



FICHA TRONCAL BS-F-0310 · PROFESIÓN 03 · MATERIA 10

ACOSO, DISCRIMINACIÓN, LIBERTAD DE CÁTEDRA, PROTECCIÓN DE DATOS Y LIBERTAD SINDICAL

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

Viabilidad ALTA

10 días la vía preferente · 1 mes la ordinaria

16 reclamaciones con código propio

Desde que planteaste una queja en el claustro te han cambiado los grupos, el horario y las funciones. Te señalan por el contenido que impartes. Cobras menos que un compañero que hace lo mismo porque tu nombramiento es interino. Estas situaciones no son un problema de mal ambiente: son vulneraciones de derechos fundamentales.

01 ¿Te suena esta situación?

CASO I · LA REPRESALIA

«Desde que planteé una queja formal me han asignado los peores grupos, me han quitado la tutoría y no me convocan a la formación.»

CASO II · LA LIBERTAD DE CÁTEDRA

«Han abierto una investigación por los materiales que utilizo en clase, pese a estar dentro del currículo aprobado.»

CASO III · LA DESIGUALDAD

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

02 ¿Qué dice la ley?

La Constitución reconoce a los empleados públicos **los mismos derechos fundamentales que a cualquier otra persona**, y en la enseñanza algunos tienen un contenido propio: la igualdad y la no discriminación, la integridad física y moral, **la libertad de cátedra**, la libertad sindical, la protección de datos y la tutela judicial efectiva, que incluye **no sufrir represalias por reclamar**.

Sobre esa base se han superpuesto 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**. Ese mecanismo es sustantivo, no procesal: **se aplica cualquiera que sea el cauce por el que se reclame**.

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, de diez días**. Lo que se gana con él es velocidad y una cognición limitada al derecho fundamental; lo que no se pierde por no usarlo es la inversión de la carga de la prueba, que te acompaña también por la vía ordinaria. Por eso la elección de vía es una decisión estratégica, no una renuncia.

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 se aplica hoy con plenitud al empleo público.

En materia de igualdad, el criterio europeo sobre **no discriminación por temporalidad** se ha trasladado a trienios, sexenios, permisos, formación y baremos del profesorado interino. Y en control empresarial, la videovigilancia o el acceso a dispositivos **sin información previa y sin proporcionalidad** no solo son ilícitos: **la prueba obtenida con ellos resulta además inutilizable**.

El matiz propio de la enseñanza está en la libertad de cátedra. En los centros públicos no universitarios **ampara la orientación de la enseñanza dentro del currículo aprobado**, pero no permite apartarse de él ni convertir el aula en un espacio de adoctrinamiento. Su contenido es, por tanto, más limitado que en la universidad, y por eso las medidas adoptadas por razón del contenido impartido deben justificarse en causas ajenas a ese contenido.

POR QUÉ TU CASO TIENE BASE

Si puedes señalar a 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**, 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 calidad del indicio**. El cauce preferente exige actuar en diez días, y aunque la vía ordinaria conserva la inversión de la carga de la prueba, pierde la preferencia y la sumariedad. Y el indicio debe ser algo más que una impresión: un término de comparación real o una proximidad temporal documentada.

BAJA

MEDIA

ALTA

MUY ALTA

MÁXIMA

05 ¿Cuánto tiempo tienes?

10 días

Para acudir a la **vía preferente y sumaria** de protección de derechos fundamentales (arts. 114 a 122 LJCA), que es la rápida. Si prefieres o necesitas la vía ordinaria, el plazo es de **1 mes** para el recurso administrativo y de **2 meses** para el contencioso, y **frente al silencio no hay plazo preclusivo en vía administrativa** (arts. 122.1 y 124.1 LPACAP). Las cantidades derivadas de una diferencia de trato prescriben a los **4 años**.

Por eso, **actúa cuanto antes**: diez días son diez días. Más tarde el asunto sigue siendo defendible por la vía ordinaria, y conservas la inversión de la carga de la prueba, pero pierdes la preferencia y la rapidez 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 esta materia. Con ellos valoramos tu caso **sin coste y antes del registro**:

- 1 DNI o NIE en vigor** **OBLIGATORIO** — acredita tu identidad.
- 2 Nombramiento o toma de posesión** — acredita tu vínculo y, en su caso, tu condición de representante sindical.
- 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** — horarios, grupos o resoluciones de compañeros en situación equivalente: es el indicio.



- 7 **Programación y materiales, si se discute el contenido impartido** — acreditan que lo enseñado se ajusta al currículo aprobado.

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 del profesorado. Comparten el mecanismo probatorio y el cauce procesal. Todas comparten el mismo marco normativo y la misma documentación inicial. Lo que cambia es tu caso concreto, no la lógica jurídica. **Localiza el tuyo en esta lista:** al registrarte te pediremos únicamente lo que esa reclamación necesita.

CADA RECLAMACIÓN TIENE SU PROPIO CÓDIGO

BS-R- 03 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-0310-01** al **BS-R-0310-16**.

