

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)

La discriminación interseccional de las mujeres con discapacidad pertenecientes a grupos culturalmente minorizados: propuestas para una tutela jurídica efectiva en el empleo*

David GUTIÉRREZ COLOMINAS**

RESUMEN: Este trabajo analiza la discriminación múltiple e interseccional en el ámbito de las relaciones laborales, con especial atención a la situación de las mujeres con discapacidad pertenecientes a grupos culturalmente minorizados. Tras examinar la evolución de ambos conceptos en el plano internacional, europeo y español, se estudia la recepción normativa de la discriminación interseccional en la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. El estudio sostiene que el reconocimiento legal de este fenómeno constituye un avance relevante, pero insuficiente, debido a la ausencia de mecanismos específicos de tutela. En consecuencia, se proponen distintas reformas dirigidas a reforzar la protección jurídica frente a la discriminación interseccional, tanto desde una perspectiva procesal –mediante la revisión de la carga de la prueba y del término de comparación– como sustantiva, a través de una interpretación expansiva de la obligación de realizar ajustes razonables.

Palabras clave: Discriminación múltiple, discriminación interseccional, igualdad de oportunidades, mujeres con discapacidad, minorías étnicas, inversión de la carga de la prueba.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La discriminación interseccional en las relaciones laborales: fundamentos conceptuales y reconocimiento normativo. 2.1. La construcción internacional y europea de la discriminación interseccional. 2.2. La recepción de la discriminación interseccional en el derecho español: avances y límites de la Ley 15/2022. 3. La tutela jurídica de la discriminación interseccional: propuestas para una protección efectiva en el empleo. 3.1. Los desafíos procesales de la discriminación interseccional: a propósito de la inversión de la carga de la prueba y el uso de términos de comparación.

* Este artículo se enmarca en la participación del Autor en el Proyecto *FRIDA – Fostering rights and agency with girls and women with disability from culturally minoritised groups*, Convocatoria europea HORIZON-MSCA-2024-SE-01, financiado por la European Research Executive Agency (REA), Código de Proyecto 101234780.

** Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Autónoma de Barcelona (España).



3.2. La obligación de realizar ajustes razonables como instrumento de protección frente a la discriminación interseccional. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Intersectional Discrimination against Women with Disabilities from Culturally Minoritised Groups: Proposals for Effective Legal Protection in Employment

ABSTRACT: This article analyses multiple and intersectional discrimination in the field of employment relations, with particular attention to the situation of women with disabilities belonging to culturally minoritised groups. After examining the development of both concepts at the international, European and Spanish levels, the study explores the legal recognition of intersectional discrimination under Act No. 15/2022 on equal treatment and non-discrimination. The article argues that, although the statutory recognition of this phenomenon represents a significant step forward, it remains insufficient due to the absence of specific mechanisms capable of ensuring effective protection. Accordingly, several reforms are proposed to strengthen legal safeguards against intersectional discrimination. These proposals operate at both the procedural level –through a reconsideration of the burden of proof and the comparator requirement– and the substantive level, by advocating a broader interpretation of the duty to provide reasonable accommodation.

Key Words: Multiple discrimination, intersectional discrimination, equal opportunities, women with disabilities, culturally minoritised groups, reversal of the burden of proof.

1. Introducción

La lucha contra la discriminación por las distintas causas protegidas en la norma ha ganado importancia en los últimos años. Las distintas intervenciones normativas multinivel que se han producido caminan en la dirección de ofrecer un marco jurídico protector ante ciertas circunstancias que sitúan a las personas trabajadoras en posiciones de desventaja.

Sin embargo, uno de los retos poco explorados jurídicamente es la existencia o confluencia de distintas causas de discriminación. Históricamente, el derecho del trabajo ha abordado la discriminación desde un enfoque “monocausal” o unidimensional, tratando el género, la raza o la discapacidad como categorías mutuamente excluyentes. Este enfoque fragmentado impide captar la verdadera realidad de la sociedad, en la que conviven personas con múltiples identidades y circunstancias muy diversas que requieren de protección conjunta.

En este sentido, la denominada multidiscriminación se define como la combinación de factores protegidos normativamente que concurren de manera simultánea. La suma de circunstancias protegidas como género, edad, raza, discapacidad, religión u orientación sexual generan barreras adicionales con un impacto especialmente intenso en el ámbito laboral y con particular incidencia en mujeres y personas LGTBI¹.

No obstante, es fundamental distinguir, dentro de la multidiscriminación entre distintos fenómenos para una correcta tutela jurídica. En particular, la discriminación múltiple y la interseccionalidad, ambas mencionadas en el art. 6.3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación son las dos categorías que utiliza el legislador para instrumentar la protección frente a este fenómeno. Mientras que la primera alude a una acumulación de factores que operan a la vez pero de modo independiente (discriminación aditiva)², la discriminación interseccional ocurre cuando diversos factores interactúan de forma inseparable, produciendo una forma específica y diferente de

¹ Véase S. DE LA CASA QUESADA, *La multidiscriminación laboral. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2025, n. 10, p. 80.

² El art. 6.3.a de la Ley 15/2022 indica: «Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley».

discriminación³, que requiere una respuesta cualitativamente distinta⁴. La perspectiva interseccional enfatiza la interconexión de las distintas formas de opresión, y aparece como una solución ante la generación de situaciones nuevas e intensificadas que los conceptos clásicos de discriminación directa, indirecta o acciones positivas no alcanzan a explicar adecuadamente. La distinción es ciertamente útil, toda vez que, sin un reconocimiento explícito, ciertos colectivos se enfrentarían a dificultades añadidas en el ámbito judicial, ya que el trato peyorativo no es suficientemente compensado por una sola causa aislada.

En este contexto, existe un colectivo especialmente expuesto, que son las mujeres con discapacidad de grupos culturalmente minorizados, que constituyen un grupo de personas históricamente olvidadas por el legislador. El colectivo de mujeres con discapacidad se caracteriza por una baja tasa de empleo, concentrándose en empleos precarios, de baja calidad y con salarios claramente muy inferiores en comparación con sus necesidades⁵. Desafortunadamente, la realidad de estas mujeres sigue siendo mayoritariamente invisible a nivel europeo⁶ y, por ende, también a nivel español. Así, cuando a la discapacidad y al género se le suma la pertenencia a un grupo culturalmente minorizado (como la etnia gitana o minorías migrantes), se produce un fenómeno de triple exclusión por razón de género, etnia y formación⁷, con un severo impacto en el acceso al mercado de trabajo⁸. Esta convergencia de estereotipos negativos, hondamente arraigados en la sociedad, dificulta el acceso al mercado de trabajo, y supone la invisibilización del estigma estructural que sufren como grupo particular. De hecho, estas dinámicas permiten ilustrar cómo la discriminación múltiple se inserta en estructuras sociales y culturales específicas, y cómo las respuestas colectivas buscan una transformación que no se limite al

³ El art. 6.3.b de la Ley 15/2022 señala: «Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación».

⁴ Véase T. MAKKONEN, *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2002, p. 10, como referente en la distinción entre discriminación múltiple, compuesta e interseccional.

⁵ Véase S. DE LA CASA QUESADA, *op. cit.*

⁶ Véase, en particular, N. CARRASQUERO CEPEDA, *La discriminación múltiple en Europa*, en *Revista de Estudios Europeos*, 2020, n. 75.

⁷ Véase C. DOMÍNGUEZ, A. FLECHA, M. FERNÁNDEZ, *Mujeres gitanas y mercado laboral: mecanismos para superar su triple exclusión*, en *Lan Harremanak*, 2004, n. 11.

⁸ Véase C. DOMÍNGUEZ, A. FLECHA, M. FERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 82 y 89, que señalan que las asociaciones de mujeres gitanas articulan sus reivindicaciones precisamente en los ejes de género y etnia, situando la educación y el trabajo como elementos clave para alcanzar una igualdad real tanto dentro de la comunidad como en la sociedad mayoritaria.

plano individual, sino que afecte al conjunto de la comunidad.

