

El despido de Romina: violencia institucional y vulneración de derechos a una víctima de violencia de género

Por: Laura de Grado Alonso. 01/02/2025

“No voy a cargar con el estigma, tampoco con el silencio”, afirma Romina, una **mujer víctima de violencia de género a la que su empresa echó sin justificación y a quien la justicia ha dado la espalda al no declarar nulo ese despido**, a pesar de que la ley está a su favor. Romina ha decidido romper su silencio, no solo por ella, sino por todas las mujeres que, como ella, enfrentan un sistema que las deja desprotegidas y las somete a violencia institucional.

“La violencia machista debe ser un asunto social y colectivo”, asevera a Efeminista, mientras denuncia los fallos que perpetúan la **vulnerabilidad de las víctimas en el ámbito laboral y judicial**.

El **2 de febrero de 2024 Romina denunció a su ex pareja por violencia de género** y decidió comunicar su situación a la empresa en la que trabajaba, Nagami Design, dirigida por Manuel Jiménez García, para que comprendieran las dificultades que podría enfrentar.

Tras un juicio rápido, el médico le estipuló una baja laboral para atender su proceso, pero se reincorporó a los veinte días, confiando en que la empresa seguiría respaldándola. Pero la flexibilidad que solicitó para poder equilibrar su recuperación con sus responsabilidades laborales fue ignorada.

Despedida por su empresa pese a conocer su situación de víctima de violencia de género

“**Es imposible que yo llegue a todo, vuelvo despacio**. Si se espera máximo rendimiento, vuelvo a la baja”, expresó Romina, pidiendo comprensión ante una situación que debería haber sido considerada como un derecho, no una excusa. Sin embargo, seis semanas después de su reincorporación, **la empresa, decidió despedirla**.

Según ha podido confirmar Efeminista, en la carta de despido se mencionaba una supuesta “disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado”, pero sin mayor detalle o concreción de los hechos. La propia empresa reconoció en el documento la improcedencia de la decisión, procediendo a indemnizar a la trabajadora con el importe correspondiente a un despido improcedente.

Este despido se produjo dos días después de que el jefe directo de Romina testificara como testigo referencial en el proceso penal relacionado con su caso de violencia de género. Según relata la joven y ha podido comprobar Efeminista, tanto la fiscalía como la jueza de instrucción solicitaron la declaración de personas que conocían su situación, incluyendo a su jefe directo en ese momento.

“La empresa podría haberme mandado de baja de nuevo, a cumplir mis 120 días y recuperarme, y preparar una salida digna. Decidieron hacerlo así, con una clara intención de quitarme de en medio”, explica Romina quien relata que, tras el despido, su vida se redujo durante varias semanas a una rutina de antidepresivos, consultas psicológicas y no poder salir de la cama.

Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Pero Romina no se quedó callada, sabía que la ley la protegía y denunció ante el Juzgado de lo Social Único de Ávila. Inició una **denuncia contra la empresa solicitando la nulidad de su despido** y alegó que su caso infringía [el artículo 14 de la Constitución Española](#), que prohíbe la discriminación, y recordó que el **Estatuto de los Trabajadores en el art. 55.5 declara nulo cualquier despido que viole derechos fundamentales** o esté motivado por causas discriminatorias, como en el caso de víctimas de violencia de género.

“Nosotros **alegamos que es un despido nulo porque ella es una mujer que acaba de denunciar a su ex pareja por violencia de género**, y por tanto, la empresa, al despedirla de forma fulminante y sin causa, vulnera sus derechos fundamentales. Y alegamos el derecho fundamental a la no discriminación por razón

de género porque en esta situación solo se puede encontrar una mujer”, ha explicado a Efeminista **Esther Comas López**, la **abogada laboralista que defiende a Romina**.

“No puede ser que una mujer que se encuentra en esta situación no sea protegida tampoco en el empleo”, critica Comas, que forma parte del Colectivo Ronda, y añade que “la empresa debería, en el momento en que tiene conocimiento, protegerla en esta situación y no quitársela de encima inmediatamente”.

En este contexto, el artículo [53.4 del Estatuto de los Trabajadores](#) refuerza la **protección de las víctimas de violencia de género**, estableciendo que será nulo cualquier despido que derive del ejercicio de su derecho a la tutela judicial, a los derechos previstos por la ley para garantizar su protección o a la asistencia social integral.

Además, la normativa laboral reconoce a estas trabajadoras una serie de derechos específicos para conciliar su vida personal y laboral mientras atraviesan estas situaciones. Entre ellos, la **posibilidad de modificar, reducir o reorganizar su jornada laboral, trabajar a distancia, solicitar movilidad geográfica, cambiar de centro de trabajo, o adaptar su puesto para facilitar su reincorporación**. También pueden suspender su contrato con reserva del puesto o, si lo consideran necesario, extinguir la relación laboral.

Efeminista se ha tratado de ponerse en contacto con la empresa Nagami Design para obtener su versión sobre el despido de Romina, pero hasta la fecha de publicación de esta información no ha recibido respuesta.

