



FICHA TRONCAL BS-F-0410 · PROFESIÓN 04 · MATERIA 10

ACOSO, DISCRIMINACIÓN, GARANTÍA DE INDEMNIDAD, LIBERTAD SINDICAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

«Me tratan distinto desde que reclamé»

• Viabilidad ALTA

• 20 días si va unida a un despido · 1 año si es autónoma

• 15 reclamaciones con código propio

Desde que presentaste aquella reclamación te han cambiado el turno, te han quitado funciones y no te llaman para los refuerzos. Cobras menos que un compañero que hace lo mismo porque tu contrato es temporal. Te vacían el puesto desde que eres delegada. Estas situaciones no son mal ambiente: son vulneraciones de derechos fundamentales, y tienen un cauce propio.

01 ¿Te suena esta situación?

CASO I · LA REPRESALIA

«Reclamé unas cantidades y desde entonces me han cambiado de turno, me han retirado tareas y no me convocan a la formación.»

CASO II · LA DIFERENCIA SIN CAUSA

«Hago el mismo trabajo que una compañera fija y a mí, por ser temporal, no me aplican el mismo complemento del convenio.»

CASO III · EL CONTROL

«Han instalado un sistema de control de la actividad y nadie nos ha informado de qué datos recoge ni para qué se usan.»

02 ¿Qué dice la ley?

El personal de estas entidades tiene los mismos derechos fundamentales que cualquier otra persona, y algunos despliegan efectos muy concretos dentro de la relación laboral: **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 operan 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: **aportado un indicio razonable, corresponde a la entidad probar que su decisión respondió a motivos objetivos y ajenos al derecho invocado**. No tienes que demostrar la intención de nadie.

En el orden social existe además **una modalidad procesal específica de tutela de derechos fundamentales, urgente y preferente**, que permite pedir el cese inmediato de la conducta, la reposición de la situación anterior, la nulidad de la decisión y **una indemnización por el daño moral que se suma a cualquier otra**. Saber que existe cambia por completo la estrategia del asunto.

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 y anterior. Es uno de los mecanismos más eficaces de todo el ordenamiento laboral, y en el sector público institucional funciona igual que en cualquier empresa.

En igualdad, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha construido un cuerpo firme sobre no discriminación por temporalidad que los tribunales internos aplican a complementos, antigüedad y acceso a la promoción. Y en control empresarial el criterio es que **la vigilancia sin información previa y sin proporcionalidad no solo es ilícita: la prueba obtenida con ella resulta además inutilizable**.

El matiz que estrecha la materia es la elección del cauce. Cuando la vulneración va unida a un despido, a una sanción o a una modificación, **debe alegarse dentro de esa acción y con su plazo**, que es de veinte días hábiles; solo cuando la lesión es autónoma se acude a la modalidad propia de tutela. Equivocarse aquí cuesta el asunto entero.

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 entidad quien deba justificar su decisión con razones objetivas, documentadas y anteriores a tu reclamación.

Lo que estrecha el caso es la elección del cauce y su plazo. Si la vulneración va unida a un despido o a una modificación de condiciones, **el plazo es el de esa acción: veinte días hábiles**. Si es autónoma, la prescripción es de un año. Decidirlo bien en los primeros días importa más que el fondo, y la indemnización por daño moral exige además una cuantificación razonada.

BAJA

MEDIA

ALTA

MUY ALTA

MÁXIMA

05 ¿Cuánto tiempo tienes?

20 días

Hábiles y **de caducidad**, cuando la vulneración va unida a un despido, a una sanción o a una modificación de condiciones, que es lo más frecuente: la lesión se alega dentro de esa acción y con su plazo. Cuando la lesión no se concreta en un acto con plazo propio sino en una conducta que se mantiene, se combate de forma autónoma por **la modalidad de tutela de derechos fundamentales** y el plazo es de **1 año**. La regla es sencilla: **el plazo lo marca el acto en el que la lesión se concreta**, no la modalidad elegida.

