



DISCRIMINACIÓN

Y COMUNIDAD GITANA

Demanda



AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE LOS DE MADRID
QUE CORRESPONDA POR REPARTO

[REDACTED], mayor de edad, con DNI [REDACTED], y con domicilio en [REDACTED] v [REDACTED] mayor de edad, con [REDACTED], y con domicilio en la [REDACTED], y estableciendo como **domicilio a efecto de notificaciones la [REDACTED]**, ante el Juzgado comparezco y, como mejor proceda en derecho **DIGO:**

Que por medio del presente escrito formulo **DEMANDA en materia de DESPIDO NULO y subsidiariamente improcedente**, frente a la Empresa [REDACTED] con **domicilio social [REDACTED]**

Deberá comparecer de igual forma en el procedimiento que ahora se insta el **Ministerio Fiscal**, de acuerdo a lo establecido en el art.175 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Que esta Demanda por Despido se formula por el cauce procedimental y de conformidad con las normas establecidas en los arts. 104 y siguientes del R. D. Legislativo 2/95 de 7 de abril, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el art. 59.3 del R. D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y se basa en los siguientes :

HECHOS

PRIMERO.- Que ambos demandantes trabajaban en la empresa demandada, en el centro de trabajo ubicado en [REDACTED] en el barrio [REDACTED] con contratos de trabajo de tipo indefinido desde el día 27 de junio de 2006, con la categoría profesional de especialistas, y con un salario mensual [REDACTED] con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y una



jornada laboral a tiempo completo de 40 horas semanales, realizando labores de limpieza y avituallamiento de los autobuses.

SEGUNDO.- Que en fecha 30 de octubre de 2006 la Empresa [redacted] les envía a ambos trabajadores burofax en el que les notifica que su relación laboral quedará extinguida en fecha 31 de octubre de 2006 por no superar el período de prueba de seis meses establecido en el contrato de trabajo, sin que se especificara cuál es el motivo por el que no se superó el período de prueba (documento nº1).

Si bien es cierto que la extinción en el periodo de prueba no precisa la alegación de causa por ninguna de las partes, esto no puede suponer que el móvil extintivo se fundamente en una discriminación de las prohibidas por el artículo 14 de la Constitución Española , o las recogidas por el propio Estatuto de los Trabajadores en su artículo 17, doctrina mantenida, entre otras, en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas, en su Sentencia de fecha 31 de marzo de 2006.

Y este es el supuesto en el que nos encontramos. El empleador, amparándose fraudulentamente en la potestad que le da el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores y 2 del Convenio Colectivo aplicable, rescinde el contrato de trabajo de los demandantes con fundamento, único fundamento, en su condición de personas de etnia gitana.

TERCERO.- Debemos manifestar que ambos demandantes en ningún caso han recibido apercibimiento ni sanción alguna previa por parte de la empresa.

Muy al contrario, los comentarios y reproches que han venido sufriendo durante su prestación de servicios, han venido marcados por su condición de gitanos y no de trabajadores, utilizándose por parte de los jefes de equipo expresiones como "*vosotros los gitanos*", en referencia a los dos demandantes.



Además, se les destinó arbitrariamente a ambos a la labor más peligrosa y penosa, como es la limpieza de grafitis y pintadas del exterior y el interior de los autobuses, que se realiza con productos disolventes que afectan al aparato respiratorio. Realizaban estas tareas en una proporción mucho mayor que el resto de compañeros con la misma categoría y funciones.

En las primeras limpiezas nadie les informó de que era necesario utilizar una mascarilla protectora y la forma en que debían solicitarla, vulnerándose así su derecho a la salud e integridad en el trabajo. Estos trabajos de limpieza en ocasiones se realizaban de noche y bajo la lluvia, por lo que los demandantes solicitaron unos impermeables, prenda que otros trabajadores sí utilizaban, pero a ellos les fueron negados en un principio, ofreciéndoseles la posibilidad de trabajar "con un paraguas". Esta situación vivida en su relación laboral, culmina con el despido que ahora se impugna.

CUARTO.- En fecha 14 de noviembre de 2006 la sección sindical de Comisiones Obreras emite y distribuye entre todos los trabajadores una hoja informativa en la que afirma:

"(...) se aplican decisiones unilaterales y autoritarias como el caso de los despidos de seis trabajadores de nueva contratación del servicio de avituallamiento y limpieza. Sin que exista para la aplicación de esta medida ninguna causa justificada, más allá de las vaguedades que se han atrevido a esbozar cuando les hemos pedido explicaciones ante tamaña injusticia, justificaciones tan peregrinas como que "no rinden al mismo nivel que los demás", "que no se adaptan al sistema de trabajo" o estupideces como que "protestan por el turno y el horario de trabajo". Y qué casualidad los dos únicos compañeros gitanos que habían sido contratados han sido despedidos (después diremos que los gitanos no se integran en la sociedad). Creemos que tras esta medida lo que subyace es intentar meter miedo a los trabajadores."

Este comunicado no hace más que evidenciar lo que esta parte pone de manifiesto ahora ante el Juzgado de lo Social : que el despido que ahora se impugna, tiene como único motivo y fundamento, la condición de gitanos de los trabajadores despedidos, que han sufrido desde el inicio de su relación laboral, y ahora con su despido, la



vulneración de la prohibición de discriminación arbitraria que proscribire nuestra Constitución Española en su artículo 14, derecho también reconocido en el ámbito laboral en los artículos 4.2.e y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, el despido que ahora se impugna ha de ser considerado por el Juzgador nulo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, pues su móvil es una de las causas de discriminación proscritas por nuestra Carta Magna, habiéndose violado de igual forma el derecho fundamental a no ser discriminados de los trabajadores demandantes.

