

DESPIDO POR CAUSAS ORGANIZATIVAS DE PORTERO/CONSERJE DE COMUNICAD DE PROPIETARIOS POR EXTERNALIZACIÓN DEL SERVICIO

La cuestión que hoy analizamos hace referencia a la posibilidad de proceder al despido objetivo por causas organizativas (Art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores), de un trabajador con la categoría de portero/conserje de una Comunidad de propietarios, cuando esta decide amortizar su puesto de trabajo, externalizando, sino todas, sí las principales funciones que aquel venía desempeñando, cuestión que ha sido abordada por la doctrina judicial no siempre de forma unívoca.

A este respecto, lo primero que hay que indicar es que, de conformidad con la doctrina jurisprudencial de la Sala de lo social del Tribunal Supremo, para incluir la externalización de servicios como causa organizativa de extinción del contrato laboral, nuestro derecho exige al empleador, conforme al sector de actividad en el que se encuentre, acreditar tanto la concurrencia de dificultades o problemas de gestión con entidad suficiente para justificar la amortización del puesto de trabajo, como que la externalización, que ha sido la causa inmediata de la amortización, constituya una respuesta o reacción razonable a tales dificultades, de acuerdo con el patrón de conducta del buen comerciante (SSTS de 14 de junio de 1996 -RCUD nº 3099/95-; de 12 de mayo de 2016 -RCUD nº 3222/2014- y de 30 de septiembre de 1998 -RCUD nº 4489/1997-).

Al hilo de esta doctrina han sido muy numerosos los pronunciamientos de las Salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia que han declarado justificado el despido adoptado por una Comunidad de propietarios del trabajador con la categoría de conserje cuando las labores que venía desempeñando han sido subcontratadas con una empresa que presta el mismo servicio con idéntica eficacia y a un coste muy inferior. En este sentido pueden citarse las SSTSJ de Andalucía/Granada de 16 de enero de 2025 (RSUP nº 962/2024); de Andalucía/Sevilla de 11 de enero de 2024 (RSUP nº 4719/2021), de Madrid de 16 de noviembre de 2022 (RSUP nº 499/2022) y de 21 de junio de 2022 (RSUP nº 449/2022); de Castilla y León/Valladolid de 16 de mayo de 2019 (RSUP nº 708/2019) y de 19 de febrero de 2014 (RSUP nº 2036/2013); y de la Comunidad Valenciana de 8 de febrero de 2016 (RSUP nº 3451/2015).

Ahora bien, la misma doctrina jurisprudencial de la Sala IV del Tribunal Supremo en relación a las mismas causas organizativas ha matizado que el despido objetivo así adoptado debe ser una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento de los beneficios empresariales, no amparando el precepto estatutario opciones enraizadas en la mera conveniencia del empleador.

No obstante este último inciso, y salvo alguna excepción (caso de la STSJ de La Rioja de 22 de julio de 2024 - RSUP nº 132/2024), en todas las Sentencias de los TSJ anteriormente citadas se observa que en la decisión extintiva de las Comunidades de propietarios subyacía un claro componente económico como era el menor coste que para la Comunidad de propietarios suponía la externalización del servicio de consejería-portería, circunstancia que también podría entrar en conflicto con la propia naturaleza de estas empleadoras dado que las comunidades de propietarios no son empresas mercantiles y, por lo tanto, en principio no cabe hablar respecto a ellas de pérdidas ni de disminución de ventas, no estando el simple ahorro de costes entre los motivos económicos contemplados por la ley para proceder al despido objetivo de los trabajadores.

Pese a ello, como decimos, los pronunciamientos de las Salas de suplicación antes señalados se decantaron por la procedencia de estos despidos objetivos, siendo preciso en todo caso, que la decisión extintiva de la Comunidad de propietarios vaya precedida del acuerdo en tal sentido adoptado en junta general de propietarios y que el objeto de la contrata sea el núcleo principal de las funciones que venga desempeñando el trabajador (por regla general, el control y/o la vigilancia de las personas que acceden al edificio, la limpieza de las dependencias comunes y el mantenimiento básico del mismo).

El incumplimiento de estas últimas condiciones podrían ser elementos a valorar para que el despido del trabajador fuera declarado improcedente, tal y como ocurrió en el caso de las SSTSJ del País Vasco de 20 de mayo de 2019 (RSUP nº 758/2019) y de Cataluña de 11 de junio de 2018 (RSUP nº 2306/2018).