Así las cosas, este estudio parte de la premisa de la particular relevancia de la multidiscriminación en las relaciones laborales, así como la escasez relativa de análisis y pronunciamientos judiciales explícitos sobre estas situaciones. Es por ello que resulta esencial una intervención normativa y judicial sobre la discriminación múltiple e interseccional a fin y efecto de garantizar una igualdad de trato real y efectiva.

En consecuencia, la hipótesis que guía este trabajo es que las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas constituyen uno de los ejemplos más representativos de las limitaciones que presenta actualmente el derecho antidiscriminatorio para afrontar situaciones de discriminación interseccional. La concurrencia de factores vinculados al género, la discapacidad y el origen étnico no solo incrementa el riesgo de exclusión laboral, sino que también pone de manifiesto las dificultades que presentan instituciones tradicionales como la inversión de la carga de la prueba, el término de comparación o los propios mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo. Por ello, el análisis de este colectivo permite identificar las carencias del modelo vigente y valorar posibles vías de reforma orientadas a garantizar una protección más efectiva frente a formas complejas de discriminación.

Para ello, en primer lugar se examinan los fundamentos conceptuales de la discriminación interseccional y su progresiva recepción en los distintos niveles normativos, prestando especial atención a su reconocimiento en el plano internacional, europeo y español. A continuación, se estudia el alcance de la regulación contenida en la Ley 15/2022 como principal exponente del reconocimiento jurídico de esta realidad en nuestro ordenamiento. Finalmente, a partir de las limitaciones detectadas en el marco normativo vigente, se formulan diversas propuestas dirigidas a reforzar la tutela jurídica de la discriminación interseccional en el empleo de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas, tanto desde una perspectiva procesal –mediante la revisión de las reglas relativas a la carga de la prueba y al término de comparación– como desde una dimensión sustantiva, a través de una reinterpretación de la obligación de realizar ajustes razonables. Todo ello tomando como referencia la situación de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas, por constituir uno de los supuestos paradigmáticos de discriminación interseccional en el mercado de trabajo.

2. La discriminación interseccional en las relaciones laborales: fundamentos conceptuales y reconocimiento normativo

La incorporación de la discriminación interseccional al debate jurídico ha supuesto un importante desafío para las categorías tradicionales del derecho antidiscriminatorio. Durante décadas, la construcción normativa de la igualdad se ha desarrollado a partir de un análisis separado de las distintas causas de discriminación, configurando sistemas de protección específicos para cada una de ellas. Esta aproximación ha permitido avanzar significativamente en la tutela frente a diferencias de trato basadas en el sexo, la discapacidad, la edad, la religión o el origen étnico, entre otras circunstancias protegidas. Sin embargo, también ha generado importantes dificultades para identificar y combatir situaciones en las que varias de estas causas concurren simultáneamente.

En efecto, los mecanismos clásicos de tutela antidiscriminatoria descansan sobre presupuestos que responden a una lógica esencialmente unidimensional. Instituciones como el término de comparación, la identificación del motivo discriminatorio o la propia distribución de la carga de la prueba han sido diseñadas para examinar diferencias de trato asociadas a una única circunstancia protegida. Cuando la situación analizada presenta una combinación de factores concurrentes, estos instrumentos muestran importantes limitaciones para captar la complejidad de los procesos de exclusión que tienen lugar en la práctica.

La discriminación interseccional cuestiona precisamente esta forma de aproximarse al fenómeno discriminatorio. Su principal aportación no radica únicamente en constatar que una misma persona puede verse afectada por diversas causas de discriminación, sino en evidenciar que la interacción entre ellas puede generar experiencias de desigualdad diferentes de las que resultarían de considerar cada circunstancia de manera aislada. Desde esta perspectiva, determinadas posiciones de vulnerabilidad no pueden comprenderse adecuadamente mediante la simple agregación de factores protegidos, sino que requieren una lectura conjunta de las estructuras sociales, económicas y culturales que condicionan el acceso y la permanencia en el empleo.

Esta realidad adquiere una especial relevancia en las relaciones laborales. El mercado de trabajo constituye uno de los espacios donde con mayor intensidad confluyen distintos mecanismos de exclusión social, produciendo efectos particularmente severos sobre colectivos que ocupan posiciones de vulnerabilidad reforzada. Así sucede con las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas, cuya situación evidencia las dificultades que presenta el modelo tradicional de protección para

responder a formas complejas de discriminación. La concurrencia de distintos factores protegidos no sólo incrementa el riesgo de exclusión laboral, sino que también dificulta la identificación jurídica de la conducta discriminatoria y la articulación de mecanismos eficaces de tutela.

Por este motivo, la progresiva recepción de la discriminación interseccional en los distintos sistemas jurídicos no debe interpretarse únicamente como una ampliación del catálogo de categorías antidiscriminatorias, sino como una transformación más profunda de la forma de entender el principio de igualdad. La cuestión central deja de ser la existencia aislada de un motivo prohibido para situarse en la interacción entre distintas estructuras de desigualdad y en la capacidad del ordenamiento jurídico para ofrecer respuestas adecuadas a dicha complejidad.

Desde esta perspectiva, las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas no constituyen únicamente un supuesto más de discriminación interseccional, sino un verdadero caso de prueba para evaluar la capacidad del ordenamiento jurídico de responder a formas complejas de desigualdad. La concurrencia de género, discapacidad y origen étnico permite identificar con especial claridad las limitaciones de los modelos tradicionales de tutela, diseñados para analizar cada motivo de discriminación de manera separada. Si el sistema jurídico resulta insuficiente para ofrecer una protección efectiva a quienes se encuentran en una situación paradigmática de vulnerabilidad interseccional, difícilmente podrá considerarse plenamente adecuado para garantizar la igualdad real y efectiva en el conjunto de las relaciones laborales. Por ello, el examen del reconocimiento normativo de la discriminación interseccional que se realiza a continuación tomará como referencia constante la situación de este colectivo, en la medida en que permite valorar con especial precisión el alcance y las carencias de las respuestas jurídicas actualmente disponibles.

Partiendo de estas consideraciones, resulta necesario analizar cómo los distintos niveles normativos han incorporado progresivamente esta perspectiva. Para ello, en primer lugar se examinará la evolución del reconocimiento de la discriminación interseccional en el plano internacional y europeo. Posteriormente, se abordará su recepción en el ordenamiento jurídico español, prestando especial atención al alcance y a las limitaciones del modelo introducido por la Ley 15/2022.

2.1. La construcción internacional y europea de la discriminación interseccional

En primer lugar, la discriminación múltiple se concibe como la situación que se produce cuando factores como el género, la edad, la raza, la discapacidad, la religión o la orientación sexual, todos ellos protegidos en normas distintas, se combinan, generando barreras adicionales para quienes la padecen. Esta configuración no se limita a la mera suma de causas, sino que describe un fenómeno de exclusión que repercute de manera singular sobre determinados colectivos, que se presentan como particularmente vulnerables frente a estas formas de trato desigual en el mercado de trabajo. El análisis de la multidiscriminación laboral parte, por tanto, de la constatación de que las categorías tradicionales de discriminación directa, indirecta o las acciones positivas resultan insuficientes para capturar la complejidad de estas situaciones, y se traduce en muros invisibles y techos de cristal que no responden solo a actos aislados de prejuicio, sino a patrones institucionales que perpetúan la exclusión⁹. De hecho, el reconocimiento de estas barreras estructurales resulta esencial para comprender por qué determinados colectivos, como las mujeres con discapacidad que pertenecen a grupos culturales minoritarios, presentan tasas especialmente elevadas de precariedad, informalidad o inactividad laboral.

Sin embargo, la discriminación múltiple no subraya necesariamente la interconexión entre las distintas causas protegidas, que sumadas pueden dar lugar a la necesidad de una protección reforzada. Y en este punto, es en el que nace el concepto de discriminación interseccional, que implica un cambio cualitativo en la comprensión de cómo operan las desigualdades, especialmente cuando concurren sexo, discapacidad y pertenencia a minorías étnicas. La interseccionalidad se configura como un cambio de paradigma respecto de los enfoques unidimensionales de la igualdad, en el que no se superponen simplemente los motivos sino que se enfatiza su interconexión, y da lugar a nuevas e intensificadas situaciones de opresión que los conceptos clásicos de discriminación directa, indirecta o las acciones positivas no consiguen explicar adecuadamente¹⁰. La terminología

⁹ Véase S. DE LA CASA QUESADA, *op. cit.*, p. 86.

