



FICHA TRONCAL BS-F-0210 · PROFESIÓN 02 · MATERIA 10

ACOSO, DISCRIMINACIÓN, GARANTÍA DE INDEMNIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS, LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

«Me tratan distinto y sé que eso no es legal»

• Viabilidad ALTA

• 10 días por el cauce preferente

• 15 reclamaciones con código propio

Los peores turnos, las guardias que nadie quiere, el silencio en el office. O el comentario que se repite desde que dijiste que estabas embarazada, o desde que te presentaste a las elecciones sindicales. Esta ficha reúne todas las reclamaciones que puede generar un trato desigual en el servicio. Cuando afecta a un derecho fundamental, la ley abre una vía más rápida y traslada la carga de la prueba a la Administración.

01 ¿Te suena esta situación?

CASO I · EL AISLAMIENTO

«Desde que denuncié las carencias del equipo de respiración me han apartado del turno de intervención y no me hablan.»

CASO II · EL EMBARAZO

«Comuniqué que estaba embarazada y a la semana me sacaron del cuadrante y me pasaron a tareas administrativas sin decirme nada.»

CASO III · EL DELEGADO

«Soy delegado de personal y me deniegan sistemáticamente el crédito horario alegando necesidades del servicio.»

02 ¿Qué dice la ley?

Los empleados públicos son titulares de todos los derechos fundamentales, y la relación de servicio no los limita. La Constitución prohíbe cualquier discriminación por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social, y esa prohibición se desarrolla en la normativa de empleo público, en la legislación de igualdad y en la ley integral para la igualdad de trato.

La normativa básica impone además deberes activos: proteger frente al acoso, garantizar el respeto a la intimidad y a la dignidad en el trabajo, y negociar con la representación del personal las materias que la ley reserva a la negociación colectiva. En materia de datos personales, la legislación de protección de datos se aplica expresamente a los empleados públicos y regula de forma directa la videovigilancia, los sistemas biométricos y el control digital de la prestación.

El principio que da unidad a esta materia es la inversión de la carga de la prueba. Cuando aportas un indicio razonable de que se ha producido una vulneración de un derecho fundamental, es la Administración quien debe acreditar que su decisión obedece a una causa objetiva, razonable y ajena a todo propósito discriminatorio. Ese desplazamiento hace que reclamar aquí sea muy distinto de reclamar en cualquier otra materia.

03 ¿Qué han dicho los tribunales?



Los tribunales europeos han reconocido que las medidas que afectan de forma desproporcionada a un colectivo protegido deben justificarse mediante una finalidad legítima y medios proporcionados, y que cualquier tratamiento de datos derivado de la relación de empleo debe tener base legal, ser necesario y respetar el principio de minimización.

En el ámbito interno está asentado que la garantía de indemnidad protege a quien reclama o denuncia frente a cualquier represalia, y que el nexo temporal entre la denuncia y el trato perjudicial constituye por sí mismo un indicio suficiente para desplazar la carga de la prueba. También lo está que la libertad sindical comprende el ejercicio efectivo de la actividad representativa y no solo la afiliación, y que la ausencia de negociación en materias obligatorias invalida la decisión adoptada.

La línea todavía en formación afecta a la protección del informante, cuyo marco es reciente y está generando pronunciamientos dispares sobre el alcance de las medidas, y al uso de sistemas biométricos y de geolocalización, donde la doctrina de las autoridades de protección de datos avanza más rápido que la judicial y conviene combinar ambas vías.

POR QUÉ TU CASO TIENE BASE

Si el trato perjudicial apareció justo después de que denunciaras, comunicaras un embarazo o asumieras una responsabilidad sindical, no estás ante una casualidad organizativa: estás ante un indicio que obliga a la Administración a justificar su decisión.

04 ¿Tu caso tiene base para reclamar?

La fuerza no es solo doctrinal, es procesal: el procedimiento de tutela de derechos fundamentales es preferente y sumario, la carga de la prueba se desplaza a la Administración y la sentencia puede acordar la reparación del daño además de la anulación del acto. Cuando el indicio está bien construido, la posición de partida es fuerte.

Lo que estrecha el caso es la calidad del indicio y el plazo. Un malestar, por real que sea, no es un indicio: lo son las fechas, los cuadrantes comparados, los correos y los testigos. El plazo de la vía preferente es mucho más breve que el del recurso ordinario. Y los códigos de representación sindical y proceso electoral tienen bastante menos respaldo que los de tutela.

BAJA

MEDIA

ALTA

MUY ALTA

MÁXIMA

05 ¿Cuánto tiempo tienes?

10 días

Para el procedimiento especial de protección de los derechos fundamentales en la vía contencioso-administrativa, desde el día siguiente a la notificación del acto. Es un plazo muy breve y preferente. La vía ordinaria sigue disponible con un mes para el recurso administrativo y dos meses para el contencioso, y frente al silencio no hay plazo preclusivo en vía administrativa. La impugnación del proceso electoral sindical va por el orden social y por su procedimiento propio.

