



«Me están tratando de forma distinta y sé que no es legal»

Viabilidad ALTA

Vía preferente: sólo 10 días

15 reclamaciones con código propio

Te apartaron de las tareas que hacías desde que presentaste aquella queja. Cobras menos que un compañero que hace lo mismo porque tu nombramiento es temporal. Te vacían el contenido del puesto desde que eres delegada. Estas situaciones no son un problema de mal ambiente: son vulneraciones de derechos fundamentales, y para ellas el ordenamiento reserva la vía más rápida y más protectora que existe.

01 ¿Te suena esta situación?

CASO I · LA REPRESALIA

«Desde que denuncié una irregularidad me han quitado funciones, me han cambiado de mesa y no me convocan a las reuniones.»

CASO II · LA DIFERENCIA SIN CAUSA

«Hago exactamente el mismo trabajo que mi compañera funcionaria de carrera y a mí, por ser interina, no me reconocen el mismo complemento.»

CASO III · EL CONTROL EXCESIVO

«Han instalado cámaras enfocando los puestos de trabajo y nadie nos ha informado de para qué se usan las imágenes.»

02 ¿Qué dice la ley?

La Constitución reconoce a los empleados públicos **los mismos derechos fundamentales que a cualquier otra persona**, y algunos de ellos despliegan efectos muy concretos dentro de la relación de servicio: la igualdad y la no discriminación, la integridad física y moral, la libertad sindical, la protección de datos y la tutela judicial efectiva, que incluye **no sufrir represalias por reclamar**.

Sobre esa base se han ido superponiendo normas que concretan la protección: la ley de igualdad efectiva, la ley integral de igualdad de trato, la normativa de protección de datos y la ley de protección del informante. Todas comparten **un mismo mecanismo procesal decisivo: una vez aportas un indicio razonable, corresponde a la Administración probar que su decisión respondió a motivos objetivos y ajenos al derecho invocado**.

Existe además **un cauce judicial propio, preferente y sumario**, pensado para resolver rápido cuando está en juego un derecho fundamental. **Su contrapartida es un plazo muy breve**, y por eso conviene identificar cuanto antes si el asunto se plantea por esta vía o por la ordinaria.



03 ¿Qué han dicho los tribunales?

La jurisprudencia constitucional ha consolidado la **garantía de indemnidad**: si tras una reclamación o una denuncia se produce un acto perjudicial en un plazo próximo, **se presume la represalia salvo que el empleador acredite una causa ajena**. Ese mecanismo, nacido en el ámbito laboral, se aplica hoy con plenitud al empleo público.

En materia de igualdad, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha construido un cuerpo firme sobre **no discriminación por temporalidad**, y los tribunales internos lo han trasladado a trienios, carrera profesional, permisos, formación y baremos: es la línea con más recorrido práctico de toda esta ficha. En protección de las familias y de la maternidad, la doctrina constitucional ha sido igualmente exigente al reclamar que las decisiones organizativas ponderen las circunstancias familiares concurrentes.

En representación y negociación, el criterio consolidado es que **las materias legalmente sujetas a negociación no pueden decidirse sin pasar por la Mesa**, y que la omisión de ese trámite vicia el procedimiento de elaboración y arrastra al acto. Y en control empresarial, **la videovigilancia o la geolocalización sin información previa y sin proporcionalidad no sólo son ilícitas: la prueba obtenida con ellas resulta además inutilizable**.

POR QUÉ TU CASO TIENE BASE

Si puedes señalar un compañero en situación comparable con mejor trato, o un acto perjudicial inmediatamente posterior a una reclamación tuya, ya has hecho lo más difícil: **has aportado el indicio que traslada la carga de la prueba al otro lado**.

04 ¿Tu caso tiene base para reclamar?

Hemos valorado esta materia con una viabilidad **ALTA**, y con una particularidad que no tiene ninguna otra: **aquí no necesitas demostrar la intención de nadie**. Basta con acreditar el indicio para que sea la Administración quien deba justificar su decisión con razones objetivas y documentadas.

Lo que estrecha el caso es el plazo y la elección de la vía. **El cauce preferente exige actuar en diez días**, y renunciar a él para ir por la vía ordinaria pierde parte de la ventaja procesal. Decidir bien esto en los primeros días es, en esta materia, más determinante que el fondo del asunto.

