

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Trazabilidad protectora y ejercicio efectivo de derechos laborales: una propuesta jurídica para mujeres en riesgo de exclusión social

Isabel MARÍN MORAL*

RESUMEN: El reconocimiento formal de derechos laborales no garantiza su ejercicio efectivo por parte de las mujeres en riesgo de exclusión social. En muchos casos, la dificultad no reside en la inexistencia de derechos, sino en la imposibilidad práctica de activarlos, documentarlos y defenderlos sin exponerse a represalias, estigmatización o pérdida de empleo. Este trabajo propone la categoría de *trazabilidad protectora* como herramienta transversal de ejercicio efectivo de derechos laborales. A partir del marco español, europeo e internacional, y con apoyo en doctrina laboral, datos estadísticos, informes institucionales, documentos sindicales y estándares de la OIT, se analizan sus funciones en el acceso al empleo, la adaptación de condiciones, los ajustes razonables, la protección frente a la violencia y la reacción frente a discriminaciones y represalias. La trazabilidad se configura así como garantía probatoria, preventiva y antirrepresalia.

Palabras clave: Mujeres en riesgo de exclusión social, trazabilidad protectora, derechos laborales, discriminación, represalias, prueba indiciaria, canales de denuncia.

SUMARIO: 1. Introducción: del reconocimiento formal de derechos a la trazabilidad protectora. 2. Mujeres en riesgo de exclusión social y déficit de ejercicio efectivo de derechos laborales. 3. La trazabilidad protectora como herramienta jurídica transversal. 3.1. Información accesible y orientación con enfoque de derechos. 3.2. Canales internos: del sistema interno de información al canal laboral seguro. 3.3. Prueba, indicios y trazabilidad protectora. 3.4. Protección frente a represalias y represalias blandas. 4. Ámbitos de aplicación de la trazabilidad protectora según perfiles de exclusión. 5. Herramientas colectivas e institucionales de trazabilidad: negociación colectiva, sindicatos e Inspección de Trabajo. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* Profesora Titular Acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Francisco de Vitoria (España).



Protective Traceability and Effective Exercise of Labour Rights: a Legal Proposal for Women at Risk of Social Exclusion

ABSTRACT: The formal recognition of labour rights does not ensure their effective exercise by women at risk of social exclusion. In many cases, the main difficulty does not lie in the absence of rights, but in the practical inability to activate, document and defend them without facing retaliation, stigma or job loss. This article proposes the concept of *protective traceability* as a cross-cutting tool for the effective exercise of labour rights. Drawing on Spanish, European and international legal frameworks, and relying on labour law scholarship, statistical data, institutional reports, trade union documents and ILO standards, the article analyses its role in access to employment, adaptation of working conditions, reasonable accommodation, protection against violence and responses to discrimination and retaliation. Protective traceability is therefore presented as an evidentiary, preventive and anti-retaliatory guarantee.

Key Words: Women at risk of social exclusion, protective traceability, labour rights, discrimination, retaliation, *prima facie* evidence, reporting channels.

1. Introducción: del reconocimiento formal de derechos a la trazabilidad protectora

El estudio de los derechos laborales de las mujeres en riesgo de exclusión suele limitarse a analizar qué derechos reconoce el ordenamiento y qué colectivos protege. Ese punto de partida es necesario, pero insuficiente ya que la práctica demuestra que los derechos en ocasiones no pueden ser exigibles como la teoría presume que pueden exigirse.

La tesis que sostiene este trabajo es que la efectividad de los derechos laborales no depende únicamente de su reconocimiento normativo, sino también de la existencia de cauces materiales que permitan hacerlos visibles, comprensibles, ejercitables y defendibles. En el caso de las mujeres en riesgo de exclusión social, esta cuestión adquiere una relevancia específica, porque el ejercicio del derecho puede convertirse, paradójicamente, en un nuevo factor de exposición que puede revestir la forma de una represalia empresarial, la pérdida de empleo, la estigmatización, la revelación de datos sensibles o la intensificación de una situación previa de vulnerabilidad.

Desde esta perspectiva, la trazabilidad protectora¹ no se concibe como una técnica meramente documental ni como un añadido procedimental al derecho sustantivo, sino como una condición que propicie su eficacia real ya que permitiría identificar cuándo una necesidad laboral ha sido comunicada, qué respuesta ha recibido, qué medidas se han adoptado y si, tras esa activación del derecho, se han producido decisiones empresariales adversas que puedan revelar una represalia o un trato discriminatorio.

Por ello, las herramientas de información, comunicación, constancia, seguimiento y protección deben ocupar un lugar central en el análisis jurídico, especialmente cuando se trata de colectivos cuya posición de partida dificulta transformar el reconocimiento formal del derecho en una garantía efectiva. Esta afirmación no responde únicamente a una preocupación de política legislativa o de técnica organizativa, sino que encuentra fundamento directo en la propia lógica constitucional de la igualdad material. Cuando determinadas trabajadoras no pueden ejercer sus derechos en condiciones reales de seguridad, información y defensa, el problema deja de ser meramente individual y se convierte en un obstáculo estructural para la efectividad de la igualdad.

En términos constitucionales, el mandato de igualdad real y efectiva del art. 9.2 CE exige remover los obstáculos que impiden que la libertad y

¹ La expresión “trazabilidad protectora” se utiliza en este trabajo como categoría metodológica para designar el conjunto de garantías que permiten conocer, activar, documentar y defender derechos laborales sin incrementar la situación de vulnerabilidad de la trabajadora.

la igualdad sean reales. Esa exigencia se conecta con la prohibición de discriminación del art. 14 CE, con la tutela judicial efectiva del art. 24 CE y con el derecho al trabajo del art. 35 CE. Por su parte, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su art. 50, identifica los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo que sirven de referencia a este trabajo.

Sobre esta base constitucional y normativa, la doctrina laboral española ha puesto de relieve que la vulnerabilidad laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social² no puede analizarse únicamente desde la existencia abstracta de derechos, sino desde las condiciones reales que permiten o impiden su ejercicio. La dificultad no reside solo en determinar si el ordenamiento reconoce medidas de protección, sino en comprobar si esas medidas resultan accesibles, comprensibles, acreditables y efectivamente exigibles para quienes se encuentran en posiciones laborales debilitadas.

Si el análisis se desplaza desde el reconocimiento abstracto de derechos hacia las condiciones reales de su ejercicio, resulta imprescindible incorporar la noción de interseccionalidad. Esta categoría permite comprender que el daño discriminatorio no siempre se produce de manera lineal ni responde a un único motivo jurídicamente aislable, sino que puede surgir de la interacción entre sexo, origen, clase, edad, situación administrativa, etnia, discapacidad, identidad de género u otras circunstancias personales o sociales. La mujer en riesgo de exclusión social no suele situarse en una posición de vulnerabilidad por un solo factor, sino por la acumulación de elementos que se refuerzan entre sí y que afectan, de forma simultánea, a su acceso al empleo, a su permanencia en el trabajo, a su margen real de negociación, a su capacidad de reclamar y a su exposición a represalias. Precisamente por ello, la trazabilidad protectora debe construirse como una herramienta flexible, capaz de identificar no solo el derecho formalmente reconocido, sino también las barreras concretas que impiden su ejercicio efectivo.

Desde esta perspectiva, la cuestión no consiste en añadir un nuevo catálogo de derechos, sino en examinar las condiciones que permiten que los derechos ya reconocidos puedan operar de forma efectiva en contextos de vulnerabilidad. La trazabilidad protectora se propone precisamente como una categoría jurídica destinada a cubrir ese espacio entre el derecho formalmente reconocido y el derecho efectivamente ejercido, permite hacer visible la necesidad laboral, ordenar la respuesta empresarial o institucional, preservar una constancia probatoria suficiente y reducir el riesgo de represalia. Por ello, antes de analizar sus herramientas concretas, resulta

² Vid. S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, M.R. MARTÍNEZ BARROSO (dirs.), *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Tirant lo Blanch, 2015.

necesario precisar qué se entiende por mujeres en riesgo de exclusión social y por qué su vulnerabilidad debe abordarse no como una categoría asistencial, sino como un déficit real de poder para ejercer derechos en el empleo.

2. Mujeres en riesgo de exclusión social y déficit de ejercicio efectivo de derechos laborales

La expresión “mujeres en riesgo de exclusión” no debe utilizarse como una categoría asistencialista ni como una etiqueta cerrada, sino como una categoría funcional que permite identificar situaciones de especial dificultad para acceder al empleo, conservarlo, mejorar las condiciones de trabajo y reclamar frente a incumplimientos empresariales³. En el campo laboral identifica situaciones en las que la mujer tiene menor capacidad para acceder al empleo, conservarlo, mejorar sus condiciones y reclamar frente a incumplimientos. La vulnerabilidad jurídica no es sinónimo de incapacidad personal, sino de asimetría estructural.

