



Derechos laborales y protección de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género en España

por Aránzazu Roldán Martínez

I. Marco legal y definición del concepto “violencia de género”

La violencia de género se ha cobrado la vida de 979 mujeres en España desde 2003, año en que en nuestro país empezaron a contabilizarse las mujeres asesinadas por sus parejas o ex parejas. Sólo en enero de 2019, han sido asesinadas 4 mujeres. Desde el año 2003 se han producido avances legislativos muy significativos en materia de lucha contra este tipo de violencia. Por su especial relevancia, destacan la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica y, sobre todo, la Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género¹ –en adelante, LOVG- que en sus trece años de vigencia ha sido reformada en cuatro ocasiones. La última de ellas ha tenido lugar en agosto de 2018. Mediante una norma de urgencia, el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto², se han incorporado a la LOVG algunas de las medidas propuestas en el Pacto de Estado en materia de violencia de género, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados del día 28 de septiembre de 2017. Precisamente, entre las novedades introducidas, se encuentra la ampliación de los sujetos legitimados para certificar las situaciones de violencia de género que permiten acceder a los derechos de contenido laboral y social, que constituyen el objeto de este estudio³.

La LOGV define la violencia de género como una “manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres” que “se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, comprendiendo “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad” (apartados 1 y 3 del artículo 1). Se trata de actos, todos ellos, tipificados penalmente. Es preciso aclarar que estamos ante un concepto distinto del de “violencia doméstica”⁴ ya que es preciso que el sujeto activo en todo caso sea un hombre y que el sujeto pasivo sea siempre una mujer⁵ “sin que sea posible la consideración de una violencia en

¹ BOE de 29 de diciembre de 2014.

² BOE del 4 de agosto de 2018.

³ *Vid.*, sobre esta trascendental reforma ORTEGA CALDERÓN, J.L., “La acreditación de las situaciones de violencia de género”, *El Derecho*, 10 de septiembre de 2018, disponible en <https://elderecho.com/la-acreditacion-las-situaciones-victimas-violencia-genero>

⁴ Las víctimas de violencia doméstica pueden ser hombres, mujeres, niños y ancianos.

⁵ Instrucción 2/2005 de la Fiscalía General del Estado, de 2 de marzo de 2005, sobre acreditación por el Ministerio Fiscal de las Situaciones de violencia de género. *Vid.*, <http://www.fiscal.es/fiscal/public/>

sentido contrario como de género”⁶. En consecuencia, quedan fuera de la protección las parejas, casadas o no, homosexuales⁷. Además, se precisa que el agresor sea o haya sido cónyuge de la víctima o esté o haya estado ligado por una relación análoga de afectividad. Por lo tanto, queda fuera de este concepto de violencia la que se ejerce por los hijos hacia sus madres o la que se ejerce en el ámbito laboral.

II. Derechos laborales y protección de la Seguridad Social

El Título II LOGV, relativo a los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, y, en concreto, su capítulo II, recoge un abanico de derechos laborales y de prestaciones de Seguridad Social. Es preciso aclarar que, de acuerdo con el sistema de fuentes propio del Derecho español del trabajo, los convenios colectivos están llamados a cumplir una labor de mejora y concreción de tales derechos (en tanto, claro está, no afecten a normas de Derecho imperativo absoluto). Conscientes del papel que estaba llamada a representar la negociación colectiva, desde el año 2005 los interlocutores sociales en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva⁸ y dentro del Capítulo titulado “Igualdad de trato y oportunidades”, han asumido el compromiso de incorporar a la negociación colectiva las medidas necesarias para facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos. Desafortunadamente, año tras año se ha podido constatar que el mandato enviado a los negociadores no ha encontrado demasiado eco⁹.