QUINTO.- Que los trabajadores no son ni han sido representantes legales de los trabajadores.

SEXTO.- Que en fecha 23 de noviembre de 2006 se ha presentado la correspondiente papeleta de demanda de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, habiéndose señalado la celebración del acto de conciliación para el día 12 de diciembre, con el resultado que consta en el Acta de Conciliación original que se acompaña como documento nº 2.

Que a estos hechos, son de aplicación los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

A) PROCESALES:

I.- Competencia.- De los Juzgados de lo Social de Madrid, a tenor de los arts.1, 6 y 10 del R.D. Legislativo 2/95 de 7 de abril, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, estableciendo este último que:

“Será Juzgado competente el del lugar de prestación de servicios o el del domicilio del demandado a elección del demandante.”



II.- Procedimiento.- Se invocan los trámites del proceso por despido previstas en el Título II, Libro II, Capítulo II, Sección 1ª, arts.103 a 113 del RD.Legislativo 2/95 de 7 de abril, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

III.- Representación y Legitimación.- De conformidad con el art.16 en sus números 1 y 2, que establecen:

“1. Podrán comparecer en juicio en defensa de sus derechos e intereses legítimos quienes se encuentran en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

2. Tendrán capacidad procesal respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social, los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, cuando legalmente no precisen para la celebración del contrato de trabajo autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización conforme a la legislación laboral para contratar de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo.”

IV.- Término de Interposición.- En el plazo que fijan las normas establecidas en el art.103.1 del RD. Legislativo 2/95 de 7 de abril, que aprueba el Texto Refundido de la L.P.L.:

“ El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos.”

V.- Conciliación Previa.- Se ha cumplido el requisito procedimental establecido en el art. 63 del RD. Legislativo ya citado, que previene:

“Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los Convenios Colectivos a que se refiere



el art. 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores."

B).- MATERIALES:

VI.- En cuanto a la vulneración de la prohibición de discriminación arbitraria, injustificada y proscrita en nuestro ordenamiento, es de aplicación lo contenido en el art. 14 de la Constitución Española, que previene:

"Los españoles son iguales ante la Ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

VII.- Art. 55.5 del R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido del los Trabajadores:

"Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador."

Art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores :

*"Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, **origen racial o étnico**, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español."*

Art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores:

*"Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que **contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables** por razón de*



edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”

VIII.- Ley 62/2003, de 30 de diciembre , de medidas fiscales administrativas y del orden social , por la que se establecen medidas antidiscriminación. Esta norma adecua la legislación española a las **Directivas Comunitarias 2000/43 y 2000/78**, ésta última relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

IX.- El Art. 96 de la Ley de Procedimiento Laboral :

“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

X.- Convenio Colectivo de la Empresa **[REDACTED]**
Boletín Oficial Comunidad de Madrid de fecha 1 septiembre 2005, núm. 208.

Y en su virtud,



SUPLICO AL JUZGADO, que tenga por presentado en tiempo y forma este escrito de Demanda junto con los documentos que se acompañan y copia simple de todo ello, lo admita y con él la **DEMANDA EN MATERIA DE DESPIDO** que se articula, cite a las partes para la celebración de los correspondientes Actos de Conciliación y en su caso Juicio, y en su día dicte Sentencia por medio de la cual se declare el despido **NULO Y SUBSIDIARIAMENTE IMPROCEDENTE**, y condene a la empresa demandada [REDACTED] según los términos previstos para el despido nulo a la readmisión inmediata de los trabajadores, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la Sentencia, y demás pronunciamientos que en Derecho procedan.

Por ser de Justicia en Madrid, a 12 de diciembre de 2006.

OTROSÍ DIGO PRIMERO: Que esta parte propone para el Acto de Juicio Oral, los siguientes :

MEDIOS DE PRUEBA

1º.- INTERROGATORIO DE LA DEMANDADA: Que deberá ser citada por el Juzgado de lo Social en la persona de su representante legal para que, en su día conteste a tenor de las preguntas que oportunamente se formulen, previa su declaración de pertinencia, con los apercibimientos legales de poder ser tenida por confesa en caso de incomparecencia, para lo cual deberá ser citada en el domicilio que figura en el encabezamiento de esta demanda y en la persona de su representante legal

2º.- DOCUMENTAL:

- **Consistente en los documentos acompañados con la demanda**, y los que se aportarán en el momento procesal oportuno.
- **Más documental consistente en:** Que se requiera a la demandada para que aporte en el Acto del Juicio Oral:

- Contrato de Trabajo de los demandantes.
- Nóminas de los trabajadores demandantes.



- Alta en la Seguridad Social de los demandantes.

3º.- **TESTIFICAL**, que esta parte solicita y presentará ante este Juzgado al acto del Juicio Oral.

OTROSÍ DIGO SEGUNDO: Que en cumplimiento de lo previsto en el art. 21.3º de la Ley de Procedimiento Laboral, se hace constar que la comparecencia en Juicio se producirá asistido de Letrado.

Por lo que, de nuevo SUPlico AL JUZGADO, que tenga por propuesta y articulada la prueba que se interesa admitiéndola y ordenando lo necesario para su práctica, así como por realizadas las manifestaciones contenidas en el Otrosí precedente a los efectos que en Derecho procedan.