¹⁰ Véase R. SERRA CRISTÓBAL, *El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales*, en G. OTAZUA ZABALA, A. GUTIÉRREZ-SOLANA JOURNOUD (dirs.), *Justicia en clave feminista. Reflexiones en torno a la perspectiva de género en el ámbito judicial*, Universidad del País Vasco, 2021, p. 36, que señala que este giro metodológico se apoya, además, en el reconocimiento de que el principal porcentaje de personas afectadas por discriminación múltiple son mujeres, lo que convierte la perspectiva interseccional en una de las contribuciones más

interseccional permite visibilizar simultáneamente todas las formas de opresión y mostrar su carácter estructural, más allá de la suma de agravios individuales. De esta manera, la interseccionalidad se considera especialmente adecuada para explicar procesos en los que la diferencia de trato se articula de forma entrelazada y unitaria.

Este cambio de paradigma o enfoque ha sido, afortunadamente, integrado de manera progresiva desde el plano internacional, y con mayor intensidad, desde el escenario europeo.

El primer precedente del uso de ambos conceptos lo encontramos en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de Durban (2001), cuya Declaración introduce la expresión “discriminación múltiple” para describir motivos conexos que agravan la discriminación basada en raza, color, linaje u origen nacional o étnico¹¹.

Y, de manera más reciente, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD) reconoce expresamente la interacción de la discapacidad con otras circunstancias que agravan la situación de este colectivo¹², e insta a los Estados a tomar medidas al respecto. Esta formulación vincula directamente la discapacidad con otros ejes de desigualdad y evidencia que la discriminación puede adoptar configuraciones complejas que dificultan el disfrute de los derechos humanos. De hecho, no solo enumera una pluralidad de factores, sino que los concibe como concurrentes y capaces de agravar la exclusión de las personas con discapacidad. Así, se constata la idea de que la discapacidad funciona como eje que se entrecruza con otros factores estructurales de desigualdad.

Llegados a este punto, llama la atención que el legislador internacional

relevantes al feminismo jurídico contemporáneo, y obliga a reconsiderar las herramientas dogmáticas del derecho antidiscriminatorio.

¹¹ Véase la cuestión general 69 y la medida de acción 31 de la Declaración y Programa de acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia.

¹² Véase el considerando p) y el art. 6.1 CIDPD, que señalan, respectivamente: «Preocupados por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición»; «Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales».

no formulase medidas, ya sean sustantivas o procesales¹³, para ofrecer soluciones efectivas frente a estas situaciones, y en particular, sorprende que no conectase de alguna manera la obligación de realizar ajustes razonables en el marco de la discriminación interseccional, que se insiste en que se trata de un fenómeno reconocido por la propia Convención.

Como puede observarse, el Comité de Derechos Humanos de la ONU se hace eco de esta perspectiva al destacar que la discriminación contra las mujeres viene acompañada a veces de discriminación por raza, religión, pobreza u otro estatus, mientras que la CIDPD reconoce que las mujeres y niñas con discapacidad afrontan múltiples formas de discriminación por su género, edad y otros factores. En consecuencia, se observa una voluntad normativa del uso de la interseccionalidad como criterio de lectura sistemática y reforzado de las garantías de igualdad y se establece una base normativa para pensar la discriminación que sufren mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas como un fenómeno cualitativamente agravado y no reducible a un único motivo.

A nivel europeo, la protección jurídica que garantiza la igualdad de trato de todas las personas se experimentó un momento especialmente brillante con la aprobación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. El preámbulo de la Directiva 2000/43/CE reconoce expresamente que las mujeres son a menudo víctimas de discriminaciones múltiples¹⁴, circunstancia esta que ha sido enfatizada en distintos instrumentos normativos posteriores¹⁵, y que permite evidenciar

¹³ Sobre esta idea, véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2018, n. 428, p. 34, que destaca que el debate sobre la discriminación múltiple e interseccional se ha centrado más en la descripción del fenómeno que en la articulación de vías procesales efectivas.

¹⁴ Véase considerando 14 de la citada norma: «En la aplicación del principio de igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples».

¹⁵ Véase, en particular, la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que enfatiza la necesidad de tener en cuenta que algunas personas sufren simultáneamente varios motivos de discriminación y los informes de EUROPEAN COMMISSION, *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*, 2007, y S BURRI, D. SCHIEK, *Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination*, European Commission, 2009, que se formalizó en el marco del Programa

que la Comisión Europea muestre la voluntad de identificar respuestas jurídicas que tomen en serio la intersección de género con otros factores¹⁶. Metodológicamente, este mandato invita a que el análisis jurídico no fragmente los motivos, sino que los trate como una sinergia que exige soluciones jurídicas específicas.

Así, la coexistencia de distintas normas en el plano europeo, junto con las distintas acciones llevadas a cabo por la Comisión y el Consejo, que instrumentan condiciones distintas (y separadas) reflejan una preocupación sobre la interacción entre las distintas causas de discriminación, de manera paralela al plano internacional. Estos enunciados legitiman, al menos en el plano programático, una lectura interseccional de la igualdad que resulta especialmente relevante en el empleo y la protección social. Ahora bien, el enfoque que asumió el legislador europeo no se ha adaptado a nuevas formas de diferencias de trato en el trabajo, y en particular, a la combinación o concurrencia simultánea de las distintas condiciones o circunstancias protegidas por el marco legal. Esta circunstancia tiene especiales consecuencias negativas en la construcción jurisprudencial europea, ya que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no tiene instrumentos para efectuar una lectura combinada y protectora de las distintas causas de discriminación que pueden concurrir simultáneamente¹⁷.

En efecto, es necesario señalar que el concepto de interseccionalidad no aparece en ninguna norma dictada hasta el momento, y menos aún, la existencia de medidas encaminadas a procurar la instrumentación de mecanismos de protección efectivos sobre esta cuestión. La interseccionalidad en el plano europeo aparece por primera vez en el informe *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws* de 2007, como respuesta a las limitaciones que plantea la configuración legal actual en materia de lucha por la igualdad de oportunidades e igualdad, que se construye en torno a motivos tasados de manera individual. Por lo tanto, no existe disposición vinculante europea que obligue a los Estados a reconocer la interseccionalidad en el empleo, especialmente si tenemos en

PROGRESS (Decisión 1672/2006/EC del Parlamento Europeo y del Consejo).

¹⁶ Véase R. SERRA CRISTÓBAL, *op. cit.*, p. 38.

¹⁷ Véase C. ROMERO ÁLVAREZ, *La discriminación interseccional en materia de trabajo y de seguridad social: aproximación al enfoque del Tribunal de Justicia*, en *Revista Galega de Dereito Social*, 2025, n. 24, pp. 167-169, que señala que el Tribunal de Justicia ha tenido que pronunciarse en asuntos donde coexisten edad, género u orientación sexual, y que el tratamiento de la discriminación interseccional ha sido deficiente, ya que ha optado por la fragmentar los motivos concurrentes. En consecuencia, la autora señala que la mera ampliación o combinación de motivos tasados no basta para proteger a quienes sufren una sinergia de desventajas.

cuenta el ámbito de aplicación de las Directivas actualmente vigentes¹⁸.