El precepto clave en esta materia es el artículo 21.1 LOVG que reconoce a las trabajadoras por cuenta ajena los siguientes derechos:

1. Derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo (dimisión sin necesidad de preavisar). Íntimamente relacionada con el derecho a ausentarse temporalmente del puesto de trabajo, es la medida que reconoce a los empresarios una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de Seguridad Social por contingencias comunes, cuando formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
2. Derecho a que la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior den lugar a “situación legal de desempleo”, de forma que la víctima pueda acceder a la prestación de desempleo si cumple los requisitos generales. Además, el tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, y, por tanto, no computarán a efectos de una extinción del contrato por causas objetivas, cuando así lo determinen los servicios

⁶ La apreciación es de ARIAS DOMÍNGUEZ, A., “Dos años de medidas sociales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: soluciones inconclusas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 39, 2007, pág. 49.

⁷ *Ibidem*, pág.51.

⁸ El último de ellos, III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (Resolución de 15 de junio de 2015, BOE de 20 de junio de 2015).

⁹ *Vid*, el exhaustivo trabajo de ROMERO BURILLO, A., “Las medidas laborales de protección de la trabajadora víctima de la violencia de género”, en AA.VV (ROMERO BURILLO, A., dir. y coord.; RODRÍGUEZ ORGAZ, C., coord.), *La protección de la víctima de violencia de género. Un estudio multidisciplinar tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004*, Thomson-Aranzadi, 2016, pp. 201 a 238. Concluye en las pp. 237-238, que el papel de la mayoría de los convenios colectivos ha sido puramente testimonial.

sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

El artículo 21 tiene también en consideración a las trabajadoras autónomas, estableciendo que a las víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

Los derechos de contenido laboral se desarrollan en la disposición adicional 7ª LOGV que dio nueva redacción a los artículos 37 y 40, 45, 48, 49 y 52 del Estatuto de los Trabajadores –en adelante ET¹⁰- con el fin de regular los términos en que se podrían ejercer tales derechos. Pero, además, la disposición adicional 7ª introdujo una medida, no prevista en el artículo 21, cuya finalidad era blindar, frente a un despido disciplinario improcedente, a las trabajadoras que ejercieran sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, De esta forma, el artículo 55.5 ET recoge un nuevo supuesto de “nulidad objetiva”, calificación que se impone de manera automática si el empresario no demuestra la realidad y gravedad de las causas indicadas en la carta de despido¹¹. En el año 2007 se incorporó igual motivo de nulidad en la extinción del contrato por causas objetivas¹².

Las medidas de Seguridad Social se desarrollan en la disposición adicional 8ª LOVG que modificó diversos artículos de la Ley General de la Seguridad Social –en adelante, TRLGSS-¹³. Posteriormente, y tras la creación en el año 2010 de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos (el equivalente a la prestación de desempleo de los trabajadores por cuenta ajena), se incluyó como “situación legal de cese de actividad” la violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma (actual artículo 331.1.d) TRLGSS).

Las medidas que se acaban de explicar, van dirigidas exclusivamente a las mujeres “trabajadoras”, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Existe, sin embargo, un colectivo especialmente vulnerable, constituido por las víctimas desempleadas para quienes la inserción socio laboral les permitiría acceder a una independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva recuperación integral. Lo cierto es, que en este proceso se enfrentan, en muchas ocasiones, a especiales dificultades debido a circunstancias derivadas de la situación de violencia sufrida, tales como el aislamiento del mundo laboral y social, el deterioro de la propia autoestima personal o el hecho de tener que hacerse cargo en exclusiva de los familiares dependientes. En otras ocasiones, se hallan en la necesidad de trasladar su residencia habitual a una localidad distinta en aras de su protección personal, lo que a menudo implica la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo. Por ello, la LOVG establece en su artículo 22 que “en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo”¹⁴. Dicho programa fue aprobado por

¹⁰ En la actualidad, Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015).

¹¹ El despido podría considerarse, además, nulo por discriminatorio, ya que, como señala la Sentencia del Juzgado de lo social núm.33 de Madrid de 24 de enero de 2018 (rec. 1256/2017) “al igual que ocurre con el embarazo, solo la mujer puede ser víctima de este tipo específico de violencia, de modo que la discriminación se produce porque se trata desfavorablemente a quien presenta una seña identitaria propia indisolublemente unida a su condición de mujer”. La consecuencia es que, además de las consecuencias propias de todo despido nulo (readmisión y abondo de los salarios dejados de percibir), el empresario deberá abonar una indemnización por daños morales.