Por eso, **actúa cuanto antes**: Si estás sufriendo acoso, activa por escrito el protocolo de tu Administración antes de nada: su activación y la respuesta que reciba forman parte esencial de la prueba posterior.

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 toda la materia. Con ellos podemos decirte, sin coste y antes de que te registres, si tu caso tiene recorrido:

- 1 **DNI o NIE en vigor** **Obligatorio** — acredita tu identidad y tu condición de empleado público.
- 2 **Nombramiento o contrato** — fija tu vinculación, tu categoría y tu adscripción al parque.
- 3 **Acto, comunicación o conducta que impugnas** — identifica con precisión qué se impugna y cuándo se produjo.
- 4 **Denuncia interna o escrito de comunicación de los hechos** — acredita que pusiste los hechos en conocimiento y en qué fecha.
- 5 **Protocolo de acoso de tu Administración y respuesta recibida** — permite valorar si la Administración cumplió su deber de actuar.
- 6 **Cuadranes, correos o documentos comparativos** — son la prueba central del indicio: acreditan el trato distinto.
- 7 **Informes médicos o psicológicos, si los hay** — acreditan el daño y permiten cuantificar la reparación.

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 cubre las reclamaciones que puede generar la vulneración de tus derechos fundamentales en la relación de servicio: acoso, discriminación, represalias, libertad sindical, protección de datos, negociación colectiva y derecho de huelga. Fíjate en la vía de cada código.

CADA RECLAMACIÓN TIENE SU PROPIO CÓDIGO

BS-R-0210-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-0210-01** al **BS-R-0210-15**.
- 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-0210-01 «Me discriminan por ser personal temporal»

Discriminación por temporalidad: tutela preferente de derechos fundamentales

NORMATIVA APLICABLE	Cláusula 4 Directiva 1999/70/CE · Art. 8 TREBEP · Art. 14 CE
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	4 años las cantidades · 1 mes contra la denegación expresa
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El mismo principio de no discriminación, cuando el trato desigual se plantea como vulneración de un derecho fundamental, abre el procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. Es la vía más protectora, pero tiene un plazo mucho más breve. La reclamación por la vía ordinaria es el código BS-R-0208-07.

B Viabilidad favorable

criterio mayoritario · depende de la prueba del caso

BS-R-0210-02 «Sufro acoso laboral»

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

NORMATIVA APLICABLE	Art. 15 CE · Art. 14.h TREBEP · Art. 14 Ley 31/1995 LPRL · Protocolo frente al acoso · Arts. 114 a 122 LJCA
VÍA	ADM · 10 días por el cauce preferente de derechos fundamentales
PLAZO PROPIO	10 días en la vía preferente y sumaria (art. 115.1 LJCA) · 1 mes en la vía ordinaria
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La Administración tiene un deber activo de protección frente al acoso y de activar su protocolo ante una comunicación de hechos. La inactividad ante una denuncia formal es en sí misma una vulneración, con independencia de que después se acredite o no el acoso, y abre la vía de tutela preferente con inversión de la carga de la prueba.

BS-R-0210-03 «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 · Protocolo específico del servicio
VÍA	ADM · 10 días por el cauce preferente de derechos fundamentales
PLAZO PROPIO	10 días en la vía preferente · 1 mes en la ordinaria · plazo propio del procedimiento penal si concurre delito
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 5 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuentan con un protocolo específico de obligada activación y con una protección reforzada. Acreditado el indicio, corresponde a la Administración probar la ausencia de discriminación, y la vía penal puede discurrir en paralelo sin excluir la reclamación administrativa.

**BS-R-0210-04 «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 ordinaria
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La discriminación por razón de sexo, embarazo, maternidad o ejercicio de derechos de conciliación está expresamente prohibida y goza de protección reforzada. La proximidad temporal entre la comunicación del embarazo y la decisión perjudicial es un indicio suficiente para desplazar la carga de la prueba.

BS-R-0210-05 «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 de derechos fundamentales
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 garantía de indemnidad protege a quien reclama o denuncia frente a cualquier represalia. El nexo temporal entre la denuncia y el trato perjudicial constituye por sí mismo un indicio, y a partir de ahí es la Administración quien debe acreditar la causa objetiva de su decisión.

BS-R-0210-06 «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 de derechos fundamentales
PLAZO PROPIO	10 días en la vía preferente y sumaria (art. 115.1 LJCA)
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La libertad sindical comprende el ejercicio efectivo de la actividad representativa, no solo la afiliación. Obstaculizar ese ejercicio vulnera el derecho fundamental, y la vía preferente permite obtener el cese de la conducta y la reparación del daño.

BS-R-0210-07 «Me deniegan o me recortan el crédito horario sindical»

Crédito horario, permisos sindicales y garantías del representante del personal

NORMATIVA APLICABLE	Art. 41 TREBEP · LO 11/1985 LOLS · Acuerdos sectoriales
VÍA	ADM · 10 días por el cauce preferente de derechos fundamentales
PLAZO PROPIO	1 mes desde 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 y los permisos sindicales son garantías legales del representante del personal, y su denegación exige justificar de forma concreta la imposibilidad de sustitución. Una denegación sistemática amparada en necesidades genéricas del servicio es combatible, aunque su encaje en un régimen de guardias exige acreditar el patrón de denegaciones.