2.2. La recepción de la discriminación interseccional en el derecho español: avances y límites de la Ley 15/2022

El punto de partida del principio de igualdad en el ordenamiento español se ha reconstruido doctrinalmente a partir del reconocimiento internacional de la discriminación múltiple y de la necesidad de incorporar la interseccionalidad como criterio de lectura de los derechos fundamentales. La Conferencia de Durban de 2001 enfatiza el deber estatal de promover los derechos humanos de todas las víctimas aplicando una perspectiva de género que reconozca las múltiples formas de discriminación que pueden afectar a las mujeres en sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales¹⁹. En esa misma línea, la CIDPD, que forma parte del bloque de convencionalidad de referencia, expresa su preocupación por las personas con discapacidad que son víctimas de formas múltiples o agravadas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, origen social, patrimonio, nacimiento, edad u otras condiciones, y reconoce específicamente que mujeres y niñas con discapacidad afrontan múltiples formas de discriminación. Así, tales instrumentos internacionales, y en especial la CIDPD, funcionan como referente interpretativo para entender que el derecho de igualdad previsto en el art. 14 CE no puede limitarse a un examen aislado del sexo, sino que debe abarcar combinaciones de raza, origen social, pobreza y discapacidad, especialmente relevantes en el ámbito laboral de mujeres pertenecientes a minorías étnicas y con diversidad funcional. Y, en consecuencia, refuerza una lectura del derecho a la igualdad que integra simultáneamente discapacidad, género y pertenencia étnica, de especial trascendencia para la protección de mujeres con discapacidad en grupos culturalmente minorizados en el trabajo.

La dirección hacia la que apuntan estos instrumentos internacionales permite reforzar una interpretación constitucional en material de igualdad que no se agota en la prohibición de diferencias de trato formales, sino que contempla la existencia de barreras estructurales fruto de la interacción de distintas causas protegidas, y la necesidad de renovarlas mediante políticas públicas y mecanismos de tutela judicial reforzada. En este sentido, una

¹⁸ De hecho, el propio informe advierte de que si la regulación europea de la discriminación múltiple quedara confinada a un instrumento proyectado para ámbitos *extra laborales*, podría llegarse a la conclusión de que la discriminación múltiple no se aplica al empleo ni a la ocupación, tal y como ha señalado N. CARRASQUERO CEPEDA, *op. cit.*, p. 49.

¹⁹ *Ibidem*, p. 45.

visión adecuada a la orientación de los instrumentos internacionales señalados requiere intensificar la tutela judicial efectiva frente a la discriminación múltiple, como garantía derivada del derecho a la igualdad. Los modelos tradicionales imposibilitan la formulación de demandas fundadas en dos o más causas de discriminación, dificultan la elección de un sujeto comparable adecuado y conducen a la infravaloración de los daños sufridos, impidiendo sanciones proporcionadas al carácter agravado de la conducta²⁰. Esta constatación tiene una proyección inmediata en el ámbito de las relaciones laborales, en el que las mujeres con discapacidad en minorías étnicas requieren que el principio constitucional de igualdad se traduzca en reglas procesales que permitan plantear y probar la sinergia de circunstancias protegidas, y no solo un eje de discriminación de forma aislada. Especialmente, si tenemos en cuenta que el principio de igualdad y no discriminación no puede separarse de los factores socioeconómicos y de salud, y por lo tanto, es necesario asimilar un enfoque estructural frente al mero prejuicio individual.

No obstante, desde un plano legal, el legislador ha mostrado una voluntad de reconocer e integrar la discriminación múltiple e interseccional, a través de la Ley 15/2022. El escenario previo a esta norma era prácticamente inexistente²¹, lo que obligaba a reorganizar la noción de discriminación para captar estos encadenamientos causales²², y, por lo tanto, la Ley 15/2022 representa así un avance significativo en el reconocimiento y abordaje de la discriminación múltiple, que se ha expandido

²⁰ Véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 26.

²¹ Tal y como señala S. DE LA CASA QUESADA, *op. cit.*, y F. LOUSADA AROCHENA, *Mujeres y Discriminación Interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*, Dykinson, 2024, p. 71, la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluía la única referencia relativa a supuestos de discriminación múltiple e interseccional, referida como “doble discriminación” en el marco del preámbulo y del art. 14.6, sin que existiera una regulación específica de este fenómeno. De hecho, el art. 14.6 incluía la «consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva» como criterio general de actuación de los poderes públicos.

²² Véase M. BARBERA, *Le nuove dimensioni della disuguaglianza e le risposte del diritto antidiscriminatorio*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. 5, p. 38, que señala que la figura de la discriminación indirecta e incluso la aplicación de una perspectiva interseccional permiten explicar cómo normas o prácticas aparentemente neutrales producen desventajas particulares cuando operan sobre sujetos marcados por varias identidades, aunque en la práctica ello plantea retos probatorios y hermenéuticos que no son fáciles de resolver.

progresivamente en los últimos años²³.

De forma más concreta, el art. 6.3 de la Ley 15/2022 se encarga de definir el significado de discriminación múltiple e interseccional (letras *a* y *b*), señalando que existirá discriminación múltiple «cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley» y, por el contrario, nos encontraremos ante situaciones de discriminación interseccional «cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación». La inclusión de ambas definiciones constituye un paso adelante por parte del legislador español en el reconocimiento de las barreras que suponen la concurrencia de distintas circunstancias protegidas, y apunta, en mi opinión, hacia la dirección correcta, ya que abre la posibilidad de que los operadores jurídicos tomen en consideración la concurrencia de motivos en sus decisiones. El legislador reconoce así que la discriminación no se agota en un único motivo y que la concurrencia de varios ejes configura experiencias específicas de exclusión en el empleo que requieren medidas de acción positiva, todo ello pese a la escasez de estudios y pronunciamientos judiciales que la reconozcan expresamente²⁴.

Paralelamente, la norma también amplía el catálogo de causas protegidas y sus ámbitos de actuación. El art. 2.1 de la Ley 15/2022 incluye la mención a circunstancia como nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social²⁵. Como puede

²³ Tal y como expone F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 74, la Ley 15/2022 ha servido como precedente para que el legislador pueda desarrollar la discriminación múltiple e interseccional en distintas normas, como la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y la LO 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

²⁴ Véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 21.

²⁵ El mencionado precepto señala: «Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

observarse, se añaden circunstancias interesantes no previstas en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, y resulta especialmente relevante que se incluya explícitamente la situación socioeconómica, pues conecta con escenarios sociales reales en los que la pobreza y la discapacidad se vinculan en mujeres sometidas a discriminación múltiple e interseccional²⁶. Y a ello se suma el contenido del art. 3 de la citada norma, que extiende la prohibición de discriminación a diversos ámbitos, entre ellos las relaciones laborales y el empleo, el educativo, el sanitario, los servicios sociales, el acceso a bienes y servicios y la participación social o política, configurando la ley como un instrumento de alcance transversal.

El diseño de este marco legal se acompaña de la adopción de medidas específicas a favor de determinados colectivos para prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social. En efecto, los arts. 25-32 de la Ley 15/2022 ofrecen un catálogo de medidas, cuyo incumplimiento o infracción ostenta distintas consecuencias²⁷, que se dirigen a superar la visión unidimensional fragmentada de las causas de discriminación, y por lo tanto, interioricen la intersección como una unidad de análisis más efectiva para situaciones complejas en las que concurren distintas circunstancias protegidas por la norma.

3. La tutela jurídica de la discriminación interseccional: propuestas para una protección efectiva en el empleo

Como ha podido observarse, el planteamiento de la Ley 15/2022 camina en la dirección correcta, y se enfoca en el reconocimiento de la discriminación múltiple e interseccional. Ostenta, en palabras textuales de la propia norma, la vocación de «convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas» (preámbulo, § II, *Justificación de la ley*).

Sin embargo, existe una desconexión patente entre la amplitud

²⁶ Véase R. SERRA CRISTÓBAL, *op. cit.*, pp. 36 y 51.

²⁷ El art. 25.2 de la Ley 15/2022 señala la existencia de «responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas».

conceptual y la indefinición operativa, toda vez que el art. 6.3 de la Ley 15/2022 no desarrolla criterios claros para su aplicación práctica en casos complejos, como los que afectan a mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas.

Así, el propósito de este epígrafe es proponer mejoras al actual marco jurídico que contribuyan a acercar el enfoque del legislador a la realidad práctica, a fin de maximizar la eficacia del contenido de la Ley 15/2022, que, en mi opinión, se presenta como una oportunidad destacada de abordar la sinergia entre circunstancias protegidas de no discriminación.

