



FACULTAD DE DERECHO

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL EN LAS RELACIONES LABORALES

Autor: Luna Moleres Bel

5º E3 B

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid

Mayo 2026

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	5
1.1 Avances doctrinales recientes sobre interseccionalidad y protección legal.....	6
2. CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL DE LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL.....	7
2.1 Distinción entre discriminación única, múltiple e interseccional.....	8
2.2 Factores de discriminación y colectivos especialmente vulnerables.....	10
2.3 Ámbitos específicos de riesgo de discriminación múltiple e interseccional en el entorno laboral.....	12
2.3.1 Acceso al Empleo	13
2.3.2 Permanencia y condiciones de trabajo	13
2.3.3 Promoción y desarrollo profesional.....	14
3.CAPÍTULO II. MARCO NORMATIVO.....	15
3.1. Marco normativo internacional y europeo	15
3.2. Marco jurídico español	17
3.2.1. La Ley 15/2022 y su proyección sobre las relaciones laborales	17
3.2.2. El Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral específica	19
3.2.3. La Ley Orgánica 3/2007, la Ley de Empleo y otras normas sectoriales relevantes.....	21
4. CAPÍTULO III. PROBLEMÁTICA Y CASUÍSTICA DEL FONDO	23
4.1. Casos paradigmáticos de discriminación múltiple e interseccional	23
4.1.1. Casos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos	23
4.1.2. Casos y ejemplos en el ámbito laboral y de la Unión Europea	25
4.1.3. Las mujeres gitanas en el empleo como ejemplo de discriminación interseccional.....	27
4.2. Límites y retos de los mecanismos de tutela judicial	29
5. CAPÍTULO IV. MECANISMOS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, REPARACIÓN Y CORRECCIÓN.....	31

5.1.1. Planes de igualdad y políticas inclusivas.....	32
5.1.2. Protocolos frente a la discriminación y el acoso	33
5.1.3. Gestión de la diversidad en grandes empresas y pymes.....	34
5.2. Cauces e instrumentos de prevención, protección y corrección.....	35
5.2.1. Tutela administrativa y judicial	35
5.2.2. Medidas cautelares	36
5.2.3. Reparación del daño	37
6. CAPÍTULO V. PROPUESTAS DE MEJORA Y ACCIONES FUTURAS.....	38
7. CONCLUSIÓN	44
8. BIBLIOGRAFÍA.....	47

LISTADO DE ABREVIATURAS

AIT: Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

BOE: Boletín Oficial del Estado

CDPD: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

CE: Constitución Española

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos

CEPC: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales

ET: Estatuto de los Trabajadores

FRA: Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

FSG: Fundación Secretariado Gitano

INE: Instituto Nacional de Estadística

LJS: Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social

LO: Ley Orgánica

LO 3/2007: Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

LOEX: Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

LGTBI: Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STEDH: Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TC: Tribunal Constitucional

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

UE: Unión Europea

1.INTRODUCCIÓN

La discriminación en el ámbito laboral constituye uno de los principales obstáculos para la efectividad real del principio de igualdad y del principio de no discriminación, pese a los avances normativos producidos en las últimas décadas. Conviene advertir, sin embargo, que no toda situación de desventaja o vulnerabilidad en el mercado de trabajo constituye, en sentido jurídico estricto, una discriminación prohibida. La discriminación exige la concurrencia de un trato adverso en situaciones comparables basado en una causa expresamente vedada por el ordenamiento, que no supere el triple filtro de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad. Esta distinción entre desigualdad estructural y discriminación prohibida resulta capital para delimitar correctamente el objeto de este trabajo y evitar que el análisis derive hacia afirmaciones genéricas que confundan ambos planos.

Partiendo de esa distinción, el presente trabajo se ocupa de una categoría específica y especialmente compleja: aquella que afecta a personas situadas en la intersección de varios ejes de vulnerabilidad simultáneos o sucesivos en el marco de las relaciones laborales. La combinación de factores como el sexo, la edad, el origen racial o étnico, la discapacidad, la orientación sexual, la situación socioeconómica o la responsabilidad de cuidados puede generar formas de discriminación prohibida que permanecen invisibles si se examina de forma aislada cada motivo concurrente. Es precisamente en ese terreno, de perfiles jurídicos difusos e insuficientemente regulado, donde este trabajo pretende aportar valor.