Por eso, **actúa cuanto antes**: si el acto perjudicial es un despido o una sanción, el plazo corto se te aplica aunque lo que estés defendiendo sea un derecho fundamental.

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 **Contrato de trabajo y sus anexos** — acreditan tu vínculo, tu puesto y, en su caso, tu condición de representante.
- 3 **Acto, comunicación o conducta que denuncia** — es el objeto de la tutela y el punto de partida del plazo.
- 4 **Reclamación o denuncia previa con su acuse** — es la pieza que activa la garantía de indemnidad: acredita el antes y el después.
- 5 **Respuesta de la entidad o acreditación de su ausencia** — prueba la inacción, que en esta materia es por sí sola relevante.
- 6 **Documentación comparativa** — nóminas, turnos o contratos de compañeros en situación equivalente: es el indicio.
- 7 **Informes médicos, si hay daño a la salud** — acreditan el alcance de la lesión y sostienen la indemnización por daño moral.
- 8 **Protocolo interno y comunicaciones con la entidad** — acreditan si se activó el cauce interno y qué se hizo con tu denuncia.

Dos niveles de documentación. Los que ves aquí son los **8 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 en estas entidades. Comparten el mecanismo probatorio y el cauce procesal. Localiza la tuya y anota su código:

CADA RECLAMACIÓN TIENE SU PROPIO CÓDIGO

BS-R-0410-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-0410-01** al **BS-R-0410-15**.
- 2 Al crear tu reclamación **introduces ese código**: con él sabemos exactamente qué reclamas.
- 3 El sistema te pide los **8 documentos de esta ficha** y, después, los propios de tu código.

A Viabilidad consolidada

doctrina asentada · el criterio ya está fijado

BS-R-0410-01 «Sufro acoso en el trabajo»

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

NORMATIVA APLICABLE	Art. 15 CE · Arts. 4.2.e y 50 ET · Art. 14 LPRL · Arts. 177 a 184 LRJS · Protocolo interno de la entidad
VÍA	SOC · PENAL si el hecho pudiera ser delito · ITSS para la denuncia del incumplimiento preventivo
PLAZO PROPIO	1 año en la acción autónoma de tutela · 20 días hábiles si la lesión va unida a un despido, a una sanción o a una modificación
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La entidad tiene un deber activo de investigar y proteger: no activar el protocolo ante una denuncia fundada es en sí mismo lesivo del derecho a la integridad. La tutela permite pedir el cese, la reposición y una indemnización por el daño moral.

BS-R-0410-02 «Me han represaliado por reclamar o por denunciar»

Garantía de indemnidad y protección del informante frente a represalias

NORMATIVA APLICABLE	Art. 24 CE · Ley 2/2023 · Directiva (UE) 2019/1937 · Arts. 177 a 184 LRJS · Art. 96.1 LRJS
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	1 año en la acción autónoma de tutela · 20 días hábiles si la represalia se materializa en un despido, en una sanción o en una modificación
DOCUMENTOS	los 8 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 entidad. Es el mecanismo probatorio más potente de esta materia y no exige demostrar la intención.

BS-R-0410-03 «Sufro acoso sexual o por razón de sexo»

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

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 7 y 48 LO 3/2007 · Art. 12 Ley 15/2022 · Arts. 4.2.e y 50 ET · Arts. 177 a 184 LRJS · Protocolo específico
VÍA	SOC · PENAL de forma concurrente cuando el hecho pudiera ser delito
PLAZO PROPIO	1 año en la acción autónoma de tutela · 20 días hábiles si va unida a un despido, a una sanción o a una modificación
DOCUMENTOS	los 8 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 pasividad de la entidad genera responsabilidad propia, distinta de la del autor.

BS-R-0410-04 «Me discriminan 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 · Arts. 17 y 55.5 ET · Directiva 2006/54/CE · Arts. 177 a 184 LRJS
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	1 año en la acción autónoma de tutela · 20 días hábiles si va unida a un despido o a una modificación
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Aportado un indicio de discriminación, corresponde a la entidad probar que su decisión responde a motivos objetivos y ajenos al sexo o a la maternidad. La ley refuerza además la protección declarando nulas determinadas decisiones.