Justicia que reitero para principal y otrosí en lugar y fecha *ut supra*.

Fdo.:

[Firma]

[Firma]



Informe FSG



Ahijones, s/n
28018 Madrid

Tel. 914 220 960
Fax. 914 220 961
Móv. 615 227 625

www.gitanos.org
fsg@gitanos.org

Informe Discriminación del Área de Igualdad de Trato de la FSG:

contra Empresa

1. La Fundación Secretariado Gitano

La Fundación Secretariado Gitano es una entidad sin ánimo de lucro que presta servicios para el desarrollo de la comunidad gitana, promoviendo su acceso a los derechos, servicios, y recursos sociales en igualdad de condiciones con el resto de ciudadanos. Entre las funciones desarrolladas en materia de igualdad de trato, la FSG elabora informes, y presta asistencia legal a las víctimas de la discriminación étnica.

2. Objeto del informe

El objeto del presente informe es determinar si en el caso que nos ocupa existen elementos suficientes que determinen, independientemente de las posibles infracciones en el ámbito laboral, la existencia de una discriminación directa o indirecta por motivos étnicos.

3. Breve resumen del caso

La [redacted] procede a extinguir la relación laboral de [redacted], alegando no haber superado el período de prueba y sin especificar motivo alguno.

Ambos trabajadores reciben un trato menos favorable que el resto de sus compañeros con la misma categoría profesional y funciones, aparentemente motivado únicamente por su origen étnico, puesto que los mismos nunca han sido sancionados ni apercibidos por la empresa, y realizaban correctamente su trabajo.



4. Análisis de la discriminación

Desde el Área de Igualdad de Trato, hemos realizado un análisis del caso para apreciar si existen datos objetivos, o al menos, indicios suficientes, que puedan determinar que ha existido una actitud racista o discriminatoria por parte de la Empresa EMT S.A. contra los trabajadores [redacted] y [redacted]

Para realizar este análisis nos hemos amparado en la vigente normativa que prohíbe la discriminación, en concreto, la *Directiva Europea 2000/43 relativa a la aplicación del principio de Igualdad de Trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico* (se adjunta copia como documento nº 1), plenamente vigente en nuestro ordenamiento jurídico a través de la transposición realizada mediante la *ley 62/2003*, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (Se adjunta copia como documento nº 2).

Según lo dispuesto en el artículo 2.2a de la *Directiva Europea 2000/43 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*, y en el artículo 28.1c de la *Ley 62/2003* "existe **discriminación directa** cuando, por motivos de origen racial o étnico una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a serlo otra en situación comparable"

En virtud de lo establecido en los artículos mencionados, es evidente que los demandantes, han sido víctimas de un **trato menos favorable**, por parte de la Empresa, que el resto de sus compañeros que tenían la misma categoría profesional y funciones. Muestra de ello, es el hecho que de, manera arbitraria, la Empresa destinó sólo a ambos trabajadores a realizar la labor más penosa y dañina para su salud, como es la limpieza de graffiti y pintadas del exterior y el interior de los autobuses, que se realiza con productos disolventes que afectan al aparato respiratorio.

En este sentido, también cabe destacar, como un ejemplo más del **trato menos favorable** que [redacted] y [redacted] recibieron por parte de la empresa, el hecho de que les fueran denegados los impermeables que los mismos solicitaron para realizar las labores de limpieza (prenda que el resto de compañeros sí utilizaba), que en ocasiones se tenía que hacer por la noche y bajo la lluvia, ofreciéndole la Empresa a cambio la posibilidad de trabajar "con un paraguas".

Siguiendo con la definición de **discriminación directa** que la normativa, arriba mencionada, establece, una vez probado el "trato menos favorable" que los demandantes han sufrido, en relación al resto de sus compañeros de trabajo, cabría plantearse, si ese trato diferente e injustificado obedece, en exclusiva, al **origen étnico** de los afectados, o bien a otros factores, como su mal comportamiento, mala realización de su trabajo...

En este sentido, destacar que ninguno de los demandantes ha recibido apercibimiento ni sanción alguna previa por parte de la Empresa. Es más, cuando pidieron explicaciones de su despido al "jefe de grupo" y al [redacted]



“contra maestre”, éstos comentaron no estar implicados en la decisión del despido y estar “muy satisfechos” con su trabajo.

Sin embargo, los comentarios y reproches que han venido sufriendo durante su prestación de servicios, por parte de los jefes de equipo, han venido marcados únicamente por su *condición de gitanos* y no de trabajadores, utilizándose expresiones como “vosotros los gitanos”, cada vez que se querían dirigir a ellos.

Por lo tanto, consideramos que ello demuestra que el trato menos favorable, en relación al resto de sus compañeros, que han venido sufriendo [redacted] y [redacted] desde el inicio de su relación laboral, y ahora con su despido, ha sido motivado por el origen étnico de los mismos.

A su vez, este trato degradante y discriminatorio atenta contra el artículo 14 de la Constitución Española que garantiza la igualdad entre todos los españoles independientemente de su origen étnico, derecho que también está reconocido en los artículos 4.2.e y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Por todo lo expuesto, la FSG considera que existen elementos suficientes que prueban que [redacted] y [redacted] han sido víctimas de una práctica de carácter discriminatorio, en los términos definidos por la normativa mencionada.