Los datos recientes permiten situar el problema en un contexto laboral y social en el que la vulnerabilidad no puede entenderse como una categoría excepcional o marginal. Según la Encuesta de Condiciones de Vida de 2025⁴, la tasa AROPE (población en riesgo de pobreza o exclusión social) se situó en España en el 25,7% de la población residente. La desagregación por sexo muestra, además, una incidencia superior en las mujeres: el 26,8% de ellas se encontraba en riesgo de pobreza o exclusión social, frente al 24,5% de los hombres. Este dato resulta especialmente relevante para un análisis laboral, porque la pobreza o exclusión social no opera al margen del empleo, sino que se relaciona con trayectorias laborales discontinuas, baja

³ A los efectos de este trabajo, la referencia a mujeres en riesgo de exclusión social se utiliza en sentido funcional y no cerrado. Comprende, entre otros perfiles, a mujeres desempleadas de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, con baja cualificación, con discapacidad, con capacidad intelectual límite, con trastorno del espectro autista, mujeres LGTBI y mujeres trans, mujeres migrantes, solicitantes o beneficiarias de protección internacional, víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, mujeres en hogares monomarentales, víctimas del terrorismo, mujeres gitanas y mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas. La enumeración toma como referencia los colectivos de atención prioritaria previstos en el art. 50 de la Ley 3/2023, sin perjuicio de otros factores de vulnerabilidad que puedan concurrir de forma acumulada o interseccional en el caso concreto.

⁴ Cfr. INE, *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Año 2025. Resultados definitivos*, Nota de prensa 5 febrero 2026, y indicador *Riesgo de pobreza o exclusión social*, desagregado por sexo, 2025.

intensidad de trabajo en el hogar, parcialidad involuntaria, responsabilidades familiares, menor capacidad de negociación y mayor exposición a condiciones laborales deficitarias.

A ello se añade que la Encuesta de Población Activa (EPA)⁵ del primer trimestre de 2026 sitúa la tasa de paro total en el 10,83%, dato que, aun siendo general, permite comprender la posición de quienes acceden al mercado de trabajo desde situaciones de desempleo prolongado, baja cualificación, responsabilidades familiares intensas o experiencias previas de discriminación. En estos supuestos, el desempleo no opera únicamente como ausencia de ocupación, sino como factor de debilitamiento de la capacidad negociadora, de aceptación de condiciones laborales irregulares y de menor disposición a reclamar frente a incumplimientos empresariales.

Esta realidad se proyecta con especial intensidad en sectores feminizados y de baja cualificación (limpieza, hostelería, cuidados, agricultura, trabajo doméstico, servicios auxiliares o atención básica), en los que determinadas irregularidades pueden llegar a normalizarse como si fueran simples “condiciones del sector”. Así sucede, por ejemplo, con excesos de jornada, cambios imprevisibles de horario, falta de registro real del tiempo de trabajo, salarios inferiores a convenio, utilización abusiva de la parcialidad, ausencia de adaptación por necesidades de cuidado, trato degradante, comentarios sexualizados, dificultades de promoción o represalias encubiertas tras una reclamación.

La consecuencia es que el incumplimiento deja de percibirse como una lesión jurídica individualizable y pasa a integrarse en una suerte de paisaje laboral ordinario, precisamente allí donde la protección debería ser más intensa. En este sentido, el déficit de ejercicio efectivo de derechos no responde a una única causa, sino a la combinación de varios obstáculos que se refuerzan entre sí, pudiéndose identificar tres dificultades especialmente relevantes.

La primera dificultad es informativa. Muchas mujeres no ejercen derechos no porque renuncien voluntariamente a ellos, sino porque no identifican determinadas situaciones como jurídicamente relevantes o porque no conocen qué cauces existen para formular una reclamación sin exponerse. La falta de información opera aquí de forma compleja ya que no se limita al desconocimiento abstracto de la norma, sino que incluye la dificultad para traducir una experiencia cotidiana (un cambio de turno, una reducción de horas, una negativa a adaptar la jornada, una exclusión de

⁵ Cfr. INE, [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Primer trimestre de 2026](#), Nota de prensa 28 abril 2026; MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2025](#), 2026; SEPE, [Informe del mercado de trabajo de las Mujeres. Estatal. Datos 2025](#), 2026.

formación o un comentario humillante) en una categoría jurídica reconocible. Sin esa traducción inicial, el derecho permanece formalmente disponible, pero materialmente inaccesible.

La segunda dificultad es probatoria. La discriminación, especialmente cuando afecta a mujeres en posiciones laborales vulnerables, raramente se presenta de forma expresa o documentalmente evidente. Suele manifestarse a través de decisiones aparentemente neutras, fragmentadas o justificadas en razones organizativas⁶ como puede ser la asignación de peores turnos, no renovación contractual, deterioro progresivo de funciones, pérdida de complementos, exclusión de procesos de formación, cambios de centro, aislamiento informal o incremento selectivo del control disciplinario. Precisamente por ello, la trazabilidad resulta decisiva, porque permite reconstruir una secuencia de hechos que, considerada aisladamente, podría parecer neutra, pero que en su conjunto puede revelar un panorama indiciario de discriminación o represalia.

La tercera dificultad es el miedo. Y el miedo, en este contexto, no debe ser tratado como un dato psicológico ajeno al derecho, sino como un obstáculo jurídico real para la efectividad de los derechos laborales. La trabajadora puede temer el despido, la no renovación, la pérdida de horas, el empeoramiento de turnos, la exposición de su identidad, la revelación de datos sensibles, la afectación de su situación administrativa, el descrédito ante sus compañeras o la reactivación de una violencia sufrida fuera del trabajo. Cuando ese temor resulta razonable por la posición de dependencia económica, precariedad contractual o aislamiento social de la trabajadora, el ordenamiento no puede limitarse a reconocer derechos de forma abstracta, sino que debe atender a las condiciones que hacen posible reclamarlos sin agravar la situación de vulnerabilidad que se pretende corregir.

En definitiva, las dificultades informativas, probatorias y antirrepresalia revelan que la vulnerabilidad laboral opera como un déficit real de poder para ejercer derechos. La trabajadora puede tener reconocido un derecho de adaptación, igualdad, no discriminación, conciliación o protección frente al acoso y, sin embargo, no estar en condiciones reales de activarlo si no lo identifica, si no puede acreditarlo o si teme que su reclamación deteriore aún más su posición laboral. Por ello, la respuesta jurídica no puede limitarse a ampliar el catálogo de derechos, sino que debe atender a las condiciones que permiten ejercerlos sin aumentar la exposición de quien reclama. Esa es la función que pretende cumplir la trazabilidad protectora.

⁶ *Vid.* STJUE 19 abril 2012, asunto C-415/10, *Galina Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH*.

3. La trazabilidad protectora como herramienta jurídica transversal

A los efectos de este trabajo, por trazabilidad protectora puede entenderse el conjunto de técnicas jurídicas, organizativas y probatorias que permiten dejar constancia segura, mínima y proporcional del ejercicio de un derecho laboral, de la respuesta empresarial o institucional ofrecida y de las eventuales consecuencias adversas que pudieran producirse con posterioridad. No se trata, por tanto, de acumular documentación de forma indiscriminada ni de generar expedientes innecesarios sobre situaciones personales sensibles, sino de asegurar que el ejercicio del derecho pueda ser conocido, seguido y, en su caso, acreditado, preservando al mismo tiempo la confidencialidad, la accesibilidad y la protección de datos personales.

Esta categoría encuentra apoyo en distintos planos normativos. En el ámbito internacional, el Convenio OIT n. 190 de 2019 y la Recomendación OIT n. 206 de 2019, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo⁷, resultan especialmente relevantes, porque desplazan la atención desde la mera reacción sancionadora hacia la prevención, la protección, la existencia de vías de recurso y la reparación efectiva. En la misma línea, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada el 18 de diciembre de 1979⁸, refuerza la conexión entre igualdad en el empleo, autonomía económica y protección frente a la discriminación (especialmente art. 11), mientras que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006 (arts. 5, 6, 9 y 27), incorpora la exigencia de ajustes razonables y de eliminación de barreras que impiden la participación laboral en condiciones de igualdad.

En el derecho de la Unión Europea, esta lógica se proyecta a través de un conjunto de instrumentos que inciden directamente en la igualdad de trato, el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la igualdad retributiva y la protección frente a decisiones empresariales lesivas. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (arts. 21, 23, 26, 31 y 47)⁹ reconoce la prohibición de discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres, la integración de las

⁷ Vid. A.M. MORENO MÁRQUEZ, [El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español](#), en *Temas Laborales*, 2023, n. 166.

⁸ Véase la [Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19](#), 26 julio 2017, CEDAW/C/GC/35.

⁹ Cfr. Directiva 2000/43/CE; Directiva 2000/78/CE; Directiva 2006/54/CE; Directiva (UE) 2023/970.

personas con discapacidad, el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas y la tutela judicial efectiva. A ello se añaden las directivas antidiscriminatorias en materia de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual e igualdad entre mujeres y hombres, así como la Directiva sobre transparencia retributiva, que muestra con especial claridad que la igualdad formal resulta insuficiente cuando la persona trabajadora no dispone de información suficiente para detectar, comparar y acreditar una posible discriminación salarial.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹⁰ ha contribuido a dotar de eficacia práctica a estos instrumentos, especialmente al perfilar la prueba indiciaria, la discriminación directa e indirecta, la discriminación por asociación, los ajustes razonables y el valor de los elementos contextuales en la apreciación de una conducta discriminatoria. Desde esta perspectiva, el derecho de la Unión Europea no solo reconoce estándares sustantivos de igualdad, sino que ofrece una metodología de análisis particularmente útil para este trabajo, como son atender a los efectos reales de las decisiones empresariales, valorar los indicios en su conjunto y evitar que la falta de una prueba directa neutralice la tutela antidiscriminatoria.