No se declaró la nulidad del despido

¿Cuál fue la sorpresa de Romina? Que **el juzgado no declaró nulo el despido argumentado que no estaba acreditada como víctima de violencia de género**, pese a que tenía el proceso penal abierto y había presentado más de veinticinco documentos médicos y certificados de asistencia a centros de protección a mujeres víctimas de violencia de género. La respuesta judicial fue clara: sin un certificado oficial que acreditara su condición de víctima, no podían considerar la nulidad del despido.

“No podemos exigir a las víctimas de violencia de género que para proteger su empleo tenga que tener una sentencia judicial porque muchas veces los procesos duran mucho”, critica la abogada del caso.

En España, para **acreditar la condición de víctima de violencia de género**, es necesario contar con una sentencia condenatoria, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde medidas cautelares a favor de la víctima. También se puede acreditar mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. Adicionalmente, las situaciones de violencia pueden acreditarse mediante informes emitidos por los servicios sociales, los centros especializados o los servicios de acogida de la Administración Pública destinados a las víctimas de violencia de género.

La acreditación como víctima de violencia de género: un sistema en revisión

Sin embargo, la **dificultad para acreditar la condición de víctima de violencia de género es una de las principales barreras** que muchas asociaciones que trabajan con víctimas vienen denunciando en los últimos años. Esta exigencia de un “certificado oficial” deja desprotegidas a muchas mujeres que, como Romina, tienen el respaldo de múltiples documentos y el proceso judicial en curso. Este obstáculo retrasa la protección efectiva y perpetúa la vulnerabilidad de las mujeres que ya sufren el abuso y la violencia.

“Actualmente la acreditación de condición de víctima está en un terreno de inseguridad jurídica muy alto en España”, asegura la jurista y [directora de la Fundación Mujeres, Marisa Soletó](#).

En un país que **cerró 2024 con 101.962 mujeres inscritas en el sistema VioGén**, encargado de monitorizar los casos de violencia de género, Soletó subraya que “se han detectado muchas incidencias y dificultades para acceder a este documento, lo que, en algunos casos, ha tenido repercusiones graves en procedimientos judiciales”.

“Es evidente que se necesitan mejoras porque estamos conociendo **demasiados casos en los que se pone en cuestión el acceso al derecho**, precisamente por carecer de esa acreditación, ya sea judicial, ya sea administrativa”, asegura Soletó. Sin la acreditación, muchas mujeres quedan atrapadas en un limbo legal, enfrentando barreras que las alejan de las ayudas y medidas de protección que la ley les garantiza.

De hecho, esta problemática fue **señalada por el Defensor del Pueblo de España, Ángel Gabilondo, en su informe anual de 2023**. En dicho documento, [Gabilondo advierte sobre los problemas significativos que enfrentan las víctimas para obtener la acreditación oficial de su situación](#), lo que impacta directamente en su capacidad para acceder a los derechos y ayudas que la ley les otorga.

No obstante, hay signos de cambio. En la última reunión del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género anunció que llevará a cabo una revisión del sistema de acreditación, ha explicado Soletó.

En manos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León

“Aquí fallan muchas cosas”, denuncia Romina. “Por un lado, el juicio al que nos sometéis -la sociedad- a quienes hablamos alto, que nos tildáis de dramáticas, oportunistas o falsas, mientras nosotras solo queremos recuperarnos y retomar nuestras vidas”, apela.

Pero su crítica va más allá. Romina apunta directamente a las carencias de un

sistema que, lejos de protegerla, ha perpetuado su sufrimiento. “La justicia y la [violencia institucional](#) que se esconde detrás”, lamenta. “No hay apenas amparo ante estas situaciones, son vulneraciones de derechos que se podían y debían haber evitado”, concluye con pesar.

Actualmente, el proceso legal continúa. El caso **ha sido recurrido ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJCyL)**, que deberá pronunciarse próximamente.

La situación de Romina no es un caso aislado y la jurisprudencia de tribunales como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y el de Canarias ha fallado en favor de trabajadoras víctimas de violencia de género en situaciones similares.

En una sentencia **del 28 octubre de 2020, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid** resolvió que el despido de una trabajadora que había denunciado violencia de género era nulo, sin importar la falta de una sentencia condenatoria, ya que lo trascendental era el conocimiento por parte de la empresa de la denuncia y el despido posterior sin justificación alguna.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en su sentencia del 10 de julio 2019, adoptó una postura similar, señalando que no era necesario presentar una sentencia condenatoria para acreditar la condición de víctima de violencia de género.

Consideró que lo importante era que la empresa tuviera conocimiento de la denuncia y del proceso judicial, y que, ante esta situación, procediera al despido sin motivo claro, lo que constituía una vulneración del derecho fundamental a la no discriminación.

Recientemente, **el 14 de marzo de 2024, el TSJ de Canarias** reafirmó esta interpretación, destacando que el despido de una víctima de violencia de género, con independencia de su situación procesal, es automáticamente nulo si se lleva a cabo tras la denuncia de violencia, y que este tipo de despido es una manifestación clara de discriminación por razón de género.

Mientras espera la resolución del tribunal, Romina ha optado por no quedarse callada. “Estos casos se nutren del silencio. Dicen que son casos aislados porque no se hablan, no se visibilizan. Y como no se habla, sigue ocurriendo”, denuncia. Para ella, la clave está en **romper el círculo del silencio** que permite que estas

vulneraciones se repitan una y otra vez.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Efeminista

Fecha de creación

2025/02/01