5. Conclusiones:

- La FSG considera que, en el presente caso, existen datos objetivos suficientes que prueban la existencia de una práctica de carácter discriminatorio por motivación étnica, contra [redacted] y [redacted], desde el inicio de su relación laboral, y ahora con su despido.
- La actitud llevada a cabo por la [redacted], constituye una discriminación directa en los términos establecidos en la Directiva Europea 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico plenamente vigente en nuestro ordenamiento jurídico a través de la transposición realizada mediante la ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- El trato discriminatorio sufrido por los demandantes, vulnera lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española y los artículos 4.2.e y 17 del Estatuto de los Trabajadores que prohíben la discriminación en el ámbito laboral.
- La FSG considera que, puesto que ha quedado acreditada la existencia de la discriminación directa, el despido de los demandantes debe considerarse NULO, en virtud de lo establecido en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.



- La FSG solicita que se tenga en cuenta el presente informe a la hora de valorar la prueba, en este procedimiento, sobre la existencia de una práctica discriminatoria, y una vez sea constatada se tomen las medidas oportunas y se actúe conforme a derecho.
- La FSG constata que, las características en las que se ha producido este despido, se ajustan a los casos contrastados que recoge el Informe de Discriminación y Comunidad Gitana de 2006 que se presenta como documento nº 3.

6. Documentación Adjunta:

1. Directiva Europea 2000/43 relativa a la aplicación del principio de Igualdad de Trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
2. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. (Se adjunta sólo el Capítulo III relativo a las Medidas para la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato).
3. Como base documental, se adjunta el Informe de Discriminación y Comunidad Gitana del 2006 elaborado por la FSG, material financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.





DISCRIMINACIÓN

Y COMUNIDAD GITANA

Sentencia



**JDO. DE LO SOCIAL N. 22
MADRID**

SENTENCIA:

Nº AUTOS:

En la ciudad de MADRID a siete de febrero de dos mil siete.

D. BENITO RABOSO DEL AMO Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 22 del Juzgado y localidad o provincia MADRID tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO entre partes, de una y como demandante [redacted], que comparecen asistidos del letrado [redacted], y de otra como demandado EMPRESA [redacted] que comparece representada por el letrado [redacted] y MINISTERIO FISCAL que no comparece.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 13.12.06, tuvo entrada en este Juzgado la demanda formulada por [redacted], contra [redacted], y MINISTERIO FISCAL, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos suplica se dicte sentencia por la cual se dé lugar a sus pretensiones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por resolución de fecha 15.12.06, se señaló para la celebración de los actos de conciliación, y en su caso juicio, la audiencia del día 5.2.07, en cuyo acto la parte actora se ratificó en su demanda practicándose las pruebas propuestas y admitidas por SSª quedando el juicio visto para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de los presentes autos se han seguido las reglas pertinentes del procedimiento.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Los actores [redacted] y [redacted], han venido prestando sus servicios laborales para la empresa demandada con las siguientes circunstancias personales:
Antigüedad: [redacted]
Categoría profesional: [redacted]
Salario mensual: [redacted] con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.





Jornada laboral: 8,30 tarde a 4:00 horas de la mañana.

SEGUNDO.- La relación laboral se inicia en fecha de 27.6.2006, mediante la formalización de contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo, celebrado al amparo de la Ley 30/2005, en cuya cláusula cuarta se establece un período de prueba de 6 meses.

TERCERO.- En fecha de 30.10.2006 se comunica a los actores la resolución contractual al amparo del art.49.1.b) del E.T., por no superación del período de prueba, con efectos de 31.10.2006.

En la misma fecha y por los mismos motivos se rescinden los contratos de otras cuatro trabajadoras de la empresa demandada.

CUARTO.- Los actores han venido realizando labores de limpieza y avituallamiento de los autobuses asignándoseles las mismas funciones y tareas que el resto de compañeros de nuevo ingreso.

Asimismo se les facilitó cuanto material, vestuario y sistema de protección está previsto para la realización de la actividad encomendada (documentos n°33 a 44 parte demandada).

QUINTO.- Consta acreditado que los actores han presentado una intensidad en el trabajo menor que la del resto de sus compañeros de nuevo ingreso, circunstancia que les fue recriminada en tres ocasiones, sin reacción satisfactoria por su parte.

Asimismo, la falta de rendimiento se hacía más evidente en tareas que requerían la ejecución en grupo, implicándose poco en el trabajo a realizar.

(documento n°20 parte demandada ratificado mediante prueba testifical).

No consta acreditado que hayan existido actitudes, expresiones o manifestaciones referentes a la condición de etnia gitana de los actores, ni por sus compañeros de trabajo, ni por sus jefes directos.

SEXTO.- Los actores no ostentan ni han ostentado cargo de representación laboral ni sindical alguno.

SEPTIMO.- En fecha de 12.12.06 se han celebrado los preceptivos actos de conciliación, con el resultado, en ambos, de sin Avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El período de prueba es una institución que permite a cualquiera de las partes intervinientes en el contrato de trabajo, empresario o trabajador, rescindir tal contrato unilateralmente, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto; bastando para su validez que se lleve a cabo durante la vigencia del período y que el empleador o el trabajador extinga la relación laboral, sin precisarse llevar a cabo ninguna clase especial de