El derecho español, por su parte, dispone de instrumentos suficientes para articular esa protección (en la legislación laboral, procesal, antidiscriminatoria, de empleo, de protección de informantes y de prevención de riesgos), aunque no siempre aparecen ordenados como un verdadero sistema de ejercicio efectivo de derechos¹¹. Precisamente por ello resulta útil la noción de trazabilidad protectora ya que permite integrar esos instrumentos dispersos en una arquitectura común orientada a que el derecho pueda ser efectivamente conocido, activado, documentado y defendido.

¹⁰ Entre otras, STJUE 10 julio 2008, asunto C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*; STJUE 17 julio 2008, asunto C-303/06, *S. Coleman c. Attridge Law y Steve Law*; STJUE 16 julio 2015, asunto C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*; STJUE 11 abril 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark, en representación de Jette Ring c. Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) y HK Danmark, en representación de Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening, en representación de Pro Display A/S (C-337/11)*; STJUE 18 enero 2024, asunto C-631/22, *J.M.A.R c. Ca Na Negreta S.A.*; STJUE 30 abril 1996, asunto C-13/94, *P c. S y Cornwall County Council*; STJUE 12 enero 2023, asunto C-356/21, *J.K. c. TP S.A.*

¹¹ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, especialmente arts. 4, 6, 25, 27 y 30; RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especialmente arts. 4.2.c, 17, 28, 34.8, 37.8, 40.4, 45.1.n, 49, 50, 53 y 55; Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, especialmente arts. 96, 177-184 y 183.

Ahora bien, esa arquitectura solo resulta operativa si se concreta en herramientas capaces de actuar antes, durante y después del conflicto. Antes, mediante información accesible que permita identificar la situación como jurídicamente relevante; durante, mediante canales seguros que hagan posible comunicarla sin exposición indebida; y después, mediante constancia probatoria, protección frente a represalias y vías de respuesta institucional o colectiva. Desde esta lógica, la trazabilidad protectora se articula en cuatro dimensiones principales: información, canal, prueba y tutela antirrepresalia.

3.1. Información accesible y orientación con enfoque de derechos

La primera dimensión operativa de la trazabilidad protectora es la información accesible. Su importancia deriva de una idea básica: ningún derecho puede ejercerse eficazmente si la persona llamada a activarlo no logra identificar que la situación que vive tiene relevancia jurídica. Informar no es enviar una circular ni colgar un protocolo en la intranet. Significa permitir que la destinataria identifique una situación como jurídicamente relevante, comprenda qué puede pedir, ante quién, con qué protección y con qué consecuencias. La información debe ser clara, multicanal¹², accesible cognitivamente, traducida cuando proceda y vinculada a ejemplos reales del sector. La Ley 3/2023 reformula la empleabilidad y la intermediación desde una lógica de atención personalizada¹³.

La información accesible debe adaptarse a cada barrera de modo que sea de lectura fácil para mujeres con capacidad intelectual límite o TEA, se plantee una mediación lingüística para mujeres migrantes, exista un

¹² En la práctica empresarial es frecuente que las políticas internas, los protocolos de acoso, los códigos éticos o los sistemas internos de información identifiquen un canal concreto para formular comunicaciones, quejas o denuncias. Esta previsión puede ser útil desde el punto de vista organizativo, porque permite ordenar la recepción, el registro y la tramitación de las comunicaciones. Sin embargo, cuando se presenta como una vía rígida, exclusiva o excesivamente formalizada, puede producir un efecto disuasorio especialmente intenso sobre las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

¹³ Cfr. E. ROJO TORRECILLA, *Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 6; D. PÉREZ DEL PRADO, *La Ley 3/2023 de empleo. Principales novedades*, en *Labos*, 2023, n. extraordinario; J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *La reforma del derecho del empleo: notas sobre la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, n. 7; M. FERNÁNDEZ PRIETO, *Empleabilidad e intermediación laboral: novedades y alcance en la Ley 3/2023*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2023, n. extraordinario.

contacto seguro para mujeres víctimas de violencia y haya una garantía de confidencialidad para mujeres trans. En todos los casos, la información no debe limitarse a decir “puede denunciar”; debe explicar cómo hacerlo sin quedar desprotegida.

3.2. Canales internos: del sistema interno de información al canal laboral seguro

La segunda herramienta de la trazabilidad protectora es el canal. Ahora bien, no todo canal formalmente existente puede considerarse, desde una perspectiva material, un canal seguro. La mera previsión de una dirección de correo electrónico, de un buzón de recursos humanos, de una plataforma corporativa o de un protocolo interno no garantiza por sí sola que la trabajadora pueda comunicar una situación jurídicamente relevante sin exponerse a represalias, sin comprometer datos personales sensibles o sin quedar atrapada en un itinerario excesivamente formalizado. En el caso de mujeres en situación de vulnerabilidad, la seguridad del canal no depende únicamente de su existencia, sino de su accesibilidad, de la claridad de sus reglas, de la confianza que genere, de la confidencialidad que asegure y de la respuesta efectiva que active.

La cuestión es especialmente relevante porque muchas situaciones laborales lesivas no se presentan inicialmente como una “denuncia” en sentido técnico. La trabajadora puede formular una queja, pedir una adaptación de jornada, comunicar una situación de acoso, advertir de un trato desigual, solicitar un ajuste razonable, poner de manifiesto una diferencia salarial, trasladar una dificultad derivada de una situación de violencia o pedir que no se revelen determinados datos personales. En todos estos supuestos existe una comunicación laboral que puede tener relevancia jurídica, aunque la persona que la formula no la califique correctamente ni utilice el cauce previsto en la política interna. Desde la perspectiva de la trazabilidad protectora, lo decisivo no es la etiqueta empleada, sino que la empresa pueda identificar que se ha puesto en su conocimiento una situación que exige una respuesta diligente.

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (especialmente arts. 7-9, 31, 35 y 36)¹⁴, aporta un marco

¹⁴ Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, S. DEL REY GUANTER, *Whistleblowing y contrato de trabajo. La trascendencia laboral de la ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre las infracciones y delitos*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 264.

normativo de referencia para el diseño de canales, aunque su ámbito objetivo está delimitado a infracciones del derecho de la Unión Europea, infracciones penales y administrativas graves o muy graves, e infracciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto significa que muchas reclamaciones laborales individuales, como pueden ser la discriminación salarial, el acoso no penal, la falta de adaptación de jornada, la denegación de ajustes razonables, la exclusión de formación o determinadas represalias organizativas, no quedan protegidas de forma directa por el régimen específico de la Ley 2/2023 cuando no encajan en su ámbito objetivo¹⁵.

Esta precisión es importante para evitar una confusión frecuente. El sistema interno de información previsto en la Ley 2/2023 no equivale, sin más, a cualquier canal de reclamación laboral, ni toda trabajadora que comunica una queja adquiere automáticamente la condición de informante protegida por esa Ley. Sin embargo, la delimitación del ámbito objetivo de la norma no impide que su lógica garantista pueda proyectarse, como modelo organizativo, sobre otros cauces laborales de comunicación. Dicho de otro modo, no se trata de extender artificialmente el régimen jurídico de la Ley 2/2023 a supuestos que no cubre, sino de aprovechar sus estándares de seguridad, confidencialidad, registro, tramitación y protección frente a represalias para diseñar canales laborales eficaces.

La razón de esta proyección funcional es clara. Muchas reclamaciones laborales individuales presentan una estructura de riesgo semejante a la que justifica la protección del informante. La persona trabajadora comunica una situación potencialmente lesiva, lo hace frente a una organización respecto de la cual se encuentra en posición de dependencia y puede sufrir consecuencias adversas por haber activado un derecho. Esta estructura se aprecia con especial claridad en las reclamaciones vinculadas a discriminación, acoso, igualdad retributiva, conciliación, discapacidad, identidad de género, violencia, salud laboral o represalias. En todos estos casos, la ausencia de un cauce seguro puede disuadir de comunicar, y la falta de constancia puede impedir después acreditar que la empresa conocía la situación. Este riesgo se intensifica en contextos de vulnerabilidad, donde la trabajadora puede temer no solo represalias formales, sino también deterioros menos visibles de sus condiciones de trabajo.

¹⁵ Cfr. A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Ley 2/2023, de protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral*, en *Labos*, 2023, n. extraordinario; C. SÁEZ LARA, *El estatus jurídico de informante tras la Ley 2/2023 de protección de las personas informantes y de lucha contra la corrupción*, *ibidem*, n. 3; S. DEL REY GUANTER, *El ámbito subjetivo de la Ley 2/2023, de protección del informante, y sus implicaciones para las personas trabajadoras y empleadoras*, en *Temas Laborales*, 2023, n. 169.