El objeto general es analizar sistemáticamente la discriminación múltiple e interseccional en las relaciones laborales desde una perspectiva jurídico-laboral, tomando como eje central la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y su interacción con el resto del sistema de fuentes. Como objetivos específicos, el trabajo pretende: a) delimitar conceptualmente la discriminación múltiple y la discriminación interseccional, diferenciándolas de la discriminación basada en una sola causa; b) identificar los principales factores de discriminación prohibida y los colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo; c) examinar los riesgos específicos que se manifiestan en las distintas fases de la relación laboral; y d) plantear propuestas de mejora concretas en clave de prevención, corrección y reparación, tanto desde la normativa como desde la práctica empresarial.

La metodología utilizada es fundamentalmente jurídico-dogmática, basada en el análisis de la normativa vigente, de la jurisprudencia y de la doctrina especializada, complementada con

el estudio de informes elaborados por organismos dedicados a la igualdad y la no discriminación.

1.1 Avances doctrinales recientes sobre interseccionalidad y protección legal

El concepto de interseccionalidad fue acuñado por la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw en 1989 para describir la situación de mujeres negras que sufrían discriminaciones que no se explicaban adecuadamente ni desde el derecho antidiscriminatorio por razón de sexo ni desde el derecho antidiscriminatorio por razón de raza, considerados por separado.¹ Esta categoría analítica ha ido trasladándose progresivamente al derecho positivo, primero a través de instrumentos internacionales de derechos humanos y más recientemente a los ordenamientos jurídicos internos, incluido el español.

En el plano doctrinal español, los trabajos sobre discriminación múltiple en el ámbito laboral han puesto de relieve la insuficiencia del enfoque mono causal para captar la realidad de personas trabajadoras que se enfrentan a varios factores de discriminación prohibida de forma simultánea o sucesiva.² Hoy existe un cuerpo doctrinal consolidado en el que destacan los trabajos de Cabeza Pereiro y Viqueira Pérez, Lousada Arochena, Martínez Moreno, Blázquez Agudo, y Barrère Unzueta y Morondo Taramundi, que han contribuido decisivamente a precisar los perfiles jurídicos de estas categorías y a proyectarlos sobre el ámbito laboral.³

En el plano normativo europeo, las Directivas de igualdad de trato, en particular la Directiva 2000/43/CE y la Directiva 2000/78/CE, se construyen sobre la base del motivo único de discriminación y no contemplan expresamente la discriminación interseccional, lo que ha sido señalado por la doctrina como una limitación estructural.⁴ Tanto la Resolución del

¹ CRENSHAW, K. W., "Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics", *University of Chicago Legal Forum*, 1989, pp. 139-167.

² FERRANDO GARCÍA, F. M., "La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, n.º 428, noviembre 2018, pp. 19-24; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Discriminación múltiple. El estado de la cuestión y algunas reflexiones", *Aequalitas*, n.º 41, 2017, pp. 29-40.

³ CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo", *Revista de Jurisprudencia El Derecho – Francis Lefebvre*, diciembre 2022; MARTÍNEZ MORENO, C., "Igualdad integral en el empleo", *IgualdadES*, n.º 9, julio-diciembre 2023, pp. 79-106; BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., "La interseccionalidad en las políticas de empleo. La discriminación por ser mujer agravada por la interacción de otra circunstancia personal", *Femeris*, vol. 9, n.º 1, 2024; BARRÈRE UNZUETA, M. Á. y MORONDO TARAMUNDI, D., "Subordinación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio", *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, n.º 45, 2011.

⁴ ROMERO ÁLVAREZ, C., "La discriminación interseccional en materia de trabajo y seguridad social: aproximación al enfoque del Tribunal de Justicia", *Revista Galega de Dereito Social*, 2024; VILLALBA SÁNCHEZ, A., "El edadismo de género: cartografiado de una discriminación interseccional", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, n.º 485, marzo-abril 2025, pp. 22-52.

Parlamento Europeo de 14 de enero de 2009 como la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión han reconocido implícitamente esa insuficiencia, y el Informe de la FRA sobre discriminación múltiple en la UE de 2013 documentó empíricamente la escasa visibilidad del fenómeno en los sistemas de tutela.⁵

En el plano internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue el primer tratado de Naciones Unidas en reconocer expresamente la discriminación múltiple en su artículo 6.1, desarrollado posteriormente por la Observación General núm. 3 del Comité CDPD desde un enfoque interseccional. En una línea análoga, la Recomendación General núm. 25 del Comité CEDAW subrayó que determinados grupos de mujeres sufren discriminaciones múltiples y reclamó medidas específicas para afrontarlas.