drid



comunicación; habiendo mantenido reiterada doctrina jurisprudencial que para rescindir el vínculo jurídico-laboral durante el repetido período, no es preciso en absoluto, especificar la causa que ha determinado tal decisión extintiva, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adopta, y el único supuesto que puede generar la ineffectividad de la decisión unilateral rescisoria, es el de que la misma esté motivada o causada por una razón discriminatoria que viole el art.14 de la Constitución o que vulnere cualquiera de los derechos fundamentales que ésta proclama (sentencias del Tribunal Supremo de 1 de noviembre de 1984, 14 de abril de 1986, 3 de diciembre de 1987 y 6 de julio de 1990, entre otras); o, como ha declarado el Tribunal Constitucional en sentencias 94/1984 y 166/1988, el ámbito de libertad reconocido por el art.14.2. del Estatuto de los Trabajadores no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales y aunque la resolución del contrato no esté fundada en motivos tasados, sino en una decisión no motivada, no excluye que, desde la perspectiva constitucional, sea igualmente ilícita una resolución discriminatoria, ya que esa facultad resolutoria de la que ha hecho uso la empresa, está limitada en el sentido de que no se puede hacer valer por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental; como es el de la igualdad, reconocido en el art.14 de la Norma Suprema, y ante la alegación de un derecho fundamental, la empresa viene obligada a justificar la razonabilidad de su conducta resolutoria.

En seguimiento de esta doctrina jurisprudencial la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 23 de julio de 1999 tiene declarado que "A este respecto, se ha de recordar que el período de prueba legalmente establecido en el artículo 14 del E.T., tiene por finalidad el mutuo conocimiento entre trabajador y empresario, y, sobre todo, el examen por parte del empleador de las condiciones tanto personales como profesionales del trabajador sujeto al mismo. Conforme al apartado 2 del mentado artículo, durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Por tanto, el desistimiento permitido por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores no requiere una exigencia causal que la parte haya de probar, pudiendo cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, trabajador y empresario, rescindir tal contrato unilateralmente, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial a tal respecto. Ciertamente que esa facultad no es omnimoda y, para que sea válida tal rescisión se precisa, por un lado, que el período referido esté todavía vigente y, por otro, que no suponga un fraude de Ley, atente contra los dictados de la buena fe o suponga un ejercicio abusivo de la





facultad de desistir por cuanto, en tales casos, se estaría atentando contra normas imperativas que componen el orden público. No se precisa pues cosa diferente a un desistimiento unilateral que, no motivado por hechos atentatorios a los derechos fundamentales de las personas, basta con que sea notificado sin precisar para ello o llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación. Así el Tribunal Supremo en numerosas Sentencias como las de 6 de abril y 12 de diciembre de 1984, 29 de octubre y 20 de diciembre de 1985, 14 de julio y 3 de diciembre de 1987 y 6 de julio de 1990, ha mantenido que para rescindir el contrato de trabajo durante el período de prueba no se precisa, en absoluto, especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adopta".

SEGUNDO.- En el presente litigio los actores consideran que la rescisión contractual que les fue comunicada, con efectos de 31.10.2006, por no superar el período de prueba, tiene como causa, su condición de personas de etnia gitana, y por lo tanto consideran aquel acto extintivo discriminatorio por vulneración del art.14 de la Constitución en relación con el art.17 del E.T.

A este respecto conviene hacer las siguientes valoraciones jurídicas:

1. No puede cuestionarse la legalidad del período de prueba contenido en el contrato de trabajo formalizado entre las partes litigantes (6 meses) por cuanto se ajusta a la normativa convencional vigente en la empresa demandada, sin que se aprecie, en su regulación, exceso, arbitrariedad o abuso de derecho en su establecimiento.

2. Es doctrina jurisprudencial reiterada la que viene a establecer que no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional.

Al demandante le corresponde aportar, cuando alegue que un acto empresarial ha lesionado sus derechos fundamentales, un indicio razonable, de que tal lesión se ha producido, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en el caso, el motivo oculto de aquel acto (SSTCT 990/1997 y 87/1998); a ello se refieren precisamente los artículos 96 y 179.2 de la LPL, que precisan que de lo alegado por la parte actora se ha de deducir la existencia de indicios de discriminación.

En este mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo en sentencias de 9 de febrero y 15 de abril de 1996, dictadas en recursos de casación para la unificación de doctrina, al significar que para que haya lugar a esta inversión de la carga de la prueba, no basta su mera alegación y es preciso acreditar indicios de violación de derecho fundamental, "y los indicios son señales o acciones que manifiestan -de forma inequívoca- algo oculto; lo que es muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia". Distinguen



drid



estas sentencias entre la aportación de elementos probatorios suficientes para ser tenidos como prueba de un indicio exigido para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, que simplemente suponen meras sospechas y conjeturas que no constituyen base suficiente para dar lugar a tan importante modificación jurídica, como es el de invertir la carga de la prueba.

En el presente litigio los actores no han probado ni la existencia de una situación discriminatoria o vulneración de algún derecho fundamental, pues ni mediante la prueba testimonial practicada a su instancia (que viene a reconocer la ausencia de presencia de una situación discriminatoria alguna respecto de los actores) ni mediante la prueba documental (información F.S.G. elaborado exclusivamente con la información facilitada por los actores, sin contrastación alguna con la realidad de los hechos), se pueden apreciar indicios razonables de actitud discriminatoria empresarial.

En consecuencia, al no existir razón para aplicar las reglas sobre distribución de la carga de la prueba, y cuando la empresa demandada ha acreditado que el motivo extintivo es exclusivamente de índole laboral, por falta de rendimiento de los actores, tal y como se refiere en el hecho probado quinto, ha de concluirse que deviene en la extinción del contrato de trabajo dentro del período de prueba legalmente establecido, conforme a lo previsto en los arts. 14 y 49.1ºb del E.T.; motivos que determinan la desestimación de la demanda.