Desde esta perspectiva, el canal laboral seguro no se identifica necesariamente con un único buzón de denuncias ni con una plataforma formal de cumplimiento normativo. Puede articularse a través de distintos cauces internos (recursos humanos, comisión de igualdad, protocolo de acoso, servicio de prevención, representación legal de las personas trabajadoras, responsable de cumplimiento, persona designada en el plan de igualdad o mando formado para recibir comunicaciones sensibles), siempre que todos ellos permitan recibir la comunicación, dejar constancia de su fecha y contenido esencial, derivarla al órgano competente, preservar la confidencialidad y evitar represalias. Lo decisivo es que el sistema empresarial funcione de manera integrada, de modo que una comunicación razonable no quede sin respuesta por no haber entrado por la puerta formalmente prevista.

Esta aclaración resulta especialmente importante porque, en la práctica, muchas políticas internas presentan el canal de denuncia como una vía única, cerrada o excesivamente formalizada. Ese diseño puede generar un efecto disuasorio, en la medida en que la trabajadora puede pensar que ha denunciado “mal”, que su comunicación no será válida por no haber utilizado el formulario previsto, que no puede dirigirse a una persona distinta de la indicada en el protocolo o que su queja será rechazada por defectos formales. En contextos de vulnerabilidad, esa incertidumbre puede bastar para impedir la activación del derecho. Por ello, una política empresarial verdaderamente protectora debería prever reglas de reconducción interna de las comunicaciones recibidas por vías razonables, sin penalizar a quien comunica de buena fe una situación de discriminación, acoso, falta de adaptación, incumplimiento salarial o represalia.

La trazabilidad protectora exige, por tanto, superar una concepción rígida del canal. La empresa puede ordenar sus cauces internos y establecer procedimientos diferenciados para distintas materias, pero no debería convertir esa ordenación en una carga excesiva para la trabajadora. Si una comunicación revela una situación laboral jurídicamente relevante, la obligación empresarial no debería consistir en rechazarla por error de canal, sino en reconducirla internamente, dejar constancia de la fecha de recepción, informar a la trabajadora de la vía adecuada, preservar la confidencialidad y activar las medidas de protección necesarias.

Esta lógica resulta especialmente importante en materia de acoso, discriminación o represalias, donde el tiempo de reacción y la primera respuesta empresarial pueden condicionar la eficacia de toda la tutela posterior. Ahora bien, ello no debe confundirse con una burocratización excesiva del canal. La trazabilidad debe ser suficiente, pero proporcionada: ha de permitir saber qué se comunicó, cuándo, ante quién, qué respuesta se

ofreció y qué decisiones se adoptaron después, sin convertir la comunicación en un expediente invasivo sobre la vida personal de la trabajadora ni exigir más información de la necesaria para activar la protección.

En este sentido, la confidencialidad no debe entenderse como una garantía meramente formal. Para una mujer vulnerable, la pérdida de control sobre la información comunicada puede tener efectos muy graves como la exposición ante superiores o compañeros, estigmatización, deterioro de su posición profesional, reactivación de situaciones de violencia o utilización de datos sensibles en decisiones laborales posteriores. Por ello, el canal debe prever quién puede acceder a la información, con qué finalidad, durante cuánto tiempo, cómo se documentan las actuaciones y qué medidas se adoptan para impedir accesos innecesarios. La confidencialidad, así entendida, forma parte de la propia eficacia del derecho, porque sin confianza en el tratamiento de la información la comunicación probablemente no se producirá.

La accesibilidad del canal exige, además, que no dependa exclusivamente de plataformas digitales, formularios complejos o instrucciones técnicas que puedan excluir precisamente a quienes se encuentran en peor posición para reclamar.

La respuesta empresarial constituye otro elemento esencial. Un canal que recibe comunicaciones, pero no genera reacción, seguimiento o devolución mínima a la persona afectada corre el riesgo de convertirse en una estructura puramente aparente. La trabajadora debe poder conocer, al menos en términos compatibles con la confidencialidad y con los derechos de terceros, que su comunicación ha sido recibida, que se ha derivado al órgano competente y que se están valorando o adoptando medidas. Esta respuesta no solo cumple una función de seguridad subjetiva, sino que también permite documentar la diligencia empresarial y evitar que la comunicación quede diluida en una cadena informal de conversaciones sin constancia.

En este sentido, la trazabilidad protectora opera con independencia del ámbito objetivo estricto de la Ley 2/2023, pero puede tomar de ella algunos estándares especialmente valiosos como son la confidencialidad, registro seguro de la comunicación, separación respecto de la persona afectada por la queja, respuesta en plazo, prohibición de represalias y documentación de las actuaciones realizadas. Estos elementos deben integrarse en el marco general de obligaciones laborales, antidiscriminatorias, preventivas y procesales de la empresa. De otro modo, quedarían fuera de una protección efectiva precisamente muchas de las situaciones que más necesitan un cauce seguro como son aquellas en las que la trabajadora no denuncia una gran

infracción pública o corporativa, sino una lesión concreta de sus derechos laborales que puede comprometer su continuidad en el empleo, su dignidad profesional o su posición de igualdad.

La existencia de cauces internos no excluye, naturalmente, el recurso a vías externas o institucionales cuando la materia lo permita o cuando la trabajadora no pueda asumir en solitario el coste de la reclamación.

En definitiva, el tránsito del sistema interno de información al canal laboral seguro permite ampliar la mirada sin confundir regímenes jurídicos. La Ley 2/2023 ofrece un modelo de garantías para determinados supuestos de información protegida, pero la efectividad de los derechos laborales de las mujeres en riesgo de exclusión exige que algunas de esas garantías inspiren también otros cauces de comunicación laboral. Solo así el canal deja de ser una exigencia formal de cumplimiento y se convierte en una herramienta de trazabilidad protectora, capaz de hacer visible la lesión, activar una respuesta diligente, preservar la prueba y reducir el riesgo de represalia.

3.3. Prueba, indicios y trazabilidad protectora

La tercera herramienta de la trazabilidad protectora es la prueba. En el ámbito laboral, la efectividad de los derechos no depende únicamente de que la norma reconozca una facultad, una prohibición o una garantía, sino también de que la persona trabajadora pueda acreditar, llegado el caso, que intentó ejercer el derecho, que comunicó una situación jurídicamente relevante, que la empresa tuvo conocimiento de ella y que, con posterioridad, se produjo una respuesta insuficiente, una decisión adversa o un trato diferenciado.

Conviene precisar, sin embargo, que la inversión de la carga de la prueba no opera de forma automática en toda reclamación laboral ni por la mera alegación de discriminación, acoso, represalia o vulneración de derechos fundamentales¹⁶. La regla general sigue siendo que quien afirma unos hechos debe aportar elementos que permitan sostenerlos procesalmente. Lo específico de la tutela antidiscriminatoria y de derechos fundamentales es que, cuando la parte actora ofrece un conjunto de datos objetivos, razonables y conectados entre sí que permiten deducir la posible existencia de discriminación o de lesión de un derecho fundamental, se

¹⁶ *Vid.* arts. 96.1 y 181.2, Ley 36/2011; art. 30, Ley 15/2022. En todos estos preceptos la regla de desplazamiento probatorio se condiciona a la existencia de indicios fundados de discriminación o de vulneración de derechos fundamentales.

produce un desplazamiento de la carga probatoria hacia la parte demandada.

Ese desplazamiento no significa que la trabajadora quede exonerada de toda actividad probatoria inicial. Lo que se exige es la aportación de un panorama indiciario suficiente, es decir, una base fáctica que haga verosímil la existencia de una conexión entre la circunstancia protegida, el ejercicio del derecho o la comunicación realizada y la decisión empresarial posterior. Una vez construido ese panorama, corresponde a la empresa aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Por tanto, el indicio actúa como presupuesto de activación de la regla probatoria reforzada pudiéndose afirmar que, sin indicios, no hay inversión, mientras que, con indicios suficientes, la empresa no puede limitarse a negar la discriminación, sino que debe explicar y acreditar la licitud, razonabilidad y proporcionalidad de su actuación.

Esta precisión es importante para la categoría de trazabilidad protectora. Su función no es fabricar artificialmente indicios ni desplazar indebidamente la carga probatoria, sino permitir que las situaciones relevantes no desaparezcan por falta de constancia. En muchos casos, la discriminación o la represalia no se expresan de forma abierta, ni aparecen formuladas en una comunicación empresarial explícita. Se manifiestan mediante una secuencia de hechos aparentemente neutros como una solicitud de adaptación que no recibe respuesta, un cambio de turno posterior a una queja, la pérdida de horas tras una reclamación salarial, la exclusión de formación después de comunicar una situación de acoso, la no renovación tras pedir un ajuste razonable o el deterioro de funciones tras revelar una situación de violencia. Precisamente por ello, la prueba indiciaria exige reconstruir secuencias. Un hecho aislado puede resultar ambiguo, pero varios hechos documentados, temporalmente conectados y situados en un contexto determinado pueden adquirir relevancia jurídica. La trazabilidad protectora permite ordenar esa secuencia, quedando documentado qué se solicitó, cuándo se solicitó, ante quién, qué respuesta se ofreció, qué medidas se adoptaron, qué decisiones empresariales se produjeron después y si existían otras personas en situación comparable tratadas de forma distinta. Esa ordenación no sustituye la valoración judicial, pero facilita que el conflicto pueda presentarse como algo más que una percepción subjetiva de trato injusto¹⁷.