Las propuestas que se desarrollan a continuación no pretenden ofrecer una reconstrucción general de todo el sistema español de tutela antidiscriminatoria. Su finalidad es más concreta: analizar hasta qué punto los mecanismos actualmente existentes permiten responder adecuadamente a las necesidades de protección de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas. La elección de este colectivo no es casual. La concurrencia simultánea de factores vinculados al género, la discapacidad y el origen étnico permite observar con especial claridad las limitaciones que presenta el modelo tradicional de protección frente a la discriminación. Así, se parte de la premisa de que este colectivo representa uno de los supuestos más intensos de discriminación interseccional en el mercado de trabajo y que, precisamente por ello, constituye un observatorio privilegiado para identificar las insuficiencias del marco jurídico vigente. En consecuencia, las medidas que se proponen tienen como finalidad principal garantizar una respuesta jurídica adecuada a estas situaciones de vulnerabilidad reforzada, sin perjuicio de que puedan proyectar efectos positivos sobre otros supuestos de discriminación interseccional.

3.1. Los desafíos procesales de la discriminación interseccional: a propósito de la inversión de la carga de la prueba y el uso de términos de comparación

Con carácter general, la Ley 15/2022 no contempla mecanismos específicos para reforzar la eficacia del reconocimiento de la discriminación múltiple e interseccional en el marco de la esfera procesal, esto es, respecto a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS). La experiencia de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas pone de manifiesto que las mayores dificultades no se encuentran únicamente en la existencia de conductas discriminatorias, sino también en la capacidad de acreditarlas judicialmente. La fragmentación de las distintas causas protegidas obliga frecuentemente a encuadrar el

conflicto en torno a un único motivo de discriminación, invisibilizando la interacción entre los distintos factores concurrentes. Como resultado, las situaciones de exclusión más complejas son precisamente aquellas que encuentran mayores obstáculos para acceder a una tutela judicial efectiva.

Y esta cuestión es especialmente relevante, pues la tutela frente a la discriminación múltiple e interseccional se ve condicionada por el propio diseño del marco legal y por las carencias en su recepción específica, que en el caso español, son numerosas. Es cierto que, desde una perspectiva comparada, son pocos los ordenamientos que contemplan explícitamente este fenómeno y aún menos los que desarrollan mecanismos específicos para combatirlo y reparar sus consecuencias²⁸. Ahora bien, esta combinación de reconocimiento nominal y ausencia de mecanismos procesales detallados condiciona los modelos de tutela disponibles para mujeres con discapacidad en minorías étnicas, y en mi opinión, resta eficacia al hito que supuso su reconocimiento en el marco de la Ley 15/2022.

Así, el debate sobre la discriminación múltiple se ha centrado más en la descripción del fenómeno que en la articulación de vías procesales efectivas. Y, en consecuencia, la superación de un modelo basado en el esquema tradicional que pivota sobre un único motivo de discriminación es necesaria, pues en la actualidad existen dificultades para formular demandas fundadas en dos o más causas, la identificación de un sujeto comparable adecuado y conducen a la infravaloración de los daños, impidiendo sanciones proporcionadas al carácter agravado de la conducta. Cuando los distintos motivos concurrentes se consideran aisladamente, el fenómeno discriminatorio deviene indetectable, lo que supone un serio obstáculo para quienes, como las mujeres gitanas o las mujeres con discapacidad, experimentan una sinergia de factores concurrentes.

En este sentido, sería interesante que la legitimación para accionar procedimientos en los que exista o se produzcan situaciones de discriminación múltiple o interseccional pudiera ser reconocida a colectivos específicos que concentran experiencias de exclusión o a asociaciones implementadas que representen los intereses de estos colectivos.

No obstante, el reconocimiento de legitimación para ejercer acciones judiciales a nivel colectivo no agotaría, en mi opinión, el potencial que ostenta el reconocimiento de la discriminación múltiple e interseccional de la Ley 15/2022, y en consecuencia, existe margen de mejora de la eficacia e implementación a nivel procesal.

En primer lugar, el art. 96.1 LRJS exigiría una reformulación para

²⁸ Véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, que examina Alemania, Austria, Malta y Reino Unido.

incrementar la protección en situaciones de discriminación interseccional. La redacción actual incluye la exigencia de la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad por parte del demandado, y si bien esa fórmula es efectiva en situaciones de discriminación por una única causa, en mi opinión podría ser más concreta y efectiva en situaciones de discriminación interseccional. Concretamente, sería interesante que la norma permitiera que el órgano judicial valorase la interacción cuantitativa y cualitativa de varios motivos en una misma demanda desde una perspectiva integral estableciendo reglas específicas relativas a la identificación del término de comparación y de admitir y valorar pruebas que muestren el impacto conjunto de sexo, discapacidad y origen étnico, en lugar de exigir una justificación separada de cada motivo. Así, la inversión probatoria sólo sería efectiva en supuestos de discriminación interseccional si los tribunales admiten como indicios patrones estructurales y estadísticas específicas de colectivos, y si permiten articular en una misma demanda la concurrencia de varias circunstancias como un todo integrado.

La mera presencia acumulada de varios factores protegidos en la situación de una persona trabajadora constituye un dato relevante que debe activar un escrutinio más intenso por parte del juzgador. En efecto, la conjunción de causas no es solo un dato contextual, sino un indicio estructural de trato peyorativo, y para ofrecer seguridad jurídica a los operadores, sería necesario que así se contemplase en el marco de la LRJS. No se trata solo de constatar la necesidad de probar un acto concreto de discriminación por cada motivo, sino de atender al efecto estructural que resulta de la concurrencia de las distintas circunstancias, incluso a través de una presunción. La acumulación de distintos rasgos, como sucede en el caso de las mujeres con discapacidad que pertenecen a culturas minoritarias, no es neutra y permite inferir un impacto adverso estructural que, en términos probatorios, debería ser valorado como un indicio poderoso de trato desfavorable, incluso cuando la empresa invoque criterios aparentemente neutros.

En mi opinión, la concurrencia de varios motivos prohibidos en una misma persona puede funcionar como un indicio cualificado de trato peyorativo, siempre que se abandone la lectura fragmentada de cada causa. Esta construcción podría formularse, en términos generales, en el marco del art. 96.1 LRJS, indicando, por ejemplo, que la prueba de la existencia simultánea de distintas circunstancias protegidas como causa de discriminación (sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, etc) no requerirá la existencia de indicios fundados de conductas discriminatorias, sino simplemente su acreditación para que opere la

inversión de la carga de la prueba. Esta flexibilidad probatoria donde la “conjunción de causas” se acepte como un indicio sólido por sí mismo, obligaría a desvirtuar la discriminación atendiendo a esa unidad y no a los factores por separado.

De esta manera, con una protección de carácter objetivo, similar a la planteada en el marco del art. 55.5 TRLET, la protección frente a la discriminación interseccional se intensificaría y se acercaría a una protección más efectiva.

La utilidad práctica de esta propuesta resulta especialmente evidente respecto de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas. En estos supuestos, exigir la acreditación individualizada de indicios relativos a cada una de las circunstancias concurrentes supone imponer una carga probatoria particularmente gravosa a personas que ya se encuentran en posiciones de vulnerabilidad estructural. Por el contrario, reconocer valor indiciario a la propia concurrencia de dichas circunstancias permitiría trasladar al proceso la realidad social que experimentan estos colectivos y facilitaría una tutela más acorde con la finalidad protectora del derecho antidiscriminatorio.

En este punto, el uso de estadísticas laborales con enfoque interseccional aparece como una herramienta central para acreditar el “impacto adverso” sobre colectivos concretos, que podría ser expresamente reconocido y regulado en el marco de la LRJS. El análisis procesal integral de las circunstancias concurrentes, que actúan como barreras para la integración laboral en estos colectivos es imprescindible, y este tipo de herramientas permite detectar patrones estructurales y no solo episodios singulares. El reconocimiento, por parte de la LRJS, de esta posibilidad permitiría utilizar los datos que contemplan una triple exclusión por sexo, etnia y formación como evidencia empírica específica de las dificultades y del impacto adverso estructural al que están sometidas las mujeres con discapacidad que pertenecen a minorías étnicas²⁹, facilitando así una mayor protección a este colectivo. La verosimilitud de la discriminación interseccional debería apoyarse en estos instrumentos para dar mayor visibilidad a esta clase de patrones que pasan desapercibidos si sólo se examinan desde un punto de vista individual³⁰.

