



DISCRIMINACIÓN

Y COMUNIDAD GITANA

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.