¹⁷ Esta función ordenadora de la trazabilidad no opera exclusivamente en favor de la persona trabajadora. También puede resultar relevante para la empresa, en la medida en que permite acreditar que recibió la comunicación, la tramitó por el cauce adecuado, valoró

Por eso la trazabilidad protectora debe diseñarse antes del conflicto judicial. Toda solicitud de adaptación, queja, comunicación de acoso, petición de ajuste razonable, incidencia salarial, reclamación de jornada, denuncia de discriminación o advertencia de represalia debería generar una constancia mínima que incluya fecha, contenido esencial, persona receptora, canal utilizado, respuesta ofrecida, medidas adoptadas y decisiones posteriores que puedan resultar relevantes. Esta documentación no debe transformarse en un expediente de vulnerabilidad ni en una recopilación indiscriminada de datos personales sensibles, sino en una garantía de prueba, seguimiento y control frente a eventuales represalias.

Esta exigencia de constancia no significa que la comunicación deba formularse necesariamente por escrito. Al contrario, uno de los aprendizajes que ofrece la Ley 2/2023 (arts. 5.2.c y 7.2)¹⁸ es que un canal seguro debe poder admitir comunicaciones verbales, telefónicas, por mensajería de voz o incluso mediante reunión presencial, sin convertir la forma escrita en una barrera de acceso. Ahora bien, la admisión de la comunicación oral exige prever mecanismos de documentación adecuados, porque la oralidad no debe equivaler a informalidad ni a pérdida de prueba. Si la lógica de la Ley 2/2023 se utiliza como modelo funcional para otros canales laborales, también debe trasladarse esta consecuencia: la empresa puede facilitar comunicaciones orales, pero debe articular un sistema que permita dejar constancia fiel, segura y proporcionada de lo comunicado, mediante grabación consentida, transcripción, acta o resumen validable, siempre con garantías de confidencialidad, protección de datos y acceso limitado.

El equilibrio es especialmente delicado cuando se trata de mujeres en riesgo de exclusión social. La necesidad de documentar no puede traducirse en una exigencia desproporcionada de exposición personal ni en una acumulación preventiva de datos sensibles carente de justificación. La trazabilidad protectora debe ser compatible con los principios de licitud,

las circunstancias concurrentes, adoptó medidas proporcionadas y documentó las razones de su decisión. La trazabilidad protectora, correctamente entendida, no prejuzga la existencia de lesión, sino que permite reconstruir el itinerario de actuación y someterlo a control jurídico con mayores garantías para ambas partes.

¹⁸ El art. 5.2.c exige que el sistema interno de información permita la presentación de comunicaciones por escrito o verbalmente, o de ambos modos; el art. 7.2 precisa que las comunicaciones verbales pueden realizarse por vía telefónica, sistema de mensajería de voz o reunión presencial a solicitud del informante. El mismo precepto exige que las comunicaciones verbales se documenten, previo consentimiento del informante, mediante grabación en formato seguro, duradero y accesible, o mediante transcripción completa y exacta, ofreciendo al informante la posibilidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante firma dicha transcripción.

lealtad, transparencia, minimización y limitación de la finalidad que informan la normativa de protección de datos¹⁹. Ello exige documentar lo necesario para activar el derecho, acreditar la comunicación y permitir una respuesta diligente, pero sin incorporar información personal que no resulte imprescindible para esa concreta finalidad.

No siempre será necesario, por tanto, incorporar diagnósticos médicos completos, relatos extensos de violencia sufrida, datos familiares íntimos, información sobre identidad de género, detalles sobre situación administrativa o documentación social especialmente sensible. En muchos casos bastará con dejar constancia de la existencia de una circunstancia jurídicamente relevante, de la solicitud formulada y de la medida requerida, reservando el acceso a documentación más intensa para los supuestos en que sea estrictamente necesario y bajo garantías reforzadas de confidencialidad, acceso limitado, conservación proporcionada y seguridad de la información.

En este punto, la prueba se conecta directamente con la prevención. Una empresa que documenta adecuadamente las solicitudes, respuestas y medidas adoptadas no solo reduce el riesgo de indefensión de la trabajadora, sino que también mejora su propia capacidad de demostrar diligencia. La trazabilidad bien diseñada protege a ambas partes: a la trabajadora, porque evita que su reclamación se pierda en conversaciones informales no documentadas o en respuestas verbales sin constancia; y a la empresa, porque le permite acreditar que recibió la comunicación, la tramitó, valoró las circunstancias concurrentes y adoptó una decisión fundada. La ausencia de trazabilidad, por el contrario, favorece la opacidad, dificulta la prueba y puede agravar la sospecha de arbitrariedad o represalia.

La Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva ilustra de forma especialmente clara esta conexión entre información, prueba y ejercicio efectivo del derecho²⁰. Su finalidad no se agota en proclamar la

¹⁹ *Vid.* arts. 5.1, letras *b*, *c* y *f*, 6 y 9, Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, Reglamento General de Protección de Datos, relativos a la limitación de la finalidad, minimización, integridad y confidencialidad, licitud del tratamiento y categorías especiales de datos; LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. De este modo, la trazabilidad protectora no se opone a la protección de datos, sino que exige integrarla desde el diseño del canal y del sistema de documentación.

²⁰ *Vid.* art. 18, Directiva (UE) 2023/970, relativo a la inversión de la carga de la prueba. Su § 1 condiciona el desplazamiento probatorio a que la persona trabajadora demuestre hechos que permitan presumir una discriminación directa o indirecta en relación con la retribución; su § 2 prevé una regla específica cuando el empleador haya incumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en los arts. 5, 6, 7, 9 y 10, salvo que dicho incumplimiento sea manifiestamente involuntario y de carácter menor. También

igualdad retributiva entre mujeres y hombres, sino que introduce herramientas para que las personas trabajadoras puedan acceder a información relevante, activar reclamaciones y superar obstáculos probatorios en materia salarial. En particular, el art. 18 de la Directiva (UE) 2023/970 prevé una regla de inversión de la carga de la prueba cuando la persona trabajadora aporte hechos que permitan presumir una discriminación retributiva directa o indirecta. Además, establece una regla específica para los supuestos en que el empleador haya incumplido determinadas obligaciones de transparencia retributiva, en cuyo caso corresponderá al empleador demostrar que no se ha producido discriminación, salvo que acredite que el incumplimiento fue manifiestamente involuntario y de carácter menor.

La enseñanza que ofrece este modelo es relevante más allá del salario. Allí donde la información está concentrada en la empresa (criterios retributivos, registros de jornada, cuadrantes, evaluaciones, procesos de promoción, comparaciones entre puestos, comunicaciones internas o decisiones de organización), la persona trabajadora se encuentra en una posición probatoria estructuralmente débil. Por ello, la trazabilidad protectora permite reducir esa asimetría, no mediante una inversión automática de la carga de la prueba, sino facilitando la construcción de los elementos indiciarios que, en su caso, permitirán activar las reglas probatorias reforzadas previstas por el ordenamiento.

La jurisprudencia europea²¹ sobre discriminación también muestra que los indicios pueden proceder de fuentes diversas como declaraciones empresariales, prácticas de selección, criterios aparentemente neutros con efectos perjudiciales, denegaciones de información, patrones de trato o datos contextuales. Lo relevante no es que cada elemento aislado pruebe por sí solo la discriminación, sino que el conjunto permita apreciar una apariencia razonable de lesión. En esa lógica, la trazabilidad protectora cumple una función ordenadora ya que conserva los elementos que pueden

aplica el art. 20.

²¹ Cfr. asunto *Firma Feryn NV*, cit., sobre la aptitud de determinadas declaraciones empresariales públicas para constituir indicios de discriminación en el acceso al empleo; asunto *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD*, cit., sobre la relevancia del contexto y de los efectos de una práctica aparentemente neutra en la apreciación de una discriminación directa o indirecta; asunto C-415/10, *Meister*, cit., que precisa que la negativa del empresario a facilitar información en un proceso de selección no permite presumir automáticamente la existencia de discriminación, aunque puede ser tomada en consideración junto con otros datos; asunto *Coleman*, cit., sobre discriminación por asociación; asunto *HK Danmark*, cit., sobre discapacidad y ajustes razonables; asunto *Ca Na Negreta SA*, cit., sobre la obligación de valorar ajustes razonables antes de extinguir la relación laboral por incapacidad sobrevenida.

integrar el panorama indiciario y evita que la vulnerabilidad de la trabajadora se traduzca, además, en una imposibilidad práctica de probar.

En definitiva, la prueba indiciaria no es una excepción menor ni un simple mecanismo procesal, sino una pieza esencial de la tutela antidiscriminatoria. Pero para que pueda operar necesita una base previa que incluya hechos documentados, comunicaciones identificables, respuestas empresariales registradas y decisiones posteriores susceptibles de comparación. La trazabilidad protectora se justifica precisamente en ese momento anterior al litigio, cuando todavía no existe proceso, pero ya se está formando o perdiendo la posibilidad real de acreditar la lesión del derecho.

