



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



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 existencia 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.

