo y en 18,42% en el tercero, debemos concluir también que concurre causa productiva, por cuanto la empresa coloca muchos menos productos en el mercado respecto al año anterior, lo que le obliga necesariamente a reducir su producción.

Se ha probado, por otra parte, que EUROPA ha reducido sus ventas en todos sus centros de trabajo en los tres primeros trimestres de 2012, del modo siguiente:

2011: 11.994.457; 10.173.706 y 11.807.027, lo que hace un total de 33.975.190.

2012: 9.086.367; 9.069.987 y 9.688.279, lo que suma 27.844.903, equivalente a una disminución del 18,04%.

Dicha disminución del volumen de ingresos de esa mercantil acredita, del mismo modo, que se encuentra en situación económica negativa, aunque sus resultados arrojen también beneficios. - Su volumen de ventas en los tres primeros meses de 2012 se redujo en 6.110.287 unidades respecto a los tres primeros trimestres del año anterior y su actividad se redujo en el período reiterado un 10% en el primer trimestre; un 20,5% en el segundo y un 11% en el tercero, con lo que también concurre causa productiva, siendo revelador, que haya cerrado su centro en Bari (Italia) el 4-03-2013, lo cual constituye una medida mucho más radical que las tomadas en España.

Acreditada la concurrencia de causas económicas y productivas en HISPANIA, debemos definir, a continuación, si las circunstancias acreditadas en la empresa se adecuan razonable y proporcionadamente con las extinciones decididas por la empresa demandada y nuestra respuesta es necesariamente positiva. - Nuestra respuesta es positiva, porque la reducción de ingresos y ventas en la empresa demandada, le ha obligado a reducir su actividad en los porcentajes reflejados en el hecho probado décimo cuarto, haciendo insostenible el mantenimiento de una plantilla, planificada para un volumen de actividad muy superior y justifica sobradamente, a nuestro juicio, la extinción de 327 puestos de trabajo sobre una plantilla de 3500 trabajadores, que es un porcentaje muy inferior al descenso de actividad en la empresa y le permitirá acometer los nuevos requerimientos del mercado con una plantilla más productiva y ajustada a la realidad económica.

Por lo demás, las condiciones de salida de estos trabajadores son las mejores posibles, muy por encima de la mayoría de despidos colectivos, habiéndose pactado, por otra parte, un sistema de recolocación con buenas expectativas para alcanzar sus fines, conviniéndose, caso de recuperación de la actividad de la demandada, una prioridad para ser nuevamente contratados.

Desestimamos, por tanto, la demanda de conflicto colectivo".

Por todo lo cual el motivo del recurso debe de ser estimado declarándose procedentes los despidos objetivos de los trabajadores demandantes revocando con ello la sentencia recurrida desestimando las demandas y ello conforme los art 53. 4 c) del ET y 122.1 de la LRJS y con los efectos señalados en los artículos 53.5 a) del ET y 123.1 de la LRJS .

Por último y en cuanto a los salarios los declarados probados , al admitirse el motivo de revisión de la parte recurrente lo ha sido teniendo en cuenta la totalidad de la retribuciones salariales percibidas por los trabajadores demandantes en el año anterior a sus despidos, y ello conforme a las nominas aportadas y que no han sido impugnadas, dividido entre 365 días así STS 6-10-2009 .



CUARTO. - No procede la imposición de costas al haberse estimado el recurso art 235 de la LRJS y conforme al art 203 de la citada Ley procederá la devolución a la recurrente de las consignaciones efectuadas para recurrir así como del depósito una vez firme la presente resolución.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que estimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de de la empresa Bridgestone Hispania SA frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos con fecha 18 de julio de 2013 , Autos 520/13 y acumulados en demandas sobre despidos objetivos formuladas por D. Emiliano , D. Íñigo , D. Rodolfo , D. Blanca y D. Pedro Francisco y con revocación de la sentencia recurrida y desestimación de las demandas en su día formuladas debemos declarar los despidos impugnados procedentes con las consecuencia legales inherentes a tal declaración y con ello extinguidas las relaciones laborales que con los despidos se produjeron, absolviendo a la demandada de las pretensiones en su contra formuladas. Acordando la devolución a la recurrente de las consignaciones y depósitos efectuados para recurrir una vez firme la presente resolución. Sin que proceda la imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S . y 248.4 de la L.O.P.J . y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S ., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley .

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S ., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley , salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz nº 15 de Burgos, - en cualquiera de sus sucursales, con el nº 1062/0000/65/000008/2014.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

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