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

FALLO

Que desestimando la demanda interpuesta por [redacted] y [redacted] contra El [redacted] y MINISTERIO FISCAL en materia de despido, debo absolver y absuelvo a la empresa demandada de las pretensiones en su favor ejercitadas por los actores en su escrito de demanda, al haber quedado válida y eficazmente extinguida la relación laboral al amparo del art.49.1.b) del E.T.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juicio.



acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en BANESTO C/ORENSE 19, MADRID 28020 a nombre de este juzgado, con el n° [redacted] la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr/a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.





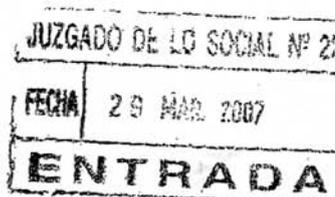
DISCRIMINACIÓN

Y COMUNIDAD GITANA

Recurso



Demanda 1140/2006.
Sentencia 28/2007.
Recurso de Suplicación 21/2007.



AL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 22
DE LOS DE MADRID,
PARA ANTE LA SALA DE LO SOCIAL,
DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID.

Letrado del
Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, colegiado número
con despacho profesional sito en la
v de
en el procedimiento de
referencia, tal y como consta debidamente acreditado en Autos, ante
el Juzgado de lo Social para ante la Sala de lo Social del Tribunal
Superior de Justicia de Madrid, respetuosamente comparece y, como
mejor proceda en Derecho,

DICE:

Que notificada a esta parte Providencia de fecha 2 de marzo,
en tiempo y legal forma, y de acuerdo a lo establecido en los
artículos 193 y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral,
por medio del presente escrito, viene a *INTERPONER RECURSO DE
SUPPLICACIÓN*, anunciado en su día contra la Sentencia 28/2007, del
Juzgado de lo Social número 22 de Madrid, resolución de fecha 7 de
febrero de 2007, y ello en base a los siguientes,

MOTIVOS:

PRIMERO.- Al amparo de lo recogido en el *artículo 191, letra b),
del la Ley de Procedimiento Laboral, para revisar los hechos
declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y
periciales practicadas.*

- No recoge la Sentencia impugnada Hechos Probados que derivan
de la prueba documental practicada en el plenario, y ello en



relación a la superación por parte de los recurrentes de todas y cada una de las pruebas de acceso al puesto de trabajo que desempeñaban en la empresa demandada, la falta de sanciones durante los más de cuatro meses de duración de su relación laboral, que eran entonces los únicos trabajadores de etnia gitana que trabajaban en el [REDACTED] así como de los indicios fundados de discriminación por origen étnico que han sufrido los recurrentes.

Así, constan en los folios 119 y siguientes, en la Selección de Especialistas de Avituallamiento y Limpieza, los dos hoy recurrentes, como aspirantes *"(...) que han superado todas las pruebas de selección para este concurso y que deberán realizar el curso de formación (...)"*.

Del interrogatorio de la empresa demanda, se extrae también textualmente, que a las pruebas de acceso al puesto de trabajo que desempeñaban los recurrentes, se presentaron más de cien aspirantes, superando las pruebas tan sólo treinta y ocho personas, entre las que se encontraban los señores [REDACTED] y [REDACTED] hoy recurrentes.

De igual forma, constan los contratos de trabajo de los trabajadores recurrentes, documentos que obran en los folios 58 a 61, no siendo un hecho controvertido por las partes, que la relación laboral comienza el 27 de junio de 2006 y se extingue por voluntad de la empresa en fecha 31 de octubre del mismo año sin haber sido sancionados hasta el momento de la extinción de la relación laboral.

Por tanto, la relación laboral se extiende por más de cuatro meses sin haberse producido sanción o reproche a los trabajadores, Hecho que ha de declararse probado también en atención a la propia confesión de la empresa practicada en el plenario, como también se deriva este extremo de las declaraciones de los testigos presentados por la empresa, señores [REDACTED] y [REDACTED] y Jefe de Equipo del mismo centro de trabajo, respectivamente.

De igual forma, de la misma prueba testifical practicada se deriva que los trabajadores recurrentes eran las dos únicas personas de



etnia gitana que a fecha de la extinción de su relación laboral trabajaban para la Empresa [REDACTED]

A mayor abundamiento, la prueba documental presentada por esta parte y que obra al folio 50, recoge un comunicado sindical donde se hace referencia a que la causa de la extinción de la relación laboral de los recurrentes, se debió a su condición de trabajadores de etnia gitana, comunicado que fue ratificado por su autor, don [REDACTED] que depuso como testigo en el acto del juicio.

De igual forma, consta al folio 51 y siguientes, un informe realizado por la Fundación Secretariado Gitano, que también fue ratificado en el acto del juicio, donde consta en sus conclusiones existen datos objetivos suficientes que prueban la discriminación "por motivación étnica" (folio 54) contra los hoy recurrentes.

Por todo ello, entiende esta parte que, a la luz de las pruebas señaladas, procede modificar el Hecho Probado Primero, añadiendo a la redacción contenida en Hecho Probado Primero de la Sentencia dos párrafos con la redacción que sigue:

" (...) Los actores don [REDACTED] y [REDACTED] superaron todas y cada una de las pruebas de acceso al puesto de trabajo que desempeñaban en la empresa demandada, no habiendo sido sancionados durante los más de cuatro meses de duración de su relación laboral, siendo durante la duración de su relación laboral los dos únicos trabajadores de etnia gitana que trabajaban en el [REDACTED]

De los más de cien aspirantes a las pruebas de acceso al puesto de trabajo que desempeñaban los demandantes, sólo las superaron treinta y ocho, entre los que se encontraban los demandantes (...)".