3.4. Protección frente a represalias y represalias blandas

La cuarta herramienta de la trazabilidad protectora es la protección frente a represalias. La garantía de indemnidad²², construida en conexión con la tutela judicial efectiva, impide que la persona trabajadora sufra consecuencias adversas por reclamar sus derechos o por realizar actos preparatorios dirigidos a su defensa. Ahora bien, cuando se trata de mujeres en riesgo de exclusión social, esta garantía debe ser interpretada desde una perspectiva material, porque el efecto disuasorio de la represalia no se produce únicamente ante el despido o la sanción disciplinaria, sino también ante formas menos visibles de deterioro laboral.

En efecto, no basta con proteger frente al despido posterior a una reclamación formal. En muchos contextos de vulnerabilidad, la reacción empresarial puede adoptar formas más difusas, acumulativas o difíciles de probar como la reducción de horas, pérdida de turnos compatibles con responsabilidades familiares, aislamiento, retirada progresiva de funciones, deterioro de cuadrantes, no llamamiento, amenazas veladas, cambios de centro, exclusión de formación, no renovación contractual, empeoramiento

²² Cfr. A. FOLGOSO OLMO, *La Garantía de Indemnidad*, BOE, 2021; J. PIQUERAS GARCÍA, *La garantía de indemnidad a la luz de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*, en *Lex Social*, 2023, n. 2. Vid. también art. 12.3 y DA 3ª, LO 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras «a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales». Esta DA supone la primera positivización expresa de la garantía en el ordenamiento laboral español, superando la limitación jurisprudencial que condicionaba la protección al anuncio de recurrir a vías formales.

de evaluaciones, pérdida de complementos, asignación de tareas menos visibles o incremento selectivo del control disciplinario. Estas represalias blandas no siempre se presentan como una respuesta explícita a la reclamación, pero pueden producir un efecto igualmente disuasorio transmitiendo a la trabajadora que ejercer un derecho tiene un coste.

La relevancia jurídica de estas formas de represalia se aprecia con especial claridad cuando se observan desde la posición concreta de la trabajadora afectada. Para una persona con estabilidad laboral, recursos económicos y conocimiento de sus derechos, un cambio de turno o una exclusión puntual de formación puede ser una incidencia discutible. Para una mujer con contrato temporal, jornada parcial involuntaria, responsabilidades de cuidado, situación migratoria vulnerable, discapacidad, dependencia económica o antecedentes de violencia, esa misma decisión puede tener una capacidad real de expulsión del empleo o de silenciamento de futuras reclamaciones. Por ello, el análisis jurídico no debería limitarse a la intensidad formal de la medida empresarial, sino atender también a su impacto material sobre la posibilidad de seguir trabajando y reclamando.

Desde esta perspectiva, la Ley 2/2023 (arts. 35 y 36)²³ ofrece un catálogo de actos de represalia que, aunque vinculado a su ámbito propio de aplicación, puede proyectarse como criterio interpretativo sobre el diseño de protocolos laborales y canales seguros. Su utilidad no reside solo en identificar actos abiertamente sancionadores, sino en mostrar que la represalia puede producirse mediante decisiones organizativas, contractuales, profesionales o relacionales que sitúan a la persona comunicante en una posición desfavorable. Así, el art. 36 de la Ley 2/2023 incluye, a título enunciativo, medidas como la suspensión del contrato, el despido o extinción de la relación laboral, la no renovación o terminación anticipada del contrato temporal, la imposición de medidas disciplinarias, la degradación o denegación de ascensos, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la no conversión de un contrato temporal en indefinido cuando existieran expectativas legítimas, los daños reputacionales o pérdidas económicas, las coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo, las evaluaciones o referencias negativas, la inclusión en listas negras, la denegación de formación y, en general, la discriminación o

²³ El catálogo de represalias del art. 36 incluye: suspensión del contrato, despido o extinción, no renovación, degradación, denegación de ascensos, modificación sustancial de condiciones, medidas disciplinarias, trato desfavorable. La protección cesa si la denuncia se realizó de mala fe (art. 35.1.b). *Vid.* S. DEL REY GUANTER, [*La relación entre las vías de comunicación de las infracciones en la Ley 2/2023 de protección del informante desde la perspectiva de la persona trabajadora y su empleadora*](#), en *IUSLabor*, 2023, n. 2.

trato desfavorable.

En la misma línea, el Convenio OIT n. 190 (art. 10)²⁴ obliga a prever vías de recurso, protección y reparación eficaces, lo que exige atender también a conductas de baja intensidad, reiteradas o normalizadas que deterioran el entorno laboral.

La protección frente a represalias debe comenzar antes de la sanción y antes del pleito. Si la reacción jurídica se activa solo cuando ya se ha producido el despido, la no renovación o el abandono del puesto, la tutela puede llegar tarde. Por ello, cuando una mujer vulnerable comunica una situación de acoso, discriminación, falta de adaptación, necesidad de ajuste razonable, violencia o incumplimiento laboral, la empresa debería activar una zona de cautela. Esa zona de cautela implica preservar la confidencialidad, impedir que la persona denunciada o afectada por la queja gestione horarios, funciones o evaluaciones de la trabajadora, documentar las decisiones posteriores que puedan perjudicarla y valorar medidas temporales que no supongan un castigo indirecto para quien ha comunicado.

Esta zona de cautela no significa paralizar toda decisión empresarial posterior ni convertir cualquier medida organizativa en sospechosa. La empresa puede seguir organizando el trabajo, modificando funciones dentro de los límites legales, evaluando el rendimiento o adoptando decisiones justificadas. Lo que cambia es el estándar de diligencia exigible. Cuando existe una comunicación previa relativa a un derecho fundamental, a una situación de discriminación, a una necesidad de adaptación o a un posible acoso, las decisiones posteriores que perjudiquen a la trabajadora deben estar especialmente justificadas, documentadas y desconectadas de la comunicación realizada. De lo contrario, la falta de explicación o de trazabilidad puede reforzar el indicio de represalia.

Esta dimensión antirrepresalia enlaza necesariamente con la función probatoria de la trazabilidad protectora dado que la protección frente a represalias depende, en buena medida, de la posibilidad de reconstruir la secuencia temporal entre la comunicación protegida y la decisión adversa. La trazabilidad protectora permite saber qué se comunicó, cuándo, ante quién, qué medidas se adoptaron y qué ocurrió después. Esa secuencia puede ser relevante para la trabajadora, porque facilita la construcción de indicios, pero también para la empresa porque le permite acreditar que actuó con diligencia, que adoptó medidas proporcionadas y que las decisiones posteriores respondieron a causas objetivas y ajenas a cualquier finalidad represiva.

²⁴ *Vid.* A.M. MORENO MÁRQUEZ, [*op. cit.*](#)

La noción de represalia blanda resulta especialmente útil porque permite identificar aquellas respuestas que, consideradas aisladamente, pueden parecer menores, pero que en conjunto alteran la posición laboral de la trabajadora. Un cambio de turno puede ser neutro, pero varios cambios sucesivos tras una queja de acoso pueden no serlo. Una evaluación negativa puede estar justificada, pero una evaluación negativa inmediatamente posterior a una solicitud de adaptación, sin criterios claros ni antecedentes comparables, puede adquirir valor indiciario. Una exclusión de formación puede ser irrelevante, pero si afecta solo a quien ha reclamado igualdad retributiva o ha solicitado un ajuste razonable, puede revelar un trato desfavorable. La trazabilidad permite precisamente valorar esos hechos en su secuencia y no como episodios aislados.

Por ello, los protocolos laborales deberían incorporar reglas expresas de protección antirrepresalia. Entre ellas, pueden destacarse la prohibición de adoptar medidas desfavorables vinculadas directa o indirectamente a la comunicación, la obligación de motivar decisiones organizativas posteriores que perjudiquen a la trabajadora, la separación funcional entre quien recibe la queja y quien pueda estar afectado por ella, la posibilidad de acompañamiento por la representación legal de las personas trabajadoras, la revisión de cambios de horario, centro o funciones durante la tramitación, y la conservación proporcionada de la documentación necesaria para acreditar la respuesta empresarial. Estas medidas no tienen por finalidad privilegiar injustificadamente a quien reclama, sino asegurar que el ejercicio del derecho no se convierta en una causa de agravamiento de su vulnerabilidad.

En definitiva, la protección frente a represalias es el cierre necesario de la trazabilidad protectora. Informar, habilitar canales y documentar comunicaciones resulta insuficiente si la trabajadora percibe que cualquier activación del derecho puede traducirse en pérdida de empleo, deterioro de condiciones o aislamiento profesional. Para las mujeres en riesgo de exclusión social, la tutela antirrepresalia debe ser preventiva, contextual y sensible a las formas de daño de baja visibilidad. Solo así el derecho puede ejercerse sin que su ejercicio incremente precisamente la vulnerabilidad que el ordenamiento pretende corregir.