¹² Se modificó el apartado 4 del artículo 53 ET, por la disposición adicional 11.12 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE del 23 de marzo de 2007).

¹³ Actualmente, Real Decreto-Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE de 31 de octubre de 2015).

¹⁴ RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género (BOE de 10 de diciembre de 2008).

Real Decreto 1917/2008, que incluye medidas de muy diversa naturaleza encaminadas a remover dichas dificultades: a) Itinerario de inserción socio laboral, individualizado y realizado por personal especializado. b) Programa formativo específico para favorecer la inserción socio laboral por cuenta ajena, en el que se trabaje en aspectos personales en su caso, llevando a cabo actuaciones dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo, y en aspectos profesionales de las mujeres participantes en el programa. c) Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia. d) Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género. e) Incentivos para facilitar la movilidad geográfica. f) Incentivos para compensar diferencias salariales. g) Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

Al margen de la LOVG, la Ley General de la Seguridad Social ha regulado otras medidas que afectan a la esfera de las pensiones de viudedad y jubilación: a) respecto de la pensión de viudedad, en los casos de separación, nulidad o divorcio, como regla general, la mujer sólo se beneficia de la pensión si se reconoce a su favor una pensión compensatoria que se extinga como consecuencia del fallecimiento del causante. Partiendo de la base de que las víctimas de violencia de género pueden haberse encontrado en la situación de renunciar a la pensión compensatoria, para priorizar el cese de la convivencia y de la violencia¹⁵, el artículo 220.1 dispone que “en todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho”; b) en coherencia con la consideración de la dimisión de la trabajadora como un supuesto de extinción involuntaria de la relación laboral, el artículo 207 establece que “la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada”. Por otro lado, como apoyo a su inserción laboral, se ha incluido al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género dentro del Programa de Renta Activa de Inserción, regulado en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre¹⁶. Dicho programa conlleva el pago de una renta mensual y ayudas suplementarias. Está dirigido a las trabajadoras desempleadas que tuvieran “acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica, salvo cuando conviva con el agresor” y estuvieran inscritas como demandantes de empleo (art. 2.2.c).

III. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género

La situación de “víctima de violencia de género” debe ser acreditada por la mujer, para acceder al especial estatuto de protección. Respecto de los derechos reconocidos en el capítulo II del Título II de la LOVG el artículo 23 recogía un procedimiento que vinculaba los títulos hábiles y necesarios para acreditar una situación de violencia de género a la existencia de un proceso judicial penal. En efectos, se admitían, como únicos títulos de acreditación, la orden de protección a favor de la víctima¹⁷ y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indicase la existencia de indicios de que la demandante era víctima de violencia de género hasta tanto se dictara la orden de protección. Es preciso aclarar, que la Orden de Protección es un instrumento regulado en el artículo

¹⁵ GARCÍA TESTAL, E., “Violencia de género y pensión de viudedad: la acreditación de la situación de violencia de género”, *Lex Social*, vol.8, 2/2018, pág.140.

¹⁶ La Renta Activa de Inserción forma parte de la acción protectora por desempleo, si bien con carácter específico y diferenciado del nivel contributivo y asistencial.

¹⁷ No basta con la mera solicitud de la orden de protección (STSJ Principado de Asturias de 14 de diciembre de 2012, Rec. 2451/2012).

544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Se trata de una resolución judicial que, en los casos en que existan indicios fundados de la comisión de delitos o faltas de violencia de género y exista una situación objetiva de riesgo para la víctima, ordena su protección mediante la adopción de medidas cautelares civiles y/o penales, además de activar las medidas de asistencia y protección social necesarias.