BAJA

MEDIA

ALTA

MUY ALTA

MÁXIMA

05 ¿Cuánto tiempo tienes?

10 días

Para acudir al **procedimiento preferente y sumario de protección de derechos fundamentales**, que es el rápido y el que invierte la carga de la prueba. Si prefieres o necesitas la vía ordinaria, el plazo es de **1 mes** para el recurso administrativo y de **2 meses** para el contencioso. Las cantidades derivadas de una diferencia de trato prescriben a los **4 años**. **Frente al silencio no hay plazo preclusivo en vía administrativa** (arts. 122.1 y 124.1 LPACAP).

Por eso, **actúa cuanto antes**: diez días son diez días. Cuando llegas más tarde el asunto sigue siendo defendible, pero pierdes la herramienta procesal más potente que tenías.



Importante: cada reclamación de esta ficha tiene su propio plazo, y figura junto a su código en el apartado **07**. Si dudas, cuéntanoslo: comprobar el plazo es lo primero que hacemos y no te cuesta nada.

06 ¿Qué documentos vas a necesitar?

Estos son los documentos comunes a cualquier reclamación de derechos fundamentales, igualdad o representación. Con ellos valoramos tu caso **sin coste y antes del registro**:

- 1 **DNI o NIE en vigor** — **OBLIGATORIO** — acredita tu identidad.
- 2 **Nombramiento, contrato o toma de posesión** — acredita tu vínculo, tu puesto y, en su caso, tu condición de representante.
- 3 **Acto, resolución o conducta que denuncias** — es el objeto de la tutela y el punto de partida del plazo.
- 4 **Denuncia o escrito presentado con su acuse** — acredita que activaste el cauce interno y cuándo lo hiciste.
- 5 **Respuesta de la Administración o acreditación del silencio** — prueba la inacción, que en esta materia es por sí sola relevante.
- 6 **Documentación comparativa** — compañeros en situación equivalente con un trato distinto: es el indicio.
- 7 **Informes médicos, si hay daño a la salud** — acreditan el alcance de la lesión y sostienen la indemnización.

Dos niveles de documentación. Los que ves aquí son los **7 documentos genéricos** de esta ficha troncal: con ellos hacemos la valoración previa de viabilidad, sin coste y sin compromiso. Los documentos **propios de tu reclamación concreta** van asociados a tu código y te los pediremos después, ya en tu panel personal.

07 Encuentra tu reclamación

Esta ficha troncal reúne todas las reclamaciones sobre derechos fundamentales, igualdad y representación de un empleado de la Administración general. Comparten el mecanismo probatorio y el cauce procesal. **Localiza la tuya y anota su código:**

CADA RECLAMACIÓN TIENE SU PROPIO CÓDIGO

BS-R- 01 10 - NN

RECLAMACIÓN · PROFESIÓN · MATERIA · Nº EN LA FICHA

- 1 Localiza tu caso en la lista y **anota su código**. En esta ficha van del **BS-R-0110-01** al **BS-R-0110-15**.
- 2 Al crear tu reclamación **introduces ese código**: con él sabemos exactamente qué reclamas.
- 3 El sistema te pide los **7 documentos de esta ficha** y, después, los propios de tu código.



A Viabilidad consolidada

doctrina asentada · el criterio ya está fijado

BS-R-0110-01 «Me discriminan por ser personal temporal»

Discriminación por temporalidad en las condiciones de trabajo

NORMATIVA APLICABLE Cláusula 4 Directiva 1999/70/CE · Art. 8 TREBEP · Art. 14 CE

VÍA ADM · SOC para el personal laboral

PLAZO PROPIO 4 años las cantidades · 1 mes contra la denegación · 10 días por el cauce preferente

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La comparación con un empleado fijo que desempeña funciones equivalentes basta para trasladar a la Administración la carga de acreditar una razón objetiva. Es la línea con más pronunciamientos favorables del catálogo: alcanza a trienios, carrera, antigüedad, formación y permisos.

