

Jurisprudencia. Comentarios

La nulidad del despido de una trabajadora víctima de violencia de género

Comentario a la STSJ Andalucía/Sevilla, 202/2026, de 29 de enero

The dismissal of a female worker who is a victim of gender-based violence could be void

BEATRIZ SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ

Investigadora predoctoral

Universidad Pontificia Comillas (ICADE)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8850-5983>

bsanchezg@comillas.edu

Resumen: La sentencia analizada revisa la calificación del despido de una trabajadora que tiene reconocida la condición de víctima de violencia de género. La empresa sostiene que el despido respondió al ejercicio legítimo de su potestad disciplinaria como respuesta a una serie de incumplimientos contractuales imputados a la trabajadora. Aunque, revisado en primera instancia, el despido se calificó como procedente, al entenderse que tales infracciones habían quedado debidamente probadas y permitían aplicar la máxima sanción, el TSJ, en suplicación, declara la nulidad objetiva del despido, precisamente por tratarse de una trabajadora víctima de violencia de género que había ejercido derechos asociados a dicha condición.

Palabras clave:

Violencia de género, despido, nulidad.

Abstract: This judgment concerns the dismissal of a worker who had been officially recognised as a victim of gender-based violence. The company argued that the dismissal was justified on disciplinary grounds, due to a number of alleged contractual breaches by the worker. Although the dismissal was initially held to be fair, as those breaches were considered proven and serious enough to warrant dismissal, the High Court of Justice overturned that decision on appeal. It held the dismissal to be void, on the basis that the worker had exercised rights linked to her status as a victim of gender-based violence.

Keywords:

Gender-based violence, dismissal, nullity.

Fecha de recepción: 19-5-2026

Fecha de aceptación: 20-5-2026

1. ANTECEDENTES DE HECHO

Un adecuado comentario de sentencia siempre debe partir de una exposición sintética de los elementos fácticos más relevantes que originan la controversia que será examinada ([STSJ de Andalucía/Sevilla, 202/2026, de 29 de enero](#)). En este supuesto, el caso versa sobre la impugnación del despido disciplinario de una trabajadora que prestaba servicios como auxiliar de enfermería en un centro médico de atención primaria, con una jornada parcial de treinta horas semanales en turno de mañana y antigüedad desde el 4 de julio de 2022.

La trabajadora recibió una carta de despido en la que se detallaban los comportamientos que se le imputaban, debidamente situados en el tiempo. En esencia, los incumplimientos que se recogen —algunos de los cuales ocurren con cierta reiteración, circunstancia que intensifica su gravedad a efectos de valoración— pueden agruparse en tres grandes bloques. Por un lado, se alude a las quejas formuladas por diversos especialistas del centro médico en relación con la deficiente preparación de las consultas, pese a existir para cada una de ellas un protocolo específico de actuación. Por otro, se imputa a la trabajadora una gestión inadecuada del material médico almacenado. Finalmente, y con especial gravedad, se le atribuye una falta de diligencia en el tratamiento de la información de los pacientes, conducta que no solo vulneraría el deber general de diligencia exigible a toda persona trabajadora, sino también las normas de protección de datos y el derecho a la intimidad de los pacientes.

Al margen de esta serie de incumplimientos, conviene señalar que la trabajadora puso en conocimiento de la empresa, después de su contratación, su condición de víctima de violencia de género. En el ejercicio de los derechos asociados a dicha condición, en varias ocasiones se vio obligada a ausentarse de su puesto de trabajo para garantizar la protección de su hijo menor de edad. Encontrándose en situación de incapacidad temporal por ansiedad, previsiblemente de larga duración, recibió la carta de despido, con efectos desde el 22 de julio de 2023, lo que dio lugar al procedimiento judicial que ahora es objeto de análisis.

2. CONFIGURACIÓN DEL DEBATE JURÍDICO

Disconforme con su despido, la trabajadora lo impugna y solicita su nulidad o, subsidiariamente, su improcedencia. Sin embargo, a la vista de los hechos controvertidos, el juzgado de instancia entiende que la decisión extintiva se ajusta a la legalidad, explicando que la condición de víctima de violencia de género de la trabajadora no excluye la posibilidad de apreciar la relevancia disciplinaria de los incumplimientos descritos.

No es esta, sin embargo, la opinión del TSJ, que, al resolver el recurso de suplicación, revisa la calificación jurídica de los hechos alegados y alcanza una solución opuesta a la mantenida en la primera instancia, declarando la nulidad del despido. Este es, precisamente, el debate jurídico que suscita mayor interés: identificar qué elementos llevan al tribunal a apartarse del criterio sostenido por el juzgado de lo social y examinar cómo se proyecta el marco jurídico aplicable sobre el caso concreto.

3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE

3.1. La protección laboral a una trabajadora víctima de violencia de género

Ha de considerarse víctima de violencia de género toda mujer que sufra violencia, entendida en sentido amplio y no limitada a la violencia física, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge, o por quien esté o haya estado ligado a ella por una relación análoga de afectividad, aun sin convivencia, de conformidad con lo dispuesto en la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#).