²⁹ Véase R. SERRA CRISTÓBAL, *op. cit.*, p. 37, que señala que la pobreza agrava la situación de mujeres con discapacidades, hasta el punto de provocar o intensificar deficiencias motoras, sensoriales o psicológicas, y aporta elementos para considerar la posición socioeconómica como factor relevante en la valoración judicial de la conjunción de causas. Y, de hecho, esta circunstancia tiene ya encaje legal en el marco del art. 2.1 de la Ley 15/2022.

³⁰ Un claro ejemplo lo encontramos en la STJUE 18 noviembre 2010, Asunto C-356/09,

En segundo y último lugar, sería interesante que el marco jurídico ofreciera una información más detallada a propósito del uso de los términos de comparación en situaciones de discriminación. En efecto, la configuración clásica del sujeto comparable parte de un esquema unidimensional: se identifica un grupo de referencia que comparte todas las características relevantes salvo el motivo prohibido invocado. En supuestos interseccionales, la situación es distinta porque la experiencia discriminatoria se construye precisamente en la combinación de causas. Es por ello que la tutela judicial efectiva frente a la discriminación interseccional exige superar los esquemas tradicionales basados en un único motivo, pues estos impiden formular demandas apoyadas en dos o más causas, dificultan la elección de un sujeto comparable adecuado y conducen a la infravaloración de los daños, al impedir un resarcimiento suficiente y una sanción proporcionada al carácter agravado de la conducta³¹.

Esta constatación demuestra que la regulación del término de comparación no es un problema técnico menor, sino un obstáculo estructural para reconocer la sinergia de causas que atraviesa a mujeres con discapacidad en minorías étnicas. De hecho, la concurrencia de distintas causas de discriminación como combinación de género, edad, raza, discapacidad, religión u orientación sexual genera barreras adicionales que refuerza la necesidad de regular el término de comparación desde una perspectiva de sinergia y no de yuxtaposición. Si el juicio comparativo sigue buscando un único sujeto “neutral”, que solo difiere en un motivo, el examen jurídico de las pretensiones de mujeres con discapacidad que pertenecen a minorías étnicas queda reducido a un único eje, típicamente el sexo o la etnia, invisibilizando la articulación acumulada con la discapacidad y la situación socioeconómica.

La insuficiencia del término de comparación tradicional se aprecia con especial intensidad en el caso de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas. La búsqueda de un sujeto comparable obliga habitualmente a prescindir de alguno de los factores concurrentes, reduciendo artificialmente la complejidad de la situación analizada. De este

Pensionsversicherungsanstalt c. Christine Kleist, que examinó el diferente tratamiento que confería la legislación austríaca de jubilación a hombres y mujeres. En el marco de este asunto, puede apreciarse como existía una situación de discriminación interseccional (sexo y edad) pero el órgano remitente solo planteó la posible discriminación por género. El Tribunal de Justicia apreció exclusivamente discriminación directa por sexo sin pronunciarse sobre la dimensión relativa a la edad. Esta forma de encuadre impide valorar si la conjunción de sexo y edad intensificaba el perjuicio, y remite a las jurisdicciones nacionales la señal de que basta con un motivo principal, debilitando la posibilidad de construir indicios sobre la sinergia de factores.

³¹ Véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 26.

modo, el examen judicial termina comparando realidades que no son equivalentes y deja sin respuesta precisamente aquello que caracteriza la discriminación interseccional: la interacción entre distintas estructuras de desigualdad que operan simultáneamente sobre una misma persona.

Así, el término de comparación no puede ser un individuo hipotético en el que no concurran las circunstancias protegidas, esto es, discapacidad y etnia; sino grupos de referencia que reflejen la combinación de rasgos relevantes. La evidencia empírica sobre mujeres gitanas ofrece un ejemplo concreto de cómo debería operar este giro. Si, por ejemplo, en un procedimiento judicial se toma como término de comparación a mujeres no gitanas sin discapacidad, se capturará sólo la dimensión étnica; si se opta por personas con discapacidad no racializadas, se perderá la especificidad del racismo estructural; si se escoge a hombres gitanos, quedará fuera el efecto del género. Así pues, la clave de la formulación del término de comparación radica precisamente en que ninguna de estas referencias aisladas refleja el patrón de exclusión documentado por las estadísticas sectoriales, especialmente para evitar el fracaso técnico que supone reproducir el imaginario de la persona trabajadora “ideal” o “genérica”, esto es, sin origen étnico, sin discapacidad y sin cargas de cuidado.

En este sentido, creo que la LRJS debería, en primer lugar y con carácter general, introducir reglas para clarificar el uso del término de comparación en supuestos de discriminación en el marco del art. 96 LRJS. Y, seguidamente, en el marco de su configuración, contemplar una redacción específica para situaciones de discriminación interseccional. En mi opinión, una apuesta interesante y novedosa partiría de abandonar la necesidad de centrar los esfuerzos probatorios en definir un perfil de término de comparación, dada su dificultad operativa en la práctica, y optar por dar importancia a la prueba del razonamiento o motivo perjudicial. El enfoque debería desplazarse hacia la existencia de un estigma estructural u objetivo que pesa sobre el colectivo específico (por ejemplo, las mujeres con discapacidad de culturas minorizadas), en la línea de objetivar la protección de situaciones en las concurren simultáneamente más de una circunstancia protegida por la ley. Así, si una persona trabajadora pertenece a una minoría étnica empobrecida, es mujer y presenta una discapacidad, la combinación de estos datos debería interpretarse como un serio indicio de vulnerabilidad agravada que exige, a su vez, una lectura conjunta de cualquier diferencia de trato en el empleo.

3.2. La obligación de realizar ajustes razonables como instrumento de protección frente a la discriminación interseccional

La protección de la discriminación interseccional exige, además de una visión procesal más definida, la introducción de reglas en instituciones actualmente vigentes que reconozcan la existencia de este fenómeno. Si las propuestas anteriores se han orientado a corregir los déficits procesales que afectan a la tutela de la discriminación interseccional, la situación de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas también permite identificar importantes carencias desde una perspectiva sustantiva. En este contexto, la obligación de realizar ajustes razonables aparece como una institución especialmente adecuada para abordar las barreras complejas que dificultan su acceso, permanencia y promoción en el empleo, siempre que se abandone una comprensión exclusivamente vinculada a la discapacidad y se incorpore una lectura más sensible a la interacción entre distintas causas de exclusión. Y en este escenario la obligación de realizar ajustes razonables no debería entenderse sólo como una técnica individual vinculada a la discapacidad, sino como una obligación instrumental para remover aquellas barreras estructurales que derivan de la sinergia de causas, en particular cuando se trata de mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas y en situación de pobreza.

Es cierto que, en la actualidad, el marco jurídico restringe la exigencia, que no aplicación, de esta medida antidiscriminatoria³², a la existencia de una situación de discapacidad (o asimilada)³³, pero en mi opinión sería interesante que el legislador expandiera la exigencia de este mecanismo a situaciones de discriminación interseccional. En efecto, esta obligación presenta un punto de partida que se alinea con la protección frente a la concurrencia de distintas barreras, ya que se vincula a la necesidad de hacer operativa una protección reforzada frente a barreras complejas y no reducibles a un solo motivo³⁴. Un deber empresarial de ajuste razonable concebido en clave interseccional implicaría abordar simultáneamente

³² Sobre la calificación como medida antidiscriminatoria de la obligación de realizar ajustes razonables, véase D. GUTIÉRREZ COLOMINAS, *La naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿medidas de acción positiva o de lucha contra la discriminación?*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 162.