BS-R-0110-02 «Me están discriminando por ser mujer o por mi maternidad»

Discriminación por razón de sexo, embarazo, maternidad o ejercicio de derechos de conciliación

NORMATIVA APLICABLE Art. 14 CE · LO 3/2007 · Directiva 2006/54/CE

VÍA ADM · 10 días por el cauce preferente de derechos fundamentales

PLAZO PROPIO 10 días en la vía preferente · 1 mes en la vía administrativa ordinaria

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Aportado un indicio de discriminación, corresponde a la Administración probar que su decisión responde a motivos objetivos y ajenos al sexo o a la maternidad. La doctrina constitucional ha sido especialmente exigente cuando la decisión afecta a la conciliación o a la protección de la maternidad.

BS-R-0110-03 «No han negociado algo que debía negociarse»

Obligatoriedad de la negociación colectiva y derecho a la información y consulta

NORMATIVA APLICABLE Arts. 33 a 38 TREBEP · Art. 37 TREBEP · LOLS

VÍA ADM

PLAZO PROPIO 2 meses contra la disposición general · 1 mes contra el acto de aplicación

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Las materias legalmente sujetas a negociación no pueden adoptarse sin pasar por la Mesa: hacerlo es un vicio del procedimiento de elaboración que arrastra al acto. El criterio se ha aplicado con firmeza a condiciones de trabajo, jornada, formación y promoción.



B Viabilidad favorable

criterio mayoritario · depende de la prueba del caso

BS-R-0110-04 «Sufro acoso laboral»

Acoso laboral: activación del protocolo, medidas de protección y tutela judicial

NORMATIVA APLICABLE Art. 14 LPRL · Art. 15 CE · Protocolos frente al acoso · Arts. 114 a 122 LJCA

VÍA ADM · PENAL concurrente

PLAZO PROPIO 10 días en la vía preferente y sumaria · 1 mes en la vía administrativa ordinaria

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La Administración tiene un deber activo de investigar y proteger: la inacción ante una denuncia fundada es en sí misma lesiva del derecho a la integridad. Lo que estrecha el caso es la prueba de la conducta sistemática, que rara vez consta por escrito.

BS-R-0110-05 «Sufro acoso sexual o por razón de sexo»

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: protocolo específico y responsabilidad de la Administración

NORMATIVA APLICABLE Arts. 7, 48 y 62 LO 3/2007 · Art. 184 CP · Protocolos específicos

VÍA ADM · PENAL concurrente · 10 días por el cauce preferente

PLAZO PROPIO 10 días en la vía preferente · 1 mes en la ordinaria

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 5 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Existe una obligación reforzada de prevención y de respuesta inmediata, con inversión de la carga de la prueba una vez aportado un indicio razonable. La activación del protocolo específico es exigible por sí misma, con independencia del resultado final.

BS-R-0110-06 «Me han represaliado por denunciar»

Garantía de indemnidad y protección del informante frente a represalias

NORMATIVA APLICABLE Ley 2/2023 · Directiva (UE) 2019/1937 · Art. 24 CE

VÍA ADM · 10 días por el cauce preferente

PLAZO PROPIO 10 días en la vía preferente · 1 mes en la ordinaria

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Acreditada la denuncia previa y la proximidad temporal del acto perjudicial, se presume la represalia salvo prueba en contrario de la Administración. La clave probatoria es documentar la fecha de la denuncia y la del acto que la sigue.

**BS-R-0110-07 «Vulneran mi libertad sindical»**

Tutela de la libertad sindical y del ejercicio de la actividad representativa

NORMATIVA APLICABLE	Art. 28.1 CE · LO 11/1985 (LOLS) · Arts. 114 a 122 LJCA
VÍA	ADM · 10 días por el cauce preferente
PLAZO PROPIO	10 días en la vía preferente y sumaria
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La libertad sindical incluye la acción sindical en el centro: obstaculizarla, penalizarla o vaciarla de contenido es una lesión directa de un derecho fundamental.

BS-R-0110-08 «Me deniegan o me recortan el crédito horario sindical»

Crédito horario, permisos sindicales y garantías del representante del personal

NORMATIVA APLICABLE	Art. 41 TREBEP · LOLS · Acuerdos sectoriales
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	1 mes desde la notificación de la denegación · 10 días si se invoca lesión de la libertad sindical
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El crédito horario es una garantía instrumental de la representación: su denegación o su cómputo restrictivo afectan al núcleo del derecho.