Esta norma, que constituyó un verdadero hito legislativo, nació con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar una de las manifestaciones más graves y arraigadas de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres: la violencia ejercida en el seno de relaciones afectivas o de pareja. Sin perjuicio de las limitaciones que presenta este concepto legal de violencia de género —cuestión ampliamente debatida desde la propia promulgación de la ley, en la medida en que deja fuera otras formas de violencia contra las mujeres (1)—, interesa ahora subrayar su relevancia respecto de aquellas mujeres que sí quedan comprendidas dentro de sus parámetros definitorios.

Con todo, y ciñendo el análisis al ámbito laboral, se debe subrayar el importante papel que la Ley Integral contra la Violencia de Género ha desempeñado en el reconocimiento de un haz de derechos específicos dirigidos a proteger la posición laboral de las mujeres víctimas. Si el objetivo es dispensar a estas mujeres una protección verdaderamente efectiva, dicha tutela no puede quedar circunscrita exclusivamente al ámbito penal o procesal, pues la violencia de género despliega efectos que trascienden esos planos y alcanzan de lleno la vida personal, familiar y profesional de la víctima. En efecto, la trabajadora que se encuentra en esta situación puede atravesar un contexto emocional y familiar de especial complejidad, capaz de dificultar, en determinadas circunstancias, el normal cumplimiento de sus obligaciones laborales y el grado de diligencia ordinariamente exigible. Precisamente por ello, y en el marco de un compromiso institucional que exige la implicación coordinada de diversos actores sociales, el ámbito laboral no puede permanecer al margen. El trabajo constituye un espacio esencial de autonomía económica, integración social y estabilidad personal, de modo que la protección de las víctimas de violencia de género debe proyectarse también sobre el desarrollo de la relación laboral (2).

3.2. Nulidad subjetiva vs. Nulidad objetiva

Entre otras cosas, esta ley introduce un supuesto de nulidad del despido de una trabajadora víctima de violencia de género ([art. 55.5 ET](#)), que en su redacción actual se refiere a «las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral». Téngase en cuenta que nos encontramos ante un supuesto de nulidad objetiva, lo que introduce una diferencia nada desdeñable respecto, por el contrario, al despido nulo subjetivo por discriminación o por vulneración de derechos fundamentales.

Sin perjuicio de que, en el fundamento último de ambas categorías, subyazca una finalidad común de protección reforzada, especialmente relevante para garantizar la dignidad de la persona trabajadora (3), su operatividad práctica no es idéntica. En los supuestos de nulidad objetiva expresamente previstos en el [Estatuto de los Trabajadores](#), la tutela resulta más automática y garantista (4), en la medida en que no exige acreditar un móvil discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales. Por el contrario, en aquellos casos no específicamente tipificados como causas de nulidad objetiva, la declaración de nulidad exige normalmente articular y probar, siquiera indiciariamente, la existencia de una vulneración de derechos fundamentales o de una actuación discriminatoria.

4. RESOLUCIÓN JURÍDICA DEL SUPUESTO

Lo expuesto *supra* no significa que cualquier despido de una trabajadora víctima de violencia de género vaya a ser declarado, en todo caso, nulo (5). Mejor prueba de ello es el *iter* procesal del litigio aquí comentado, pues, en primera instancia, el juzgado de lo social apreció la procedencia del despido. Su decisión, que, como veremos, será impugnada, se apoya en la suficiente acreditación de los hechos imputados como incumplimientos contractuales, en su encaje en las faltas tipificadas por el convenio colectivo de aplicación y en su entidad suficiente, por su gravedad y reiteración, para justificar el despido disciplinario. Asimismo, este juzgado no aprecia que la empresa hubiera mantenido en ningún momento una actitud de rechazo hacia la trabajadora por su condición de víctima de violencia de género. Antes al contrario, destaca que, en aquellas ocasiones en que la trabajadora necesitó ausentarse de su puesto, la empresa no mostró oposición alguna. Igualmente, consta que participó en reuniones con la Policía dirigidas a activar los protocolos necesarios para salvaguardar a la trabajadora y a su hijo en caso de que, como ya había ocurrido en alguna ocasión, su expareja incumpliese las órdenes de alejamiento.

En cambio, el TSJ articula su razonamiento a partir de la teoría gradualista, conforme a la cual la sanción impuesta debe guardar una adecuada proporcionalidad con la falta cometida. Desde esta perspectiva, no basta con acreditar la existencia de ciertos incumplimientos, sino que resulta preciso ponderar su entidad, reiteración, culpabilidad y gravedad antes de justificar la máxima sanción disciplinaria. Aplicando esta teoría al caso concreto, el tribunal admite la existencia de ciertos incumplimientos atribuibles a la trabajadora, pero considera que no alcanzan la gravedad suficiente para legitimar la extinción contractual, máxime cuando no consta la existencia de advertencias o sanciones previas. A ello se añade que la trabajadora solo reconoce algunos de los hechos imputados, ya que determinadas conductas podrían haber sido realizadas por cualquiera de los otros casi setenta trabajadores que integran el personal de enfermería y auxiliar de la empresa.