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-0310-01

«Sufro acoso laboral»

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

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

VÍA

ADM Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo

PLAZO PROPIO

10 días en la vía preferente y sumaria · 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 investigar y proteger**: la inacción ante una denuncia fundada es en sí misma lesiva del derecho a la integridad.

DOCUMENTOS PROPIOS · Denuncia interna presentada con su acuse de recibo · Cronología documentada de los hechos y de sus autores · Informes médicos o psicológicos, si los hay · Respuesta de la Administración o acreditación de su inacción

BS-R-0310-02

«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** ADM · PENAL concurrente**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.**DOCUMENTOS PROPIOS** · Denuncia presentada y activación del protocolo específico · Comunicaciones, mensajes o testimonios que constituyan el indicio · Informe de la instrucción del protocolo, si existe · Medidas cautelares solicitadas y su respuesta · Denuncia penal, si se ha presentado

BS-R-0310-03

«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 · Art. 60.7 LJCA**VÍA** **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo**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** 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**.**DOCUMENTOS PROPIOS** · Acto perjudicial y su proximidad temporal al hecho protegido · Documentación comparativa con compañeros en situación equivalente · Acreditación del embarazo, maternidad o solicitud de conciliación · Respuesta de la Administración a la reclamación previa

BS-R-0310-04

«Me discriminan por ser personal temporal»

Discriminación por temporalidad en las condiciones de trabajo del profesorado interino

NORMATIVA APLICABLE Cláusula 4 Directiva 1999/70/CE · Art. 8 TREBEP · Art. 14 CE**VÍA** **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo**PLAZO PROPIO** 4 años las cantidades · 1 mes contra la denegación**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**.**DOCUMENTOS PROPIOS** · Norma, acuerdo o práctica que establece la diferencia · Documentación del derecho reconocido al compañero fijo comparable · Solicitud de equiparación y su resolución

BS-R-0310-05

«Me han represaliado por denunciar»

Garantía de indemnidad y protección del informante frente a represalias

NORMATIVA APLICABLE Art. 24 CE · Ley 2/2023 · Directiva (UE) 2019/1937**VÍA** **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo**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.****DOCUMENTOS PROPIOS** · Denuncia o reclamación previa con su fecha y acuse · Acto perjudicial posterior con su fecha · Documentación que acredite la proximidad temporal y el cambio de trato · Comunicación al canal interno de información, si se usó

BS-R-0310-06

«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. 31 a 46 TREBEP · Arts. 114 a 122 LJCA**VÍA** **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo**PLAZO PROPIO** 10 días en la vía preferente y sumaria · 1 mes en la ordinaria**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.**DOCUMENTOS PROPIOS** · Acreditación de tu condición de representante o afiliado · Acto que obstaculiza o penaliza la acción sindical · Comunicaciones dirigidas a la Administración y su respuesta · Documentación comparativa con otros representantes**B Viabilidad favorable** criterio mayoritario · depende de la prueba del caso

BS-R-0310-07

«Me deniegan o me recortan el crédito horario sindical»

Crédito horario, permisos sindicales y garantías del representante del personal

NORMATIVA APLICABLE Arts. 41 y 42 TREBEP · LOLS · Acuerdos sectoriales**VÍA** **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo**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 es **una garantía instrumental de la representación**: su denegación o su cómputo restrictivo afectan al núcleo del derecho.**DOCUMENTOS PROPIOS** · Certificado de tu condición de representante y del crédito asignado · Solicitud de uso del crédito y resolución denegatoria · Cómputo del crédito consumido y del disponible · Acuerdo sectorial que regula el crédito

BS-R-0310-08

«Me discriminan por discapacidad y no hacen ajustes»

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

NORMATIVA APLICABLE RDLeg 1/2013 · Directiva 2000/78/CE · Art. 14 CE · Art. 25 LPRL**VÍA** **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo**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.**DOCUMENTOS PROPIOS** · Certificado de discapacidad y dictamen técnico · Solicitud de ajuste razonable con su descripción concreta · Resolución denegatoria y justificación de la carga alegada · Informe del servicio de prevención

BS-R-0310-09

«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** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo**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.**DOCUMENTOS PROPIOS** · Acto o práctica que produce la diferencia de trato · Documentación comparativa con compañeros sin la característica protegida · Comunicaciones que evidencien el motivo · Reclamación previa presentada y su respuesta · Testimonios o actas de reuniones relevantes

BS-R-0310-10

«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 89 LO 3/2018 (derechos digitales de los empleados públicos)**VÍA** **ADM** **AEPD** ADM · AEPD**PLAZO PROPIO** 1 mes contra el acto · reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos sin plazo preclusivo**DOCUMENTOS** los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código**POR QUÉ TIENE BASE** El control empresarial exige **base jurídica, información previa y proporcionalidad**: sin esos tres requisitos, la prueba obtenida es además inutilizable. La normativa de derechos digitales se aplica expresamente a los empleados públicos.**DOCUMENTOS PROPIOS** · Información previa facilitada sobre el tratamiento · Documento que acredita el sistema de control instalado · Solicitud de acceso a tus datos y su respuesta · Uso dado a los datos en un procedimiento, si lo hubo

BS-R-0310-11

«Me señalan por lo que enseño en clase»

Libertad de cátedra del profesorado: contenido, límites y garantías frente a represalias

NORMATIVA APLICABLE Art. 20.1.c) CE · Art. 91 LOE · Art. 24 CE · Currículo oficial aplicable

VÍA **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo

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 libertad de cátedra ampara **la orientación de la enseñanza dentro del currículo**: las medidas adoptadas por su ejercicio deben justificarse en causas ajenas al contenido impartido. Su alcance es más limitado que en la universidad y no ampara apartarse del currículo aprobado.

