



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]