**BS-R-0410-05 «Vulneran mi libertad sindical o mis garantías como representante»**

Tutela de la libertad sindical, crédito horario y garantías de los representantes del personal

NORMATIVA APLICABLE	Art. 28.1 CE · LO 11/1985 de Libertad Sindical · Arts. 64 y 68 ET · Arts. 177 a 184 LRJS
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	1 año en la acción autónoma de tutela · 20 días hábiles si va unida a una sanción, a un despido o a una modificación
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La libertad sindical incluye la acción sindical en el centro y las garantías instrumentales del representante: obstaculizarla, penalizarla o vaciarla de contenido es una lesión directa de un derecho fundamental, con nulidad de la decisión.

B Viabilidad favorable

criterio mayoritario · depende de la prueba del caso

BS-R-0410-06 «Me discriminan por ser personal temporal o a tiempo parcial»

Discriminación por temporalidad y por jornada en las condiciones de trabajo

NORMATIVA APLICABLE	Cláusula 4 Directiva 1999/70/CE · Cláusula 4 Directiva 97/81/CE · Arts. 15.6 y 12.4 ET · Art. 17 ET
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	1 año para las cantidades y para la acción autónoma · 20 días hábiles si va unida a un acto impugnado
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La comparación con un trabajador fijo o a tiempo completo que desempeña funciones equivalentes basta para trasladar a la entidad la carga de acreditar una razón objetiva. Ni la duración del vínculo ni la jornada lo son por sí solas.

BS-R-0410-07 «Me discriminan por discapacidad y no hacen ajustes»

Ajustes razonables y prohibición de discriminación por discapacidad en el empleo

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 40 y 63 RDLeg 1/2013 · Directiva 2000/78/CE · Art. 25 LPRL · Arts. 177 a 184 LRJS
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	1 año en la acción autónoma de tutela · 20 días hábiles si va unida a una extinción o a una modificación
DOCUMENTOS	los 8 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 entidad acredite una carga desproporcionada. Esa acreditación le corresponde a ella y rara vez está documentada.

BS-R-0410-08 «Están tratando mis datos personales sin base legal»

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

NORMATIVA APLICABLE	RGPD · LO 3/2018 · Arts. 20.3 y 20 bis ET · Convenio colectivo aplicable
VÍA	AEPD · SOC si de ese control derivan decisiones laborales
PLAZO PROPIO	Sin plazo preclusivo para la reclamación ante la autoridad de protección de datos · 20 días hábiles si la prueba obtenida sostiene un despido o una sanción
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El control de la actividad exige base jurídica, información previa y proporcionalidad. Sin esos tres requisitos el tratamiento es ilícito y, además, la prueba obtenida con él resulta inutilizable en el procedimiento.

**BS-R-0410-09 «Me discriminan por edad, origen, religión, ideología u orientación»**

Discriminación por las causas protegidas por la ley integral de igualdad de trato

NORMATIVA APLICABLE Art. 14 CE · Ley 15/2022 · Directiva 2000/78/CE · Art. 17 ET · Arts. 177 a 184 LRJS**VÍA** SOC**PLAZO PROPIO** 1 año en la acción autónoma de tutela · 20 días hábiles si va unida a un acto impugnado**DOCUMENTOS** los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código**POR QUÉ TIENE BASE** La ley integral refuerza la inversión de la carga de la prueba y amplía las causas protegidas más allá de las tradicionalmente invocadas, incorporando además un régimen propio de reparación del daño.**BS-R-0410-10 «No han negociado ni informado a la representación»**

Derechos de información y consulta y obligación de negociar del convenio colectivo