Y procede añadir un Hecho Probado Octavo, donde se recoja la siguiente redacción:

"Por parte de los demandantes se han aportado indicios fundados de discriminación por origen étnico, sin que la empresa



haya aportado una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las extinciones acordadas."

El engarce jurídico necesario y derivado de esta nueva redacción de Hechos Probados propuesta, no es tan aséptico como el que nos presenta la Sentencia impugnada.

Alegando esta parte la nulidad de las extinciones de las relaciones laborales por fundamentarse en una causa de discriminación proscrita en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y 14 de la Constitución española, tal es la discriminación de los recurrentes por su condición de personas de etnia gitana, entiende esta parte que se aportaron en el Acto del Juicio indicios razonables suficientes de la vulneración alegada, para que, de acuerdo a lo establecido en los artículos 179.2 y 96 de la Ley de Procedimiento Laboral, se produjera la inversión de la carga de la prueba, y la empresa demandada hubiera debido aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las extinciones realizadas, así como de su proporcionalidad, doctrina aplicable también a un supuesto como el que nos ocupa en relación a la aparente no superación del periodo de prueba, tal y como se recoge entre otras, en las Sentencias del Tribunal Constitucional números 94/1984, 166/1988 y 87/2004. Y esta justificación por parte de la empresa no se nos ha ofrecido.

La Sentencia recurrida entiende que no se han aportado indicios fundados de la discriminación alegada por esta parte. Pero humildemente entendemos que no es correcta esta conclusión por parte del Juzgado de lo Social.

Esta parte entiende que sí se presentaron ante el Juzgado de lo Social indicios fundados de la discriminación por razón de origen étnico alegada por esta parte; a saber:

- De más de cien aspirantes, los trabajadores hoy recurrentes habían sido dos de los treinta y ocho que superaron todo el proceso de selección, que incluye varios exámenes y test, pruebas médicas y curso formativo.
- La relación laboral de los recurrentes había transcurrido por más de cuatro meses sin sanción alguna.



- Eran las dos únicas personas de etnia gitana que trabajaban en la [REDACTED]
- La sección sindical de CCOO, en su comunicado sindical de fecha 14 de noviembre de 2006, hacía referencia a que la extinción de la relación laboral de los recurrentes se debió a su condición de trabajadores de etnia gitana, a lo que debemos añadir las propias declaraciones del testigo don [REDACTED] que manifestó la plena normalidad de la prestación de servicios por parte de los recurrentes.
- La Fundación Secretariado Gitano realizó un informe respecto de la extinción de la relación laboral que nos ocupa, donde consta en sus conclusiones que los recurrentes sufrieron discriminación por su origen étnico.
- Los testigos de la parte demandada no pudieron concretar ni un solo motivo de incumplimiento contractual por parte de los recurrentes.

Y al respecto de la falta de justificación de la extinción realizada por la empresa, paso que procede analizar ahora una vez acreditados los indicios fundados de discriminación por origen étnico, debemos afirmar que no se ha exhibido tal justificación.

Así, no hay una sanción previa a la extinción, pese a que los reproches que aparentemente había para con los trabajadores hubieran sido claramente sancionables de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo de Aplicación.

Tampoco por parte del testigo y Jefe de Equipo, [REDACTED] se pudo concretar qué incumplimientos contractuales realizaron los recurrentes para motivar la decisión empresarial de entender que no superaron el periodo de prueba. Su testimonio se redujo a una cuestión de "actitud", sin más concreción y expresando sólo vaguedades, y ello, curiosamente, a que lo que busca evaluar la institución del periodo de prueba es la "aptitud" de los trabajadores recién incorporados.

Así pues, entiende esta parte que la conclusión contenida en la Sentencia al respecto de la vulneración de la prohibición de discriminación alegada no es correcta, y que sí se aportaron indicios fundados de tal discriminación, sin que la empresa proporcionara



justificación razonable y objetiva de su decisión, como tampoco de la proporcionalidad de la medida extintiva, pues no olvidemos que este parámetro es relevante, dado que tras más de cuatro meses de relación laboral sin sanciones, directamente se hace valer el periodo de prueba a falta de menos de dos meses para su superación, para así extinguir la relación laboral indefinida de los recurrentes sin más consecuencias para la empresa.

Procede por tanto decretar la nulidad de la extinción de la relación laboral de los recurrentes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 108.2 de la Ley Ritual Laboral, y 17 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO.- Al amparo de lo recogido en el *artículo 191, letra c), del la Ley de Procedimiento Laboral, con el fin de examinar las infracciones de normas sustantivas y jurisprudencia.*

- Para poner de manifiesto que la Sentencia de instancia no ha aplicado lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, ni lo establecido en la Jurisprudencia relacionada con la duración del periodo de prueba, fijada entre otras, en la Sentencia nº 1009/2003, de 28 de noviembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

La aparente razón de la extinción de la relación laboral de los recurrentes alegada por la empresa, fue la no superación por aquellos del periodo de prueba fijado en sus contratos y en el artículo 2.a del Convenio Colectivo de la

Pues bien, tanto de sus contratos (folios 58 y siguientes de autos), de sus funciones descritas en el Convenio Colectivo de aplicación, como de las pruebas de interrogatorio de partes y testificales practicadas, se deduce claramente que las funciones de los recurrentes no eran de técnicos titulados, pese a lo cual se les impone un periodo de prueba de seis meses de duración, cláusula contenida en su contrato que es absolutamente abusiva, y norma del Convenio Colectivo que no debe ser aplicada, por cuanto tiene el mismo carácter abusivo, debiéndonos ceñir por tanto a los límites máximos de duración del periodo de prueba



establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que para los no titulados, tal es el caso que nos ocupa, no debe superar los dos meses de duración, periodo de tiempo ampliamente superado por los trabajadores ahora recurrentes, antes de producirse la extinción del contrato por parte de la empresa.