**BS-R-0210-08 «Me discriminan por discapacidad y no hacen ajustes»**

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

NORMATIVA APLICABLE Arts. 40 y 63 RDLeg 1/2013 · Directiva 2000/78/CE · Art. 14 CE · Art. 25 Ley 31/1995 LPRL**VÍA** ADM · 10 días por el cauce preferente de derechos fundamentales**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 ajustes razonables a una persona con discapacidad constituye discriminación salvo que se acredite que suponen una carga desproporcionada. La acreditación corresponde a la Administración, y el resultado depende del informe técnico sobre la adaptación solicitada.

BS-R-0210-09 «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 de derechos fundamentales**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 de igualdad de trato prohíbe la discriminación por edad, origen, religión, ideología, orientación e identidad, y establece la inversión de la carga de la prueba ante indicios fundados. El marco es reciente y su aplicación al empleo público sigue perfilándose, por lo que el resultado depende de la solidez del indicio comparativo.

BS-R-0210-10 «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 · Arts. 87 a 90 LOPDGDD (derechos digitales de los empleados públicos) · LO 3/2018**VÍA** ADM**PLAZO PROPIO** 1 mes contra el acto administrativo · reclamación ante la AEPD sin plazo preclusivo**DOCUMENTOS** los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La normativa de protección de datos se aplica expresamente a los empleados públicos y regula de forma directa la videovigilancia, la biometría y el control digital de la prestación. Todo tratamiento exige base legal, necesidad e información previa, y su ausencia puede combatirse por dos vías simultáneas.

BS-R-0210-11 «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 (materias de negociación obligatoria) · LO 11/1985 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 que la ley reserva a la negociación colectiva no pueden decidirse unilateralmente. La omisión de la negociación previa invalida la decisión adoptada, con independencia de que su contenido fuera razonable.

**BS-R-0210-12 «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 de derechos fundamentales
PLAZO PROPIO	10 días en la vía preferente contra la fijación de los servicios mínimos · 1 mes contra el descuento
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La fijación de servicios mínimos debe ser motivada, proporcionada y adoptada por la autoridad competente, y no puede vaciar de contenido el derecho de huelga. Unos servicios mínimos que replican la plantilla ordinaria no son mínimos, si bien la especial naturaleza del servicio de emergencias justifica un umbral más alto que en otros sectores.

C A valorar por experto designado

materia en evolución o muy dependiente del expediente

BS-R-0210-13 «Quiero impugnar unas elecciones sindicales»

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

NORMATIVA APLICABLE	Art. 44 TREBEP (remisión al procedimiento arbitral) · Art. 76 ET · LO 11/1985 LOLS · Ley 36/2011 LRJS
VÍA	SOC · el plazo de la vía social es de caducidad y no se interrumpe con una reclamación administrativa
PLAZO PROPIO	Plazos brevísimos de días hábiles propios del procedimiento arbitral y de su impugnación · a concretar por el letrado antes de cualquier actuación
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La impugnación del proceso electoral a órganos de representación tiene un procedimiento propio y se sustancia en el orden social, no en el contencioso-administrativo. El enrutamiento correcto es aquí decisivo, y el respaldo doctrinal disponible para este supuesto concreto es limitado.

BS-R-0210-14 «No aplican el plan de igualdad»

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

NORMATIVA APLICABLE	DA 7ª TREBEP · LO 3/2007 · RD 901/2020 (personal laboral)
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	1 mes contra el acto de aplicación · 2 meses contra la disposición
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad alcanza a las Administraciones públicas. Su incumplimiento es exigible, aunque la reclamación individual tiene un recorrido limitado: la plataforma sirve a personas individuales y el interés colectivo corresponde a la representación del personal.

BS-R-0210-15 «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. La vía es estrecha y exige un vicio grave, pero existe.

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?

Todas se construyen igual: un indicio, una comparación y una fecha. Comparten marco normativo y documentación inicial, y la mayoría admite el mismo cauce preferente. Agruparlas nos permite valorar la solidez del indicio antes de que aportes nada específico y elegir contigo la vía que mejor protege tu caso, con una sola valoración y sin repetir trámites.

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.



Análisis individualizado

Estudio personalizado de tu caso por un letrado especializado.



Diagnóstico certero

Conoces tus opciones reales antes de dar ningún paso.



100 % Transparencia

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



Centro de Ayuda y consultas

Resuelves tus dudas antes de decidir, sin coste previo.



Descuentos para reclamantes

Condiciones especiales en tus reclamaciones posteriores.

[Empezar mi reclamación →](#)[No encuentro mi reclamación →](#)www.burocraciasencilla.com

Documento verificable · Código BS-F-0210-2026-BO · Ficha troncal BS-F-0210 · Edición 2026 · rev. 2026-08