BS-R-0110-09 «Me discriminan por discapacidad y no hacen ajustes»

Ajustes razonables y prohibición de discriminación por discapacidad en el empleo público

NORMATIVA APLICABLE	RDLeg 1/2013 · Directiva 2000/78/CE · Art. 14 CE · Art. 25 LPRL
VÍA	ADM · 10 días por el cauce preferente
PLAZO PROPIO	10 días en la vía preferente · 1 mes en la ordinaria
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La denegación de un ajuste razonable es, por sí misma, una forma de discriminación, salvo que la Administración acredite una carga desproporcionada. Lo discutido suele ser si el ajuste pedido es razonable y viable en la organización.

BS-R-0110-10 «Me discriminan por edad, origen, religión, ideología u orientación»

Discriminación por las causas del art. 14 CE y de la Ley 15/2022 de igualdad de trato

NORMATIVA APLICABLE	Ley 15/2022 · Directiva 2000/78/CE · Art. 14 CE
VÍA	ADM · 10 días por el cauce preferente
PLAZO PROPIO	10 días en la vía preferente · 1 mes en la ordinaria
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 5 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La ley integral de igualdad de trato refuerza la inversión de la carga de la prueba y amplía las causas protegidas más allá de las tradicionalmente invocadas. Al ser una norma reciente, el cuerpo de doctrina aplicado al empleo público todavía se está formando.

**BS-R-0110-11 «Están tratando mis datos personales sin base legal»**

Protección de datos en la relación de empleo: videovigilancia, biometría y control de la prestación

NORMATIVA APLICABLE	RGPD · LO 3/2018 · Art. 20 bis ET para el personal laboral
VÍA	ADM · AEPD
PLAZO PROPIO	1 mes contra el acto · reclamación ante la AEPD sin plazo preclusivo
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El control exige base jurídica, información previa y proporcionalidad: sin esos tres requisitos, la prueba obtenida es además inutilizable. La vía ante la Agencia y la impugnación del acto pueden usarse en paralelo.

BS-R-0110-12 «Se han fijado servicios mínimos abusivos en la huelga»

Servicios mínimos, descuentos retributivos y ejercicio del derecho de huelga

NORMATIVA APLICABLE	Art. 28.2 CE · RDL 17/1977 · Doctrina constitucional sobre servicios esenciales
VÍA	ADM · 10 días por el cauce preferente
PLAZO PROPIO	10 días en la vía preferente · 1 mes contra el descuento
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Los servicios mínimos deben ser motivados, proporcionados y publicados con antelación; fijarlos al nivel de un día normal vacía el derecho de huelga. El obstáculo práctico es el tiempo: cuando se resuelve, la huelga ya pasó.

C A valorar por experto designado

materia en evolución o muy dependiente del expediente

BS-R-0110-13 «Quiero impugnar unas elecciones sindicales»

Impugnación del proceso electoral a órganos de representación y de sus resultados

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 39 a 44 TREBEP · LOLS · Normativa electoral aplicable
VÍA	SOC — procedimiento arbitral previo
PLAZO PROPIO	Plazo específico del proceso electoral: arbitraje previo y posterior impugnación judicial
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El proceso electoral tiene garantías propias y plazos muy breves: los vicios de censo, mesa o proclamación deben denunciarse en el cauce previsto y no en un recurso ordinario. Equivocar el cauce es aquí, casi siempre, perder el asunto.

**BS-R-0110-14 «No aplican el plan de igualdad»**

Elaboración, aplicación y seguimiento del plan de igualdad en la Administración

NORMATIVA APLICABLE LO 3/2007 · RD 901/2020 · Art. 37 TREBEP**VÍA** ADM**PLAZO PROPIO** 1 mes contra el acto · 2 meses contra la disposición**DOCUMENTOS** los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El plan de igualdad aprobado es una norma interna vinculante y no aplicarlo genera un derecho exigible a las medidas concretas que contiene. La dificultad es individualizar el perjuicio: la mayoría de sus previsiones son de alcance colectivo.