En el ordenamiento español, la aprobación de la Ley 15/2022 supone el primer reconocimiento expreso y sistemático de las categorías de discriminación múltiple e interseccional en el derecho positivo estatal. Como ha destacado Cabeza Pereiro, esta ley aspira a constituirse en el derecho común de la no discriminación, superando la consideración diferenciada y aislada de cada causa prohibida que caracterizaba al marco anterior.⁶ Sin embargo, como advierte Lousada Arochena, esa ambición general no viene acompañada de reglas procesales ni sancionadoras específicamente diseñadas para los supuestos en que concurren varios factores de discriminación, lo que plantea interrogantes relevantes sobre su operatividad práctica en el ámbito laboral. Es precisamente esa brecha entre el reconocimiento normativo y la eficacia real de la tutela el hilo conductor de este trabajo.

2. CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL DE LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

Este capítulo tiene por objeto delimitar el marco conceptual de la discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral, estableciendo los elementos teóricos necesarios para el análisis jurídico que se desarrolla en los capítulos siguientes. En primer lugar, se precisan las diferencias entre discriminación única, discriminación múltiple e interseccional, a partir de las principales aportaciones doctrinales y de su reciente positivización en el Derecho español. A continuación, se identifican los factores de discriminación prohibidos y los colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo, prestando especial atención a la necesidad

⁵ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Data in Focus Report 5: Multiple Discrimination in EU*, FRA, Viena, 2013.

⁶ CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., p. 4.

de distinguir entre situaciones de desigualdad estructural y conductas jurídicamente calificables como discriminación prohibida. Finalmente, se examinan los ámbitos específicos de riesgo a lo largo de las distintas fases de la relación laboral.

2.1 Distinción entre discriminación única, múltiple e interseccional

La doctrina y los instrumentos internacionales parten, de forma general, de una concepción de la discriminación como cualquier distinción, exclusión, restricción o diferencia de trato basada en un motivo prohibido que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.⁷ Conviene, sin embargo, insistir desde el principio en una distinción que resulta capital para todo el análisis que sigue: no toda situación de desventaja o vulnerabilidad laboral vinculada a alguno de estos factores constituye automáticamente una discriminación jurídicamente prohibida. Para que exista discriminación en sentido estricto es necesario que concurra un trato adverso en situaciones objetivamente comparables, que ese trato se vincule causalmente a uno o varios de los motivos prohibidos, y que no supere el triple filtro de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad. Esta matización adquiere especial importancia en los supuestos de discriminación múltiple e interseccional, donde la complejidad del análisis aumenta y el riesgo de confundir desigualdad estructural con discriminación prohibida es mayor.

Tradicionalmente, el Derecho del Trabajo y el derecho antidiscriminatorio se han centrado en la discriminación por una sola causa, por ejemplo el sexo, la edad, la discapacidad o el origen racial o étnico, lo que puede denominarse discriminación única o mono causal.⁸ Este enfoque ha permitido consolidar garantías específicas frente a determinados motivos de discriminación, pero se ha mostrado insuficiente para captar las situaciones en las que sobre una misma persona trabajadora confluyen varios motivos de discriminación de forma simultánea o sucesiva, que no pueden explicarse adecuadamente mediante el análisis aislado de cada causa.

En este contexto surge la noción de discriminación múltiple, que en sentido amplio se utiliza para referirse a aquellos supuestos en los que una persona es discriminada por más de una causa contemplada en la normativa antidiscriminatoria.⁹ La doctrina y algunos instrumentos europeos distinguen, dentro de este concepto amplio, entre la discriminación acumulativa o aditiva y la

⁷ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado el 16 de diciembre de 1966, art. 26; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979, art. 1; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada el 13 de diciembre de 2006, Preámbulo, apdo. p.

⁸ FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 20-23

⁹ FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 23-24.

discriminación interseccional.¹⁰ En la discriminación acumulativa, la persona sufre discriminaciones basadas en varios motivos que pueden producirse de forma simultánea o sucesiva en el tiempo, y cuyos efectos se suman incrementando el perjuicio global experimentado, pero que pueden analizarse de forma separada sin que ninguno de ellos pierda su entidad propia. En cambio, en la discriminación interseccional la interacción de los distintos factores es tan estrecha que las causas de discriminación resultan inseparables y dan lugar a una forma específica de discriminación, cualitativamente distinta y no reducible a la mera suma de cada una de ellas.

