Boletín Oficial
de la Provincia de Cáceres

N.º 0202

Miércoles, 21 de octubre de 2026

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Cachorrilla

ANUNCIO. Protocolo de actuación frente a la violencia de género y el acoso en el ámbito laboral aplicable a las/os empleadas/os públicas/os del Ayuntamiento.

El pleno del Ayuntamiento de Cachorrilla, en sesión plenaria ordinaria celebrada el día 29 de septiembre de 2026, con asistencia de sus tres miembros adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo literal:

PRIMERO. Aprobar el Protocolo de actuación frente a la violencia de género y el acoso en el ámbito laboral aplicable a las/os empleadas/os públicas/os del Ayuntamiento de Cachorrilla, cuyo texto íntegro se incorpora como Anexo al presente acuerdo.

SEGUNDO. El citado Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación oficial en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres teniendo una vigencia indefinida sin perjuicio de las actualizaciones o revisiones periódicas que en el mismo se contemplen.

TERCERO. Facultar a la Alcaldía para proceder a la máxima difusión interna del documento entre todo el personal de la corporación local, utilizando para ello cuantos medios estime conveniente.

ANEXO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN.

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

NORMATIVA.

Son múltiples las disposiciones e instrumentos normativos, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas. En concreto, dentro del ámbito estatal, la Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas.

Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene como objetivo fundamental actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas y administraciones públicas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: “la mujer que sea objeto de cualquier acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

Violencia física, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer.

Violencia psicológica, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

Violencia sexual, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

Violencia económica, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y administraciones públicas tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad, como realizando un protocolo específico.

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

OBJETO DEL PROTOCOLO.

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Asimismo, sensibilizar, a través de su difusión al personal, contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer, incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, asistenciales y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de este tipo de violencia.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con el Ayuntamiento de Cachorrilla que sean víctimas de violencia de género.

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se hará a través de cualquiera de los siguientes medios:

-Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.

-Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.

-Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

-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 por 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.

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

-Excepcionalmente y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD.

La aplicación del presente Protocolo se realizará mediante comunicación de los hechos, que no tendrá carácter anónimo (pero sí será privada, por lo que en todo momento se aplicará la protección de datos), tan pronto como sea posible, a través de correo electrónico dirigido a violenciadegenerao@cachorrilla.es,o bien, a través de una comunicación a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad, la cual está formada por las personas que se detallan en Anexo al presente Protocolo.

La situación de violencia de género podrá ser comunicada por:

-La mujer víctima.

-Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.

-Cualquier otra persona de la entidad que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.

Recibida la comunicación de una situación de violencia de género, se iniciará el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1.- La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas: Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la condición de víctima de violencia de género en la forma citada anteriormente.

-Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.

-Guiar a la persona afectada en la solicitud de dichos derechos.

2.- Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia del presunto maltratador y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral, pudiendo hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.

3.- En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la entidad, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de este tipo de violencia, además de los previstos en el presente Protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

-Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.

-Derechos laborales.

-Derechos de Seguridad Social.

Las medidas establecidas en el presente Protocolo, serán de aplicación mientras se acredite la situación de víctima de violencia de género.

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

DERECHOS DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el Ayuntamiento. En lo que se refiere al teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, cuando sea posible y en los términos previstos en los Acuerdos sobre teletrabajo de aplicación en el Ayuntamiento.

REDUCCIÓN DE JORNADA.- La empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos, a criterio de la víctima. Cuando la reducción de jornada supere tales porcentajes, se producirá una disminución proporcional de la retribución.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

EXCEDENCIA.- Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

VACACIONES.- Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Comisión de Igualdad deberá informar a la Representación Legal de Trabajadores del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la entidad, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la entidad, ésta llevará a cabo las siguientes actuaciones:

1. En el supuesto de producirse en el centro de trabajo o en el entorno laboral algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo dar lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias correspondientes conforme a la normativa aplicable, incluida, en su caso, la separación del servicio o el despido.
2. En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrarán las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambio de lugar de trabajo y horarios o turnos.
3. Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA.

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

DIFUSIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

Este Protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la sede electrónica y se enviará por correo electrónico para su consulta por parte de las personas trabajadoras.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de Igualdad se encargará de hacer el seguimiento de los casos detectados de violencia de género en la entidad, con el fin de:

-Hacer un seguimiento de lo previsto en este Protocolo.

-Conocer el grado de utilidad a las víctimas.

-Proponer medidas correctoras y posibles mejoras.

-Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo.

ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.

Si una norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, se procederá a la adecuación a dicha norma.

Tras su aprobación por el Pleno, una vez leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha abajo indicados.

ANEXO

Composición de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Cachorrilla:

POR PARTE DEL AYUNTAMIENTO:

Alcaldía:

Un/a empleado/a público/a que preste sus servicios en el Ayuntamiento

POR PARTE DE LA RLT:

Un Representante sindical por cada una de las organizaciones sindicales representantes de las personas trabajadoras en el Ayuntamiento.

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

Un/a empleado/a público con funciones de personal, que actuará igualmente como secretario/a de las reuniones de la Comisión con voz y voto.

Contra este acuerdo podrá interponer, en el plazo de dos meses a partir de su recepción, Recurso Contencioso- Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo de Cáceres o, con carácter potestativo, en los términos comprendidos en los arts. 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común, recurso de reposición ante este mismo órgano, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la notificación, recurso de revisión de conformidad con el artículo 125 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común, todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro que estime procedente.

Cachorrilla, 20 de octubre de 2026
Rubén Morera Martín
ALCALDE

CVE: BOP-2026-4919
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es