³³ Véase el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE y el art. 40.2 del RDL 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

³⁴ Un examen al art. 5 de la Directiva 2000/78/CE permite observar que el ámbito de exigencia de esta obligación empresarial se concibe en el marco de «acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación».

barreras económicas, culturales y organizativas, y en consecuencia, superar una mirada basada en barreras físicas clásicamente asociadas a la discapacidad, incorporando así obstáculos culturales y religiosos que se entrelazan con género y origen étnico. Contextualizando esta cuestión al colectivo de mujeres con discapacidad que pertenecen a minorías étnicas, esta configuración indica que las dificultades de accesibilidad no se reducen a rampas o adaptaciones técnicas, sino que incluyen también expectativas culturales estereotipadas, normas organizativas pensadas para un “empleado ideal”³⁵, sin discapacidades y sin cargas familiares, y prejuicios racistas que condicionan la contratación. Así, a título de ejemplo, la adaptación de horarios, itinerarios formativos y criterios de selección, o incluso causas de extinción con especial incidencia, permitiría no reproducir estereotipos y asumir medidas efectivas de lucha contra la discriminación interseccional.

No obstante, con el actual marco jurídico, y siempre que concurra la circunstancia de discapacidad entre las distintas causas de discriminación, los operadores jurídicos pueden efectuar interpretaciones que contribuyan a luchar contra la discriminación interseccional.

El aspecto más evidente es, en mi opinión, la interpretación o valoración de la carga excesiva o desproporcionada. El juicio sobre la desproporción de los ajustes y su carga económica u organizativa para la empresa no puede desligarse de la configuración estructural de la discriminación interseccional en el empleo. La combinación de factores protegidos concurrentes en este tipo de situaciones obliga a desplazar el estándar de “carga excesiva” desde una comparación basada en circunstancias abstractas³⁶, hacia una valoración situada en la sinergia de causas que soportan, de forma paradigmática, las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas. De esta manera, debería valorarse jurídicamente no sólo una dimensión económica u organizativa, sino cultural, pues la discriminación interseccional parte de culturas empresariales y jerarquías que normalizan la exclusión, especialmente tras el reconocimiento de circunstancias como la situación socioeconómica en

³⁵ Véase S. DE LA CASA QUESADA, *op. cit.*, p. 81, y C. DOMÍNGUEZ, A. FLECHA, M. FERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 87-88.

³⁶ Recuérdese aquí el contenido del considerando 21 de la Directiva 2000/78/CE, que señala «costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda» y del art. 40.2 del RDL 1/2013: «medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa».

el marco del art. 2.1 de la Ley 15/2022. En este contexto, exigir adaptaciones de la relación que aborden la eliminación de barreras económicas y culturales no puede reputarse una carga excesiva en abstracto, habida cuenta del peso desproporcionado que la falta de ajustes razonables tiene sobre la precariedad y la inactividad de estas mujeres, incluidas aquellas con discapacidad. Ello implica, pues, detectar qué barreras existen en el marco de cada puesto de trabajo para la concurrencia conjunta de las distintas causas protegidas, y no sólo respecto de la discapacidad. Y, asimismo, ponderar el beneficio acumulado de la realización de ajustes o adaptaciones sobre la trayectoria laboral de estas mujeres. En este punto, creo que la integración de datos empíricos disponibles sobre colectivos específicos puede ayudar a efectuar una valoración de la carga desproporcionada más ajustada a la protección efectiva frente a la discriminación interseccional.

También existe margen de actuación por parte de los operadores jurídicos en el diseño de las adaptaciones o ajustes más adecuados. La definición de “medidas adecuadas” es extremadamente amplia desde el plano jurídico, y en situaciones de discriminación interseccional sería interesante aceptar ajustes vinculados no solo a la discapacidad, sino también a las cargas de cuidado derivadas de una división sexual del trabajo fuertemente marcada en estos contextos. Los estereotipos de género y origen étnico agravan la existencia de una discapacidad, y, en mi opinión, los operadores jurídicos no deberían omitir esta realidad. En el caso de mujeres con discapacidad pertenecientes a culturas minoritarias, el asociacionismo de mujeres gitanas aporta pistas prácticas sobre cómo diseñar tales ajustes. Sus organizaciones articulan reivindicaciones en torno a género y origen étnico, situando educación y trabajo como elementos clave para la igualdad. Así, adaptaciones encaminadas a ofrecer una mayor flexibilidad horaria o una organización del tiempo en la que la persona trabajadora pueda participar activamente serían muy efectivas ya que las acciones tienen mayores posibilidades de éxito cuando se enmarcan en relaciones igualitarias y se ajustan a las necesidades reales de la población destinataria.

En definitiva, las propuestas formuladas a lo largo de este epígrafe encuentran su principal justificación en la necesidad de ofrecer respuestas jurídicas más eficaces a colectivos que ocupan posiciones de vulnerabilidad reforzada en el mercado de trabajo. Entre ellos, las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas constituyen un ejemplo paradigmático de cómo la concurrencia de distintas circunstancias protegidas continúa desbordando las categorías tradicionales del derecho antidiscriminatorio. Precisamente por ello, la efectividad de la protección

frente a la discriminación interseccional debe medirse, en buena medida, por la capacidad del ordenamiento jurídico para responder adecuadamente a las necesidades de este tipo de colectivos.

4. Conclusiones

El análisis desarrollado a lo largo de este trabajo permite constatar que la discriminación múltiple y, especialmente, la discriminación interseccional constituye hoy uno de los principales desafíos pendientes del derecho antidiscriminatorio contemporáneo. Aunque los sistemas jurídicos nacionales e internacionales han experimentado una evolución significativa en la protección de la igualdad de trato, dicha evolución ha estado tradicionalmente construida sobre una comprensión fragmentada y unidimensional de los fenómenos discriminatorios. Este enfoque, basado en el examen aislado de cada causa de discriminación, resulta insuficiente para explicar y combatir situaciones en las que diversas circunstancias protegidas concurren simultáneamente, y generan formas específicas de exclusión que no pueden ser comprendidas mediante la mera suma de factores independientes. En efecto, es imprescindible que el legislador y los operadores jurídicos tomen conciencia de que la suma de las circunstancias da lugar a situaciones que requieren mecanismos de protección específicos.

La realidad social demuestra que numerosos colectivos experimentan procesos de discriminación que no responden a una única circunstancia protegida, sino a la interacción permanente de diversas categorías jurídicas y sociales. Entre ellos, las mujeres con discapacidad pertenecientes a grupos culturalmente minorizados representan uno de los ejemplos más paradigmáticos de vulnerabilidad estructural. En estos supuestos, la desigualdad no surge únicamente de la condición de mujer, de la discapacidad o de la pertenencia a una minoría étnica consideradas de forma separada, sino de la combinación de todas ellas, produciendo una situación singular de exclusión laboral que requiere una respuesta jurídica específica. Así, la situación de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas ha servido en este trabajo como un observatorio privilegiado para identificar estas limitaciones. Lejos de constituir un ejemplo accesorio, este colectivo permite apreciar con especial intensidad cómo la concurrencia de distintos factores protegidos desborda las categorías tradicionales del derecho antidiscriminatorio y evidencia las dificultades que presentan las instituciones jurídicas actualmente vigentes para ofrecer una respuesta adecuada a formas complejas de exclusión laboral.

Precisamente por ello, uno de los principales avances del ordenamiento

jurídico español en los últimos años ha sido el reconocimiento expreso de la discriminación múltiple y de la discriminación interseccional en el art. 6.3 de la Ley 15/2022. La incorporación de ambos conceptos supone un importante cambio de paradigma, ya que permite superar parcialmente la lógica tradicional del tratamiento separado de los distintos motivos discriminatorios y ofrece a los operadores jurídicos herramientas conceptuales para comprender fenómenos de exclusión más complejos.

No obstante, la relevancia de este avance conceptual contrasta con la escasez de mecanismos normativos destinados a garantizar su efectividad práctica. En efecto, la Ley 15/2022 reconoce la existencia de la discriminación múltiple e interseccional, pero no desarrolla instrumentos específicos que permitan trasladar dicho reconocimiento al plano de la tutela judicial efectiva. Como consecuencia, existe una evidente distancia entre la amplitud de las definiciones legales y las posibilidades reales de protección de quienes sufren estas formas agravadas de discriminación.