NORMATIVA APLICABLE Arts. 64 y 82 a 92 ET · LO 11/1985 de Libertad Sindical · Convenio colectivo aplicable**VÍA** SOC**PLAZO PROPIO** 20 días hábiles si la decisión adoptada es impugnada como modificación · 1 año en la acción ordinaria**DOCUMENTOS** los 8 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código**POR QUÉ TIENE BASE** Las materias que la ley y el convenio reservan a información, consulta o negociación no pueden resolverse por decisión unilateral. El vicio del procedimiento arrastra a la decisión con independencia de su contenido.**BS-R-0410-11 «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 · Arts. 177 a 184 LRJS · Doctrina constitucional sobre servicios esenciales**VÍA** SOC · ADM cuando los servicios mínimos se fijan por resolución administrativa**PLAZO PROPIO** 10 días para impugnar la resolución de servicios mínimos por el cauce preferente de derechos fundamentales, que es el único que llega a tiempo · 1 año para el descuento y para la acción autónoma de tutela**DOCUMENTOS** los 8 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, y el descuento correlativo debe ser estrictamente proporcional.**C A valorar por experto designado**

materia en evolución o muy dependiente del expediente

BS-R-0410-12 «Quiero impugnar unas elecciones sindicales»

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

NORMATIVA APLICABLE Arts. 67 a 76 ET · LO 11/1985 de Libertad Sindical · Arts. 127 a 136 LRJS**VÍA** SOC — procedimiento arbitral previo**PLAZO PROPIO** Plazos propios del proceso electoral y del arbitraje previo, muy breves y de caducidad**DOCUMENTOS** los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código**POR QUÉ TIENE BASE** El proceso electoral tiene garantías propias, un arbitraje previo obligatorio y plazos brevísimos. Los vicios de censo, de mesa o de proclamación deben denunciarse en el cauce previsto o quedan sanados.

**BS-R-0410-13 «No aplican el plan de igualdad»**

Elaboración, aplicación y seguimiento del plan de igualdad y del registro retributivo

NORMATIVA APLICABLE	LO 3/2007 · RD 901/2020 · RD 902/2020 · Art. 28 ET
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	1 año en la acción ordinaria · 20 días hábiles si la falta de aplicación se une a un acto impugnado
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El plan de igualdad es una norma interna vinculante y el registro retributivo, una obligación de transparencia. Aprobarlos y no aplicarlos genera un derecho exigible a las medidas concretas que contienen.

BS-R-0410-14 «Me señalan por lo que informo o publico»

Libertad de expresión e información en el desempeño y cláusula de conciencia del personal de medios públicos

NORMATIVA APLICABLE	Art. 20 CE · LO 2/1997 de cláusula de conciencia · Estatuto de informativos de la entidad · Arts. 177 a 184 LRJS
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles si va unido a una sanción o a una extinción · 1 año en la acción autónoma de tutela
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El personal de un medio público tiene un ámbito reforzado de libertad informativa y una cláusula de conciencia propia. La represalia por su ejercicio es lesiva de un derecho fundamental, aunque su apreciación depende mucho del contenido concreto.

BS-R-0410-15 «Se me pasó el plazo, ¿puedo hacer algo todavía?»

Revisión de oficio por nulidad de pleno derecho, recurso extraordinario de revisión y acciones que subsisten pese al plazo perdido

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 47, 106 y 125 LPACAP · Arts. 177 a 184 LRJS · RGPD
VÍA	ADM cuando el acto procede de una entidad de derecho público · AEPD · SOC para las acciones laborales que subsisten
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 · 1 año para la acción autónoma de tutela
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE En esta materia el plazo perdido rara vez lo cierra todo: la conducta lesiva que se mantiene abre un plazo nuevo cada vez que se repite, y el tratamiento ilícito de datos puede reclamarse sin plazo preclusivo ante la autoridad de protección de datos.

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 comparten el mismo mecanismo probatorio —tú aportas el indicio y la entidad debe justificar su decisión— y el mismo cauce urgente y preferente. Además llegan encadenadas: quien reclama acaba discriminado, y quien es discriminado acaba sancionado. Verlas juntas permite decidir en los primeros días si la lesión se alega dentro de la acción principal o por la vía autónoma, que es la decisión que más pesa en el resultado.



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-0410-2026-EI · Ficha troncal BS-F-0410 · Edición 2026 · rev. 2026-09