4. Ámbitos de aplicación de la trazabilidad protectora según perfiles de exclusión

La trazabilidad protectora no despliega siempre la misma función, sino que debe adaptarse a la barrera que en cada caso dificulta el ejercicio del

derecho. Cuando el problema sea el desconocimiento, la respuesta deberá centrarse en la información accesible; cuando exista miedo a comunicar, en el canal seguro; cuando estén comprometidos datos sensibles, en la confidencialidad; cuando se trate de discapacidad o de necesidades específicas de adaptación, en la documentación proporcionada del ajuste razonable; y cuando la trabajadora no pueda sostener individualmente la reclamación, en la intervención sindical, inspectora o institucional.

Así, en el acceso al empleo, la trazabilidad debe permitir detectar procesos de selección opacos, ofertas que encubren condiciones por debajo de convenio, parcialidad involuntaria o discriminaciones por sexo, edad, origen, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales. En materia de discapacidad, capacidad intelectual límite o trastorno del espectro autista, la herramienta central será la constancia de la solicitud de ajuste razonable, de la valoración realizada por la empresa y de las medidas aceptadas o rechazadas. En el caso de mujeres LGTBI y mujeres trans, la prioridad será evitar que el ejercicio de derechos laborales implique una exposición innecesaria de datos sobre identidad, transición, documentación previa o historia personal.

En relación con las mujeres migrantes, solicitantes o beneficiarias de protección internacional, la trazabilidad protectora debe funcionar como una puerta segura de reclamación no condicionada por el miedo administrativo, lingüístico o económico. En los supuestos de violencia de género, violencias sexuales, monomarentalidad o victimización especialmente sensible, la finalidad será activar derechos laborales sin convertir la documentación de la situación personal en una nueva fuente de estigmatización. Y, cuando se trate de mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas, la trazabilidad puede ser decisiva para objetivar procesos de selección, documentar patrones de exclusión y construir indicios a partir de prácticas aparentemente neutras.

En todos estos casos, la finalidad es común: evitar que la herramienta de protección incremente la vulnerabilidad de partida. Una solicitud de adaptación no debe transformarse en exposición médica innecesaria, una comunicación de violencia no debe convertirse en estigmatización, una queja por discriminación no debe provocar represalias, una reclamación salarial no debe quedar sin prueba y, una necesidad de ajuste no debe perderse por falta de cauce formal. La trazabilidad protectora permite ordenar esa respuesta, identificando qué derecho se pretende activar, qué información resulta necesaria, quién debe conocerla, qué medidas deben adoptarse y cómo se evita que el ejercicio del derecho tenga un coste añadido para la trabajadora.

Por ello, la aplicación diferenciada de la trazabilidad protectora exige

una doble cautela. La primera es evitar respuestas homogéneas para situaciones distintas. La segunda es impedir que la identificación del perfil sustituya el análisis individual de la necesidad concreta. No se protege a colectivos en abstracto, sino a mujeres concretas situadas en contextos laborales determinados, atravesadas por factores de vulnerabilidad que pueden acumularse y reforzarse entre sí.

En definitiva, los distintos perfiles de exclusión no justifican una fragmentación excesiva del análisis, sino una aplicación flexible de una misma lógica protectora. La finalidad no es multiplicar categorías, sino asegurar que el derecho laboral pueda ejercerse en condiciones reales de seguridad, información, prueba, confidencialidad y protección frente a represalias.

5. Herramientas colectivas e institucionales de trazabilidad: negociación colectiva, sindicatos e Inspección de Trabajo

La trazabilidad protectora no puede depender exclusivamente de la iniciativa individual de la trabajadora afectada ya que, si el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres en riesgo de exclusión social se confía únicamente a su capacidad personal para identificar el incumplimiento, formular una reclamación, conservar prueba y sostener el conflicto frente a la empresa, el sistema reproduce precisamente la desigualdad que pretende corregir. Por ello, junto a los mecanismos individuales de comunicación y prueba, resultan imprescindibles herramientas colectivas e institucionales que permitan convertir la protección en una práctica organizada, reconocible y accesible.

La negociación colectiva tiene en este punto una función decisiva, porque permite transformar estándares generales en reglas de proximidad. Un convenio colectivo, un acuerdo de empresa, un plan de igualdad, un protocolo de acoso o un conjunto planificado de medidas de igualdad y no discriminación pueden establecer quién recibe una queja, qué plazo de respuesta existe, qué medidas cautelares pueden adoptarse, cómo se protege la confidencialidad, qué intervención corresponde a la representación legal de las personas trabajadoras y qué consecuencias se anudan a una represalia. Para mujeres en situación de vulnerabilidad, esta concreción reduce incertidumbre y evita que el ejercicio del derecho dependa de la capacidad individual de negociación o del conocimiento técnico de los cauces disponibles.

Además, la negociación colectiva permite adaptar la trazabilidad protectora a la realidad de cada sector. No presentan las mismas dificultades

una trabajadora de una gran empresa con estructura de recursos humanos que una empleada de hogar, una trabajadora agrícola, una limpiadora subcontratada, una camarera de piso, una auxiliar de ayuda a domicilio o una trabajadora de una pequeña empresa sin representación estable. Precisamente por ello, la regulación colectiva puede identificar riesgos sectoriales, prever cauces de comunicación próximos, incorporar garantías frente a represalias de baja visibilidad, ordenar la intervención de comisiones paritarias o de igualdad y establecer obligaciones documentales proporcionadas para que las reclamaciones no queden reducidas a conversaciones informales sin constancia.

En este sentido, las cláusulas convencionales no deberían limitarse a proclamar la igualdad o la prohibición de discriminación, sino que deben incorporar cláusulas de ejercicio efectivo de los derechos. Esto significa prever mecanismos concretos para que el derecho pueda ser conocido, activado, documentado y protegido. Entre esas cláusulas pueden incluirse reglas sobre información accesible, canales alternativos de comunicación, posibilidad de acompañamiento sindical, constancia escrita de solicitudes y respuestas, plazos breves de tramitación, medidas cautelares no perjudiciales para la persona reclamante, prohibición expresa de represalias, revisión de cambios de horario o funciones posteriores a una queja y sistemas de seguimiento de las medidas adoptadas.

La representación legal de las personas trabajadoras cumple también una función esencial. Su intervención no debe entenderse solo como una vía de conflicto colectivo o de negociación formal, sino como un instrumento de detección temprana de situaciones de vulnerabilidad. La representación puede recibir consultas, identificar patrones de trato desigual, advertir incumplimientos que individualmente aparecen fragmentados, acompañar a la trabajadora en la formulación de una queja, exigir información a la empresa dentro de los límites legales y activar cauces institucionales cuando el problema excede de un caso aislado. Esta función resulta especialmente relevante cuando la mujer afectada no quiere exponerse directamente o teme que una reclamación individual provoque pérdida de empleo, aislamiento o deterioro de sus condiciones.

Las organizaciones sindicales, por su parte, contribuyen a desplazar el problema desde el terreno de la reclamación individual hacia una lógica de garantía colectiva. Los informes sindicales²⁵ vienen señalando de forma recurrente la persistencia de desigualdades laborales de género en materia salarial, parcialidad, cuidados, promoción profesional, segregación

²⁵ Cfr. UGT, [La situación de las mujeres en el ámbito laboral. Informe 8 marzo 2025](#), 2025; CCOO DE CASTILLA Y LEÓN, [Situación de las mujeres en el mercado laboral de Castilla y León](#), 2026.

ocupacional y violencia en el trabajo. Desde la perspectiva de la trazabilidad protectora, esos diagnósticos no solo cumplen una función descriptiva, sino también preventiva, permiten identificar ámbitos en los que la ausencia de datos, de canales seguros o de mecanismos de seguimiento dificulta la reacción frente a la discriminación. La acción sindical puede convertir esas constataciones en propuestas convencionales, protocolos sectoriales, campañas informativas, acciones de acompañamiento y estrategias de denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Esta función colectiva adquiere especial importancia en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Las medidas planificadas previstas para las empresas obligadas no deberían concebirse como documentos meramente formales, sino como instrumentos operativos, negociados, difundidos y evaluables²⁶. En particular, los protocolos frente al acoso o la violencia deben incorporar cauces de comunicación seguros, reglas de confidencialidad, medidas de protección frente a represalias y criterios claros de actuación cuando la situación afecte a identidad de género, orientación sexual, expresión de género o características sexuales. La utilidad de estas medidas dependerá, en buena medida, de que sean conocidas por la plantilla y de que se integren en la gestión ordinaria de las relaciones laborales, y no solo en la documentación formal de cumplimiento.

Junto a las herramientas colectivas deben tenerse en cuenta también los canales externos e institucionales. La Ley 2/2023 prevé el canal externo ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante para las materias comprendidas en su ámbito de aplicación. Fuera de ese marco, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social²⁷ conserva una función esencial en la tutela de derechos laborales, especialmente cuando la trabajadora no puede o no quiere asumir en solitario el coste de una reclamación judicial. La actuación inspectora permite comprobar hechos, requerir documentación empresarial, verificar registros de jornada, examinar salarios, cuadrantes, contratos, protocolos, evaluaciones o medidas preventivas, e investigar situaciones de acoso, discriminación o represalia.