Otras normas, sin embargo, han sido más flexibles, ya que han admitido otros títulos judiciales, como la sentencia condenatoria y la resolución judicial que hubiera acordado medidas cautelares para la protección de la víctima (art. 3 del RD 1917/2008), el archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento del agresor o, de forma amplia, cualquier medio de prueba admitido en Derecho¹⁸ (art. 220.1 TRLGSS). Incluso en el Programa de Renta Activa de Inserción sólo se exige que dicha condición sea acreditada no ya por el juez, sino por la Administración¹⁹. La misma tendencia flexibilizadora se observa en algunas leyes autonómicas (Galicia, Cataluña, Extremadura, Comunidad Valenciana, Andalucía)²⁰, que han admitido, aun de forma excepcional y dentro de las medidas que regulan, no sólo títulos judiciales, sino también de naturaleza administrativa o facultativa, así “certificados acreditativos de atención especializada por algún

¹⁸ Conforme al estudio realizado por GARCÍA TESTAL se han admitido judicialmente como medios de prueba los siguientes: un certificado del Servicio Territorial de Sanidad; procedimientos penales iniciados por denuncias o amenazas reiteradas, antes y con posterioridad a la separación; actuaciones penales de la actora contra su esposo, en que sin condena por violencia de género, sí constan coacciones, insultos y amenazas previas a la separación o divorcio, así como una condena posterior con medida cautelar de alejamiento, que acreditan violencia incipiente pero real en el momento de la separación; denuncias por malos tratos presentadas pero posteriormente archivadas por sentencia con absolución del denunciado, por no comparecencia de la denunciante; aunque también en sentido contrario, por no entenderse probada la condición de víctima de violencia de género, ya que aunque la viuda presentó tres denuncias contra su cónyuge, consta su absolución por falta de asistencia a juicio de la demandante; resoluciones administrativas dictadas a propósito de la solicitud de incorporación al Programa de Renta Activa de Inserción y convocatoria a empresas; la acreditación de que la separación eclesiástica se produjo por la causa canónica de sevicias, conforme al Canon 1131; la declaración en documento privado del ex marido fallecido, reconociendo su carácter violento y la existencia de agresiones junto con ficha de asistencia en “Centro asesor de la mujer”; existencia de denuncia por malos tratos y amenazas, presentada en la policía, coincidentes con cambio de domicilio e inicio de trámites de separación, así como tratamiento psicológico de hijo; y a no admitirse el valor probatorio de la prueba testifical, dado que se trata de un testigo que mantenía una amistad íntima con la demandante por lo que cabe plantear su imparcialidad, constando que no presenció ningún acto de violencia física ni acreditó tiempo ni forma de la violencia psíquica; incluso la situación de violencia sobre el hijo, que pone de manifiesto la existencia de una situación conflictiva entre los esposos, junto con otros indicios de maltrato. *Vid.* GARCÍA TESTAL, E., *op.cit.*, pp. 143-144.

¹⁹ El Tribunal Supremo en sentencia de 2 de octubre de 2013 (Rec. 3123/2012) consideró que el artículo 23 LOVG se circunscribía a los derechos laborales y de Seguridad Social regulados en el Capítulo II, no afectando a la renta activa de inserción, que, pese a forma parte de la acción protectora de desempleo de la Seguridad Social, se rige por su normativa específica que exige la acreditación de la condición de víctima de violencia de género o doméstica, “por la Administración competente”, de aplicación al caso, sin que tal acreditación deba hacerse necesariamente mediante “la orden de protección”. Por esa razón admitió la validez de la orden de alejamiento, aun cuando en el caso analizado, no hubo lugar a dictar la orden de protección (a la misma conclusión, señala la Sala, se llegaría aplicando el RD 1917/2008, citado por analogía en la sentencia de contraste).