Esta situación resulta especialmente problemática en el ámbito laboral. El acceso al empleo, la promoción profesional, las condiciones de trabajo o la extinción de la relación laboral continúan analizándose, en la práctica judicial, a partir de esquemas contruidos para detectar discriminaciones simples. Ello provoca que numerosas situaciones de discriminación interseccional permanezcan invisibles o sean reconducidas artificialmente hacia una única causa discriminatoria, impidiendo apreciar la verdadera dimensión del perjuicio sufrido. De este modo, la respuesta jurídica acaba siendo incompleta y, en ocasiones, insuficiente para reparar adecuadamente el daño causado.

Desde esta perspectiva, una de las principales conclusiones alcanzadas consiste en la necesidad de reformular determinados aspectos del modelo procesal vigente, a fin y efecto de adaptarlo a las exigencias derivadas de la discriminación interseccional. El reconocimiento legal de este fenómeno carecerá de eficacia real mientras las reglas probatorias continúen contruidas sobre parámetros pensados para supuestos de discriminación simple o unidimensional.

En particular, resulta necesario avanzar hacia una objetivación reforzada de la protección frente a la discriminación interseccional, tal y como se ha formulado en el marco de este trabajo. La concurrencia acreditada de varias circunstancias protegidas en una misma persona debería constituir, por sí misma, un indicio especialmente cualificado de vulnerabilidad y de posible trato discriminatorio. En consecuencia, la acreditación de dicha concurrencia debería activar automáticamente mecanismos reforzados de inversión de la carga de la prueba, sin exigir a la persona trabajadora la demostración adicional de indicios específicos

respecto de cada uno de los motivos concurrentes. La combinación de sexo, discapacidad, origen étnico o situación socioeconómica no puede ser considerada un dato neutral, sino una manifestación objetiva de una posición estructural de desventaja que merece una tutela reforzada.

Del mismo modo, también se destacan las importantes limitaciones que presenta el recurso tradicional al término de comparación en los litigios sobre discriminación. La construcción clásica del juicio comparativo exige identificar una persona o grupo de referencia que comparta todas las características relevantes salvo la circunstancia protegida invocada. Sin embargo, este esquema resulta difícilmente aplicable en contextos interseccionales, donde precisamente la discriminación se produce por la combinación de varias circunstancias. La búsqueda de un sujeto comparable adecuado conduce frecuentemente a la invisibilización de alguno de los factores concurrentes, y termina reproduciendo la lógica fragmentada que se pretende superar.

Es por ello que parece razonable defender una evolución del modelo probatorio hacia sistemas menos dependientes del término de comparación tradicional, y más orientados al análisis de los contextos estructurales de exclusión. En este ámbito, la utilización de datos estadísticos con perspectiva interseccional, estudios sectoriales y análisis de impacto sobre colectivos específicos adquiere una relevancia fundamental. Estas herramientas permiten identificar patrones de desigualdad que difícilmente pueden apreciarse a través del examen aislado de situaciones individuales y ofrecen una base objetiva para valorar la existencia de discriminación estructural.

Junto a la propuesta de reforma procesales, también se ha puesto de manifiesto la necesidad de fortalecer la dimensión sustantiva de la protección frente a la discriminación interseccional. En este contexto, la obligación empresarial de realizar ajustes razonables aparece como una institución especialmente adecuada para evolucionar hacia modelos de protección más integrales. Aunque actualmente esta obligación se encuentra vinculada principalmente a la discapacidad, su fundamento jurídico y su finalidad material permiten explorar interpretaciones más amplias que tengan en cuenta la interacción de diversas barreras sociales, culturales y económicas.

La discriminación interseccional evidencia que los obstáculos para la participación plena en el empleo no derivan exclusivamente de limitaciones funcionales o de barreras físicas. Con frecuencia, dichos obstáculos se construyen a partir de estereotipos de género, prejuicios étnicos, situaciones de pobreza o estructuras organizativas diseñadas para un modelo de trabajador homogéneo que no refleja la diversidad existente en la sociedad.

En consecuencia, una concepción moderna de los ajustes razonables debería incorporar una visión más amplia de las barreras que dificultan la igualdad efectiva, y permitir la adopción de medidas adaptadas a las necesidades específicas de colectivos especialmente vulnerables.

Asimismo, el análisis realizado demuestra que la valoración de la carga excesiva o desproporcionada no puede efectuarse exclusivamente desde parámetros económicos abstractos. Cuando concurren diversas circunstancias protegidas y existe una situación acreditada de discriminación estructural, los operadores jurídicos deben ponderar también el impacto social de los ajustes solicitados y los beneficios que estos generan en términos de inclusión, igualdad de oportunidades y acceso efectivo al empleo. Una interpretación excesivamente restrictiva de la noción de carga desproporcionada corre el riesgo de vaciar de contenido la función transformadora que caracteriza a esta medida antidiscriminatoria.

En definitiva, la principal conclusión de este estudio es que el reconocimiento normativo de la discriminación múltiple e interseccional constituye únicamente el punto de partida de un proceso mucho más amplio de transformación jurídica. La igualdad efectiva exige superar definitivamente los enfoques monocausales que han dominado tradicionalmente el derecho antidiscriminatorio, y avanzar hacia modelos capaces de comprender la complejidad de las desigualdades contemporáneas.

La Ley 15/2022 ha supuesto un avance indudable en esta dirección, pero su potencial transformador depende de la capacidad del legislador, de los tribunales y de los operadores jurídicos para desarrollar mecanismos que permitan convertir el reconocimiento conceptual en protección efectiva. Ello exige, en mi opinión, reformas procesales que faciliten la prueba de la discriminación interseccional, una reinterpretación de las instituciones tradicionales desde una perspectiva estructural y una utilización más intensa de instrumentos como la obligación de realizar ajustes razonables para combatir las barreras derivadas de la interacción de múltiples factores de exclusión.

En definitiva, la capacidad del ordenamiento jurídico para ofrecer respuestas efectivas a las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas puede considerarse un criterio especialmente útil para evaluar el grado de desarrollo alcanzado por el sistema de tutela antidiscriminatoria. La efectividad de la protección frente a la discriminación interseccional no debe medirse únicamente por el reconocimiento normativo de esta categoría, sino por la aptitud real de las instituciones jurídicas para responder a las necesidades de quienes ocupan posiciones de vulnerabilidad reforzada en el mercado de trabajo.

5. Bibliografía

- BARBERA M. (2022), *Le nuove dimensioni della disegualianza e le risposte del diritto antidiscriminatorio*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 5, pp. 29-41
- BURRI S, SCHIEK D. (2009), *Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination*, European Commission
- CARRASQUERO CEPEDA N. (2020), *La discriminación múltiple en Europa*, en *Revista de Estudios Europeos*, n. 75, pp. 41-55
- DE LA CASA QUESADA S. (2025), *La multidiscriminación laboral. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 10, pp. 77-112
- DOMÍNGUEZ C., FLECHA A., FERNÁNDEZ M. (2004), *Mujeres gitanas y mercado laboral: mecanismos para superar su triple exclusión*, en *Lan Harremanak*, n. 11, pp. 81-93
- EUROPEAN COMMISSION (2007), *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*
- 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
- GUTIÉRREZ COLOMINAS D. (2022), *La naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿medidas de acción positiva o de lucha contra la discriminación?*, en *Temas Laborales*, n. 162, pp. 101-139
- LOUSADA AROCHENA F. (2018), *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, en *Revista de Derecho Social*, n. 81, pp. 125-140
- LOUSADA AROCHENA F. (2024), *Mujeres y Discriminación Interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*, Dykinson
- MAKKONEN T. (2002), *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University
- ROMERO ÁLVAREZ C. (2025), *La discriminación interseccional en materia de trabajo y de seguridad social: aproximación al enfoque del Tribunal de Justicia*, en *Revista Galega de Dereito Social*, n. 24, pp. 135-175
- SERRA CRISTÓBAL R. (2021), *El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales*, en G. OTAZUA ZABALA, A. GUTIÉRREZ-SOLANA JOURNOUD (dirs.), *Justicia en clave feminista. Reflexiones en torno a la perspectiva de género en el ámbito judicial*, Universidad del País Vasco

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.