La dimensión institucional de la Inspección es particularmente valiosa

²⁶ Cfr. RD 1026/2024, de 8 de octubre; R. CRISTÓBAL RONCERO, *Medidas que se adoptan en la negociación colectiva en el ámbito LTBI*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), [Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas](#), Laborum, 2025.

²⁷ Vid. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, arts. 1, 12 y concordantes, sobre la función inspectora de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social, empleo, prevención de riesgos laborales e igualdad; RD 928/1998, de 14 de mayo, regulador del procedimiento sancionador en el orden social.

porque muchas situaciones de discriminación o precariedad no se manifiestan como una lesión aislada, sino como una práctica organizativa. Una reclamación individual puede revelar un problema más amplio como una parcialidad involuntaria feminizada, falta de registro real de jornada, diferencias salariales no justificadas, uso irregular de la temporalidad, inexistencia de protocolos operativos, incumplimiento de medidas de igualdad, ausencia de ajustes razonables o represalias encubiertas frente a quienes reclaman. La actuación inspectora permite conectar el caso concreto con el funcionamiento general de la empresa, identificando responsabilidades empresariales e incumplimientos colectivos que quedarían ocultos si toda la carga probatoria recayera sobre la persona afectada.

Desde esta perspectiva, negociación colectiva, sindicatos e Inspección de Trabajo cumplen una función complementaria. La negociación colectiva diseña reglas próximas, la representación legal y sindical facilita el acceso, el acompañamiento y la detección de patrones y, finalmente, la Inspección aporta una vía institucional de comprobación y exigencia de responsabilidades. La trazabilidad protectora necesita esas tres dimensiones para no quedar reducida a una técnica individual de conservación de prueba. Su verdadero alcance aparece cuando se integra en estructuras colectivas e institucionales capaces de anticipar el conflicto, ordenar la respuesta y evitar que la mujer vulnerable soporte sola el coste de activar el derecho.

En definitiva, las herramientas colectivas e institucionales permiten que la trazabilidad protectora deje de ser una carga añadida para la trabajadora y se convierta en una obligación organizativa y preventiva del sistema de relaciones laborales. Allí donde los convenios, protocolos, planes de igualdad, medidas LGTBI, órganos de representación e Inspección de Trabajo funcionan de forma coordinada, el derecho resulta más visible, más accesible y más defendible. La igualdad material exige precisamente esta arquitectura, no solo reconocer derechos, sino crear condiciones colectivas e institucionales para que puedan ser ejercidos sin miedo, sin aislamiento y sin pérdida de protección.

6. Conclusiones

1. El reconocimiento formal de derechos laborales resulta insuficiente cuando la persona trabajadora no dispone de condiciones reales para conocerlos, activarlos, documentarlos y defenderlos sin asumir un riesgo desproporcionado. En el caso de las mujeres en riesgo de exclusión social, la vulnerabilidad no debe entenderse como una incapacidad personal, sino

como un déficit estructural de poder para ejercer derechos en contextos marcados por dependencia económica, precariedad, miedo a la represalia, barreras informativas, dificultades probatorias y exposición de datos especialmente sensibles. Desde esta perspectiva, un derecho laboral que no puede ejercerse de forma segura y verificable es un derecho jurídicamente debilitado.

2. La trazabilidad protectora se propone como una categoría jurídica transversal que permite ordenar el tránsito entre el reconocimiento normativo del derecho y su ejercicio efectivo. Su función no consiste en añadir burocracia ni en construir expedientes de vulnerabilidad, sino en articular una arquitectura mínima de ejercicio basada en información accesible, canales seguros, constancia proporcionada, protección de datos, prueba indiciaria y tutela frente a represalias. Esta arquitectura resulta especialmente necesaria cuando la trabajadora no puede convertir por sí sola una experiencia de discriminación, acoso, falta de adaptación, desigualdad salarial o represalia en una reclamación jurídicamente sostenible.

3. La dimensión probatoria es central. La inversión de la carga de la prueba no opera de forma automática por la mera alegación de discriminación o vulneración de derechos fundamentales, sino que exige la aportación de indicios suficientes. Precisamente por ello, la trazabilidad protectora debe comenzar antes del litigio, mediante la documentación proporcionada de solicitudes, quejas, comunicaciones, respuestas empresariales, medidas adoptadas y decisiones posteriores. Esta ordenación no prejuzga la existencia de lesión, pero permite reconstruir secuencias, facilitar la valoración judicial y evitar que la ausencia de prueba convierta la vulnerabilidad de partida en imposibilidad práctica de tutela.

4. La efectividad de la trazabilidad protectora no puede descansar solo en la iniciativa individual de la trabajadora. Requiere una dimensión organizativa, colectiva e institucional. Las empresas deben diseñar canales laborales seguros, aun cuando determinadas reclamaciones no queden directamente comprendidas en el ámbito objetivo de la Ley 2/2023; la negociación colectiva y la representación legal deben traducir los estándares generales en reglas próximas y aplicables; y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe operar como vía institucional de comprobación cuando la trabajadora no puede o no quiere soportar en solitario el coste de reclamar. Solo desde esta articulación conjunta la igualdad material puede dejar de ser un mandato abstracto y convertirse en una garantía real de ejercicio de derechos en el empleo.

7. Bibliografía

- CASAS BAAMONDE M.E. (2017), *¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 1, pp. 1-18
- CCOO DE CASTILLA Y LEÓN (2026), *[Situación de las mujeres en el mercado laboral de Castilla y León](#)*
- CRENSHAW K. (1989), *[Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics](#)*, en *The University of Chicago Legal Forum*, n. 1, pp. 139-167
- CRISTÓBAL RONCERO R. (2025), *Medidas que se adoptan en la negociación colectiva en el ámbito LTBI*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *[Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas](#)*, Laborum
- DE LA PUEBLA PINILLA A. (2023), *[Ley 2/2023, de protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral](#)*, en *Labos*, n. extraordinario, pp. 32-49
- DEL REY GUANTER S. (2023), *[El ámbito subjetivo de la Ley 2/2023, de protección del informante, y sus implicaciones para las personas trabajadoras y empleadoras](#)*, en *Temas Laborales*, n. 169, pp. 11-39
- DEL REY GUANTER S. (2023), *[La relación entre las vías de comunicación de las infracciones en la Ley 2/2023 de protección del informante desde la perspectiva de la persona trabajadora y su empleadora](#)*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 8-30
- FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (2023), *Un estudio comparativo acerca de la protección jurídico laboral entre las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 269, pp. 95-138
- FERNÁNDEZ PRIETO M. (2023), *[Empleabilidad e intermediación laboral: novedades y alcance en la Ley 3/2023](#)*, en *Revista Justicia & Trabajo*, n. extraordinario, pp. 25-53
- FERRANDO GARCÍA F.M. (2018), *[La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral](#)*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 428, pp. 19-54
- FOLGOSO OLMO A. (2021), *[La Garantía de Indemnidad](#)*, BOE
- FREDMAN S. (2022), *Discrimination Law*, Oxford University Press
- GUTIÉRREZ COLOMINAS D. (2019), *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, Bomarzo
- INE (2026), *[Encuesta de Condiciones de Vida \(ECV\). Año 2025. Resultados definitivos](#)*, Nota de prensa 5 febrero
- INE (2026), *[Encuesta de Población Activa \(EPA\). Primer trimestre de 2026](#)*, Nota de prensa 28 abril

- KAHALE CARRILLO D.T. (dir.) (2025), [*Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*](#), Laborum
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2026), [*La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2025*](#)
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2023), [*La reforma del derecho del empleo: notas sobre la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo*](#), en [*Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 7](#), pp. 11-37
- MONTOYA MEDINA D. (dir.) (2023), *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, Tirant lo Blanch
- MORENO MÁRQUEZ A.M. (2023), [*El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español*](#), en [*Temas Laborales*, n. 166](#), pp. 93-138
- PÉREZ DEL PRADO D. (2023), [*La Ley 3/2023 de empleo. Principales novedades*](#), en [*Labos*, n. extraordinario](#), pp. 86-102
- PIQUERAS GARCÍA J. (2023), [*La garantía de indemnidad a la luz de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*](#), en [*Lex Social*, n. 2](#), pp. 1-36
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., MARTÍNEZ BARROSO M.R. (dirs.) (2015), *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Tirant lo Blanch
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M., DEL REY GUANTER S. (2023), *Whistleblowing y contrato de trabajo. La trascendencia laboral de la ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre las infracciones y delitos*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 264, pp. 131-196
- ROJO TORRECILLA E. (2023), [*Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*](#), en [*Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 6](#), pp. 14-45
- SÁEZ LARA C. (2023), [*El estatus jurídico de informante tras la Ley 2/2023 de protección de las personas informantes y de lucha contra la corrupción*](#), en [*Labos*, n. 3](#), pp. 46-69
- SEPE (2026), [*Informe del mercado de trabajo de las Mujeres. Estatal. Datos 2025*](#)
- UGT (2025), [*La situación de las mujeres en el ámbito laboral. Informe 8 marzo 2025*](#)
- VELASCO PORTERO M.T. (2025), *Acoso y violencia en el trabajo, un riesgo psicosocial con especial incidencia respecto a las personas LTBI*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), [*Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*](#), Laborum, 2025

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.