²⁰ *Vid.*, el estudio realizado por GARCÍA TESTAL, E., *op.cit.*, pág.138. Cabe destacar la reciente reforma de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía, llevada a cabo por la Ley 7/2018, de 30 de julio, que ha dado nueva redacción al artículo 30 cuya dicción actual indica que: “1. En los supuestos en que se exija la acreditación de la situación de violencia de género para el reconocimiento de los derechos regulados en la presente Ley y de aquellos que se deriven de su desarrollo reglamentario, esta acreditación se realizará, según lo establecido para cada caso, a través de los siguientes medios: a) Certificación o informe de los servicios sociales y/o sanitarios de la Administración Pública competente. b) Certificación o informe de los servicios de atención a víctimas de la Administración Pública competente. c) Certificación o informe de los servicios de acogida de la Administración Pública competente. d) Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. e) Resoluciones judiciales por violencia de género: documento acreditativo de la orden de protección, medidas cautelares o sentencia condenatoria por violencia de género. f) Informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de violencia de género. g) Atestado de la autoridad policial que acredite la existencia de indicios razonables sobre la condición de víctima. h) Cualquier otro que venga establecido por norma de rango legal”.

organismo público competente en materia de violencia de género, o no –como la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social-, atestado policial, informe médico o psicológico elaborado por profesional colegiado que certifique que ha sido atendida en algún centro sanitario, o incluso por cualquier otro medio establecido por disposición legal, llegando a admitirse, de forma temporal en tanto se dicte resolución judicial, el acceso a determinados derechos sin acreditación, en los términos que se desarrollen reglamentariamente”²¹. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que algunos de los sujetos legitimados para acreditar la situación de violencia de género (médicos, psicólogos, trabajadores sociales...) están obligados a ponerlo en conocimiento del Ministerio Fiscal o de la autoridad judicial, lo que dará lugar al inicio del proceso penal, lo que ocurrirá también en el caso del atestado policial²².

La exigencia de un título judicial presenta importantes elementos positivos, ya que, la intervención del juez y del Ministerio Fiscal garantizan los derechos de la víctima y del investigado. Sin embargo, desde diversas instancias se ha recordado que la mayoría de las mujeres asesinadas no habían presentado denuncia. En el año 2018 de las 47 mujeres asesinadas, sólo 14 (el 29,8 %) habían presentado denuncia. Lo mismo cabe decir de las 4 mujeres asesinadas en enero de 2019. Por otro lado, el artículo 18.3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, exige no supeditar la protección de las víctimas de violencia de género al ejercicio por parte de aquéllas de acciones legales ni a la declaración contra el autor. Estas razones han sido esgrimidas por el Gobierno para justificar la reforma del artículo 23, operada por el Real Decreto-ley 9/2018. En la misma Exposición de Motivos se explica que la modificación se realiza con una doble finalidad: 1) Para concretar y ampliar los títulos judiciales habilitantes para acreditar la condición de víctima de violencia de género. Se mantiene la orden de protección y el informe del Ministerio Fiscal, aunque éste pierde su carácter excepcional y provisional. A la vez, se añaden dos títulos: la sentencia condenatoria por un delito de violencia de género o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima. 2) Para establecer otros títulos no judiciales habilitantes para los casos en los que no hay denuncia y, en consecuencia, tampoco existe procedimiento judicial abierto. De esta forma, se procede a admitir el informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. Corresponderá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñar, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género. Indudablemente, tanto la jurisprudencia recaída en relación con la pensión de viudedad, como la experiencia acumulada en las CC.AA que habían optado ya por flexibilizar el procedimiento de acreditación, servirán de orientación para interpretar cuáles son esos “otros títulos” a que se refiere el precepto reformado.

Aránzazu Roldán Martínez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Europea de Madrid

²¹ GARCÍA TESTAL, E., *op.cit.*, pág.138.

²² El artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal dispone que: “Los que por razón de sus cargos, profesiones u oficios tuvieren noticia de algún delito público (dentro de los delitos públicos se sitúa la violencia de género) estarán obligados a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Fiscal, al Tribunal competente, al Juez de instrucción y, en su defecto, al municipal o al funcionario de policía más próximo al sitio, si se tratara de un delito flagrante”.