Así pues, el periodo de prueba fijado en el contrato de trabajo de los recurrentes en relación al Convenio Colectivo [redacted] constituye una cláusula abusiva, dado que no distingue por categorías, funciones o laborales, sino simplemente por la modalidad de contratación en relación al carácter indefinido o no del contrato de trabajo, superando el límite máximo de dos meses de periodo de prueba fijado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Como se decía, los recurrentes fueron despedidos transcurridos más de cuatro meses de relación laboral sin sanción alguna, y pese a que en su contrato se fijara un periodo de prueba de seis meses, entendemos que esta cláusula es abusiva, por lo que no procede como causa de extinción la no superación del periodo de prueba.

En nuestro Derecho, la relación laboral se extingue, entre otros motivos, por las causas consignadas en el contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 49.1.b del Estatuto de los Trabajadores, salvo que constituyan un abuso de derecho manifiesto por el empresario, lo que es el caso que nos ocupa, deviniendo por tanto la extinción improcedente, tal y como han establecido diversos juzgadores, entre otras, en la Sentencia 208/2000 del Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid.

Los límites a la duración del periodo de prueba fijados en el Estatuto de los Trabajadores, tienen su fundamento en no pervertir la finalidad de esa institución y evitar así un abuso de derecho por vía de que la empresa pueda extinguir la relación laboral sin consecuencias. La duración excesiva del periodo de prueba, pese a que se fije en Convenio Colectivo, tal es el caso que nos ocupa, pervierte la finalidad de la institución del periodo de prueba, debiéndose inaplicar lo establecido en la norma convencional que es abusiva, y regirse la institución del periodo



de prueba por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, tal y como tiene establecido esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, entre otras, en su Sentencia 1009/2003, de 28 de noviembre.

Así, en aplicación de esta doctrina, ante un periodo de prueba abusivo fijado en el contrato y en el Convenio Colectivo, que lo es por cuanto se fija en seis meses para trabajadores no titulados, sin hacer distinción en funciones, titulación o labores, sino tan sólo en la duración indefinida o no de la relación laboral, debemos inaplicar esas cláusulas, y remitirnos a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que fija como límite máximo de periodo de prueba dos meses para trabajadores no titulados, tal es el caso que nos ocupa.

Así, los recurrentes vieron extinguida su relación laboral por no superar su periodo de prueba tras más de cuatro meses de prestación de servicios sin sanción alguna, por lo que, en atención a la doctrina anteriormente expuesta, y por consiguiente a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción devendría improcedente, con todos los pronunciamientos inherentes.

La Ley no ampara el fraude ni el abuso de derecho, tal y como nos enseñan los artículos 6.4 y 7.2 del Código Civil. El objeto del periodo de prueba es el conocimiento por trabajador y empresario del objeto del contrato de trabajo y ver si mutuamente se cumplen las expectativas. Pero no cabe duda que la situación en periodo de prueba es más ventajosa para el empresario, que puede extinguir la relación laboral sin causa alguna, única excepción en nuestro Derecho Laboral; y de ahí los límites establecidos en el apartado primero del tan citado artículo 14, límites que vienen fijados por el tiempo suficiente para que el empresario pueda considerar "apto" al trabajador, periodo que no puede ser igual en todas las relaciones laborales, porque no todas las relaciones laborales tienen las mismas características.

Las de los recurrentes eran de mantenimiento y limpieza de los vehículos de [redacted], y según se deriva de la



prueba de interrogatorio de la parte demandada, así como del texto del Convenio, no son labores en las que se necesite titulación ni formación especial; tampoco son labores complejas ni técnicas. Esencialmente son de limpieza. Por tanto, el fijar para estas funciones un periodo de prueba de seis meses, es abusivo, y por tanto no ha de aplicarse lo recogido ni en el Convenio ni en el contrato de trabajo, sino lo fijado en el Estatuto de los Trabajadores, lo que de nuevo nos lleva a la improcedencia de las extinciones de las relaciones laborales de los trabajadores recurrentes.

Por cuanto antecede,

AL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 22 DE MADRID
SUPLICO que, por presentado este escrito, en tiempo y legal forma, y por devueltos los Autos, tenga por interpuesto en tiempo y legal forma, Recurso de Suplicación contra su Sentencia 28/2007, de 7 de febrero de 2007, y previos los trámites legales, remita los Autos **A LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**, a la que SUPLICO que, tramitado el Recurso que ahora se interpone de acuerdo a lo contenido en los artículos 195 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, dicte una Sentencia en su día por la que, con estimación del presente Recurso, declare nulas las extinciones de las relaciones laborales de don [REDACTED] y [REDACTED] o, subsidiariamente improcedentes, y demás pronunciamientos inherentes a tal declaración, con abono en todo caso de los salarios dejados de percibir y con expresa condena en costas a la empresa recurrida.

Por ser Justicia de hacer en Madrid, a 29 de marzo de 2007.

El Letrado.