A continuación, el TSJ se detiene en el análisis de la posible nulidad objetiva del despido de la trabajadora, al encontrarse esta amparada por su condición de víctima de violencia de género. Para apreciar la existencia de indicios de que dicha condición pudo actuar como detonante de la decisión extintiva acude, en particular, al criterio de la conexión temporal. En efecto, entre el último episodio de abandono del puesto de trabajo y la notificación del despido transcurren apenas veinte días, circunstancia que refuerza la existencia de un nexo relevante entre la situación protegida y la decisión empresarial. Una de las cuestiones que ha suscitado ciertos problemas prácticos en materia de nulidad objetiva es, precisamente, la relativa a la extensión temporal de la protección (6). Sin embargo, en este caso no parece ofrecer dudas que la trabajadora se encontraba todavía dentro del ámbito protegido, ni que existía una conexión suficiente entre los hechos vinculados a su condición de víctima de violencia de género y el posterior despido.

Cabe añadir un elemento que permite matizar la imagen de plena colaboración empresarial a la que alude la sentencia recurrida: la trabajadora había solicitado una reducción de jornada que no llegó a ser concedida. Este dato debilita la idea de una actitud empresarial plenamente respetuosa con la situación protegida y refuerza la necesidad de valorar el despido desde la perspectiva de la tutela reforzada prevista para estos supuestos.

5. FALLO Y CONCLUSIONES

Puede compartirse o no la valoración realizada por el TSJ, pues probablemente una aplicación menos rigurosa de la teoría gradualista habría permitido mantener el criterio del juzgado de instancia. Sin embargo, lo cierto es que este supuesto permite apreciar, desde una perspectiva dogmática y con especial claridad, la lógica propia de la nulidad objetiva. En primer lugar, el TSJ considera que los hechos descritos no revisten entidad suficiente para constituir causa de despido disciplinario, por lo que descarta su procedencia. Ahora bien, dado que se trata de un supuesto amparado por la nulidad objetiva, la consecuencia no puede ser la improcedencia, sino la nulidad; calificación que habría correspondido de no encontrarse la trabajadora protegida por el [artículo 55.5 ET](#).

Como última cuestión, a modo de epílogo, cabe plantearse si estos supuestos de nulidad objetiva generan derecho a una indemnización por daños morales, en términos análogos a los reconocidos en los casos de vulneración de derechos fundamentales. La sentencia comentada, acudiendo a esa misma doctrina, entiende que el daño moral aparece indisolublemente vinculado a la vulneración del derecho fundamental, por lo que estima la reclamación indemnizatoria formulada en la demanda. Más compleja resulta, sin embargo, la determinación de su cuantía, ante la ausencia de criterios legales precisos, lo que deja su fijación al arbitrio del órgano jurisdiccional. No obstante, la sentencia resuelve adecuadamente esta cuestión al atender, entre otros factores, a la escasa duración de la relación laboral y a la conducta laboral, que, sin ser del todo diligente, tampoco alcanza un grado de reproche especialmente intenso.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ALAMEDA CASTILLO, María Teresa: «Hay más que nulidad objetiva en el despido por embarazo: la tutela constitucional exige indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Comentario a la Sentencia del [Tribunal Superior de Justicia de Madrid 609/2021, de 18 de junio](#)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 465, 2021.
- GARCÍA TESTAL, Elena: «Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, n.º 2, 2021.
- MIGUEL ÁLVAREZ, Ana de: «La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género», *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 19, 2005.
- POQUET CATALÁ, Raquel: «Análisis del despido nulo ex [Art. 55.5 ET](#)», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 5, n.º 3, 2020.
- SANZ SÁEZ, Concepción: «Medidas de protección laboral y de seguridad social para víctimas de violencia de género», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, n.º 2, 2019.

-
- (1) MIGUEL ÁLVAREZ, Ana de: «La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género», *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 19, 2005, p. 245.
- (2) SANZ SÁEZ, Concepción: «Medidas de protección laboral y de seguridad social para víctimas de violencia de género», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, n.º 2, 2019, p. 109.
- (3) ALAMEDA CASTILLO, María Teresa: «Hay más que nulidad objetiva en el despido por embarazo: la tutela constitucional exige indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Comentario a la Sentencia del [Tribunal Superior de Justicia de Madrid 609/2021, de 18 de junio](#)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 465, 2021, p. 148.
- (4) POQUET CATALA, Raquel: «Análisis del despido nulo ex [art. 55.5 ET](#)», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 5, n.º 3, 2020, p. 89.
- (5) GARCÍA TESTAL, Elena: «Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, n.º 2, 2021, p. 68.
- (6) POQUET CATALA, Raquel: «Análisis del despido nulo ex [Art. 55.5 ET](#)», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 5, n.º 3, 2020, p. 90.