La diferencia entre ambas modalidades puede ilustrarse con un ejemplo concreto en el ámbito laboral. Una mujer migrante que no es contratada porque la empresa aplica criterios salariales discriminatorios por razón de sexo y, al mismo tiempo, exige una antigüedad mínima en el mercado de trabajo español que excluye sistemáticamente a personas de origen extranjero, sufre una discriminación acumulativa: los dos motivos, sexo y origen nacional, operan en paralelo y cada uno de ellos podría invocarse por separado ante un tribunal. En cambio, una mujer gitana que es rechazada en un proceso de selección de cara al público porque la empresa considera que no tiene la imagen adecuada experimenta una discriminación interseccional: el rechazo no se explica ni por su pertenencia al pueblo gitano en abstracto ni por su condición de mujer en abstracto, sino por la combinación específica de ambos factores, que genera un estereotipo particular que no recae del mismo modo sobre los hombres gitanos ni sobre las mujeres no gitanas.¹¹ En este segundo caso, analizar los dos motivos por separado hace desaparecer la discriminación: tomados individualmente, ninguno de ellos resulta suficiente para explicar el trato adverso.

La Ley 15/2022 recoge esta diferenciación y la positiviza por primera vez en el ordenamiento español. Su artículo 6.3 define la discriminación múltiple como aquella que se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en la ley, y califica como interseccional la situación en que concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.¹² Con ello, el legislador

¹⁰ La distinción entre discriminación acumulativa e interseccional es recogida en BARRÈRE UNZUETA, M. Á. y MORONDO TARAMUNDI, D., op. cit., p. 35; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022...", op. cit. A nivel europeo, la Comisión Europea la sistematizó en *Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws*, Danish Institute for Human Rights, 2007.

¹¹ FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, *Guía sobre discriminación interseccional. Mujeres gitanas*, FSG, Madrid, 2017.

¹² Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, art. 6.3 (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

español asume la construcción doctrinal previa y supera la utilización indistinta de ambos términos, de modo que la discriminación interseccional se configura como una modalidad cualificada de discriminación múltiple, caracterizada por la interacción de factores que crea una experiencia propia de desventaja que no existiría de la misma forma si se considerara cada motivo por separado.¹³

La incorporación de estas categorías a la Ley 15/2022 plantea cuestiones de interés que van más allá del plano definitorio general y que adquieren perfiles específicos en su proyección sobre las relaciones laborales. En particular, la tutela frente a la discriminación interseccional exige repensar tres aspectos nucleares del derecho antidiscriminatorio laboral: en primer lugar, la construcción de la prueba indiciaria y del término de comparación, que en los supuestos interseccionales no puede limitarse a un único grupo de referencia; en segundo lugar, la cuantificación del daño moral, que debe tener en cuenta el efecto combinado de los distintos factores de discriminación; y en tercer lugar, el diseño de las medidas de acción positiva y de los planes de igualdad, que han de incorporar diagnósticos desagregados capaces de identificar a los colectivos situados en el cruce de varios ejes de discriminación. Estos tres aspectos serán objeto de análisis detallado en los capítulos siguientes.

2.2 Factores de discriminación y colectivos especialmente vulnerables

La normativa española, europea e internacional enumera diversos motivos de discriminación prohibidos. El artículo 14 de la Constitución española recoge los de sexo, raza, religión, opinión y cualquier otra condición o circunstancia personal o social; el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea amplía ese catálogo, desde una perspectiva general no ceñida al ámbito laboral, aunque incuestionablemente proyectada también sobre él, incluyendo el color, los orígenes étnicos o sociales, las características genéticas, la lengua, la pertenencia a una minoría nacional, el patrimonio y el nacimiento. Y el artículo 2.1 de la Ley 15/2022 ofrece actualmente la enumeración más extensa en el ordenamiento español, que comprende el sexo, la orientación e identidad sexual, el origen racial o étnico, la discapacidad, la edad, la enfermedad o condición de salud, el estado serológico, la predisposición genética, la nacionalidad, el origen nacional, la situación socioeconómica, el idioma, la religión o convicciones, las opiniones políticas o de otro tipo, la pertenencia a una

¹³ BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., op. cit., pp. 4-6; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022...", op. cit.

minoría étnica, la situación familiar, la responsabilidad de cuidados, y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.¹⁴

Conviene detenerse en un factor que atraviesa de forma recurrente los supuestos de discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral y cuyo alcance jurídico no siempre se acota con precisión: la situación socioeconómica. Este factor aparece en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, pero su relación con la condición social del artículo 14 CE no es evidente. La condición social, como causa de discriminación constitucional, ha sido interpretada por la doctrina en sentido amplio como referida a la posición del