BS-R-0110-15 «Se me pasó el plazo, ¿puedo hacer algo todavía?»

Revisión de oficio por nulidad de pleno derecho y recurso extraordinario de revisión

NORMATIVA APLICABLE Arts. 47 y 106 LPACAP · Art. 125 LPACAP**VÍA** ADM**PLAZO PROPIO** Sin plazo para la revisión de oficio por nulidad · 3 meses o 4 años para el recurso extraordinario de revisión según la causa**DOCUMENTOS** los 7 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Un acto firme no es siempre un acto inatacable. Si incurre en un vicio de nulidad de pleno derecho, la revisión puede instarse sin límite temporal, y los actos que lesionan derechos susceptibles de amparo son precisamente uno de los supuestos de nulidad. La vía es estrecha y exige un vicio grave, pero en esta materia es la que mejor encaja.

AVISO IMPORTANTE

La viabilidad de **todos y cada uno de los casos** se analiza de forma individualizada por el **experto designado, sin coste alguno** para el cliente y **sin compromiso para ninguna de las dos partes** hasta la firma efectiva de la hoja de encargo y el otorgamiento del apoderamiento. Esta ficha tiene **carácter meramente informativo y orientativo**: su contenido —normativa, plazos, documentación y valoración de viabilidad— puede variar por actualizaciones legislativas o jurisprudenciales y por las circunstancias concretas de cada expediente, por lo que no sustituye al asesoramiento jurídico individualizado. Burocracia Sencilla® **no garantiza el resultado del procedimiento ni asume responsabilidad alguna por él.**

¿Por qué todas estas reclamaciones en una sola ficha troncal?

Porque todas funcionan igual: un indicio razonable, una carga de la prueba que se traslada y una elección de vía que hay que hacer en los primeros días. Y porque en la práctica se solapan: quien sufre una represalia sindical suele sufrir también un trato desigual y un vaciado de funciones. Plantearlas juntas evita que cada pieza se defienda por separado y ninguna se entienda entera.



SERVICIO JURÍDICO DE MÁXIMA CALIDAD

Tú nos cuentas qué ha pasado. De todo lo demás nos ocupamos nosotros.

Detrás de Burocracia Sencilla® hay **equipos jurídicos de reconocido prestigio**, especializados en cada una de las materias del derecho de la función pública. Esto no es un formulario automatizado: **tu caso lo estudia y lo dirige un letrado experto en tu materia y en tu colectivo.**

Tú nos indicas el código de tu reclamación y nos aportas la documentación. A partir de ahí hacemos un **análisis individualizado** de tu expediente y te decimos con claridad **qué opciones reales tienes, en qué plazo y con qué coste.** Ese dictamen es **gratuito** y, hasta que decides, **no has asumido ningún compromiso.**

Si decides seguir adelante, con la **firma del encargo** y el **apoderamiento** asumimos íntegramente la gestión del procedimiento: **redactamos y presentamos los escritos, controlamos los plazos, agotamos la vía administrativa y, cuando procede, acudimos a la contencioso-administrativa,** hasta la ejecución de lo que se obtenga.

No tendrás que entender el procedimiento ni perseguir a nadie: recibes **asesoramiento jurídico completo**, con el **rigor técnico** de un despacho especializado y un trato de **transparencia y cercanía**, y **sigues el estado de tu asunto en tiempo real desde tu panel de usuario.**

08 El ecosistema Burocracia Sencilla®

100 % Digital

Sin desplazamientos ni citas: desde cualquier dispositivo, cuando te venga bien.

Diagnóstico certero

Conoces tus opciones reales antes de dar ningún paso.

Centro de Ayuda y consultas

Resuelves tus dudas antes de decidir, sin coste previo.

Análisis individualizado

Estudio personalizado de tu caso por un letrado especializado.

100 % Transparencia

Panel de seguimiento en tiempo real del estado de tu reclamación.

Descuentos para reclamantes

Condiciones especiales en tus reclamaciones posteriores.

[Empezar mi reclamación →](#)

[No encuentro mi reclamación →](#)

www.burocraciasencilla.com

Documento verificable · Código BS-F-0110-2026-AG · Ficha troncal BS-F-0110 · Edición 2026 · rev. 2026-08

BUROCRATOR