DOCUMENTOS PROPIOS · Programación didáctica aprobada y materiales utilizados · Currículo oficial de la materia y del curso · Comunicación, requerimiento o incoación motivada en el contenido · Actas del departamento que aprueban la programación

BS-R-0310-12

«Han adoptado una decisión que debía negociarse y me afecta»

Omisión de la negociación obligatoria y su efecto sobre el acto que se te aplica

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

VÍA **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo

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

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

POR QUÉ TIENE BASE Las materias del art. 37 son de negociación obligatoria: **adoptarlas sin pasar por la mesa es un vicio del procedimiento de elaboración que arrastra al acto** que se te aplica. Reclamamos siempre desde tu acto individual, no en nombre de un colectivo.

DOCUMENTOS PROPIOS · Acto individual que te aplica la decisión · Acta de la mesa sectorial o certificado de su inexistencia · Norma o instrucción adoptada sin negociación · Acuerdo vigente que resulta desplazado

C A valorar por experto designado materia en evolución o muy dependiente del expediente

BS-R-0310-13

«Me han descontado por huelga o me han impuesto servicios mínimos abusivos»

Ejercicio individual del derecho de huelga: servicios mínimos, designación nominal y descuento retributivo

NORMATIVA APLICABLE Art. 28.2 CE · RDL 17/1977 · Doctrina constitucional sobre servicios esenciales

VÍA **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo

PLAZO PROPIO 1 mes contra el descuento o la designación · 10 días en la vía preferente

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. La impugnación general del acuerdo corresponde a los órganos de representación: **lo que aquí se defiende es tu designación y tu descuento**.

DOCUMENTOS PROPIOS · Resolución de servicios mínimos y tu designación nominal · Nómina con el descuento y su cálculo · Comunicación de tu adhesión a la huelga · Cuadro comparativo con la plantilla de un día ordinario

BS-R-0310-14

«No aplican el plan de igualdad»

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

NORMATIVA APPLICABLE LO 3/2007 · Art. 64 TREBEP · Planes de igualdad de las Administraciones públicas · Ley 15/2022**VÍA** **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo**PLAZO PROPIO** 1 mes contra el acto individual · 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**: aprobarlo y no aplicarlo genera un derecho exigible a las medidas concretas que contiene. La reclamación debe anclarse en una medida concreta y en un perjuicio individual, porque el seguimiento general corresponde a la comisión de igualdad.

DOCUMENTOS PROPIOS · Plan de igualdad aprobado y publicado · Medida concreta del plan que se incumple · Solicitud de aplicación de esa medida y su respuesta · Acreditación del perjuicio individual sufrido

BS-R-0310-15

«Quiero impugnar unas elecciones sindicales»

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

NORMATIVA APPLICABLE Arts. 39 a 44 TREBEP · LOLS · Normativa electoral aplicable · Procedimiento arbitral**VÍA** **SOC** SOC · arbitraje previo conforme al art. 44 TREBEP**PLAZO PROPIO** Plazo específico del procedimiento arbitral · plazo de impugnación del laudo conforme a la legislación aplicable**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, que pasa por un arbitraje previo. La vía y el plazo concretos dependen del ámbito y de la normativa electoral aplicable, y por eso este código lo valora siempre un experto designado.

DOCUMENTOS PROPIOS · Censo electoral y tu inscripción en él · Acta de la mesa electoral y de proclamación de resultados · Reclamación presentada ante la mesa y su respuesta · Escrito de impugnación arbitral, si se ha iniciado

BS-R-0310-16

«Se me pasó el plazo, ¿puedo hacer algo todavía?»

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

NORMATIVA APPLICABLE Arts. 47 y 106 LPACAP · Art. 125 LPACAP**VÍA** **ADM** Administrativa ordinaria → contencioso-administrativo**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.

DOCUMENTOS PROPIOS · Acto firme que se pretende revisar, con su notificación · Escrito que identifique la causa de nulidad o de revisión invocada · Documento o sentencia sobrevenidos, si la causa es de revisión

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 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.

Y a partir de ahí, tú solo tienes que estar informado. Cada escrito presentado, cada plazo que corre y cada resolución que llega quedan reflejados en **tu panel de usuario**, y siempre tienes un interlocutor al que dirigirte. Eso es lo que entendemos por **transparencia y cercanía**: **que no tengas que reclamar información sobre tu propia reclamación**.

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-0310-2026-DO** · Ficha troncal BS-F-0310 · Edición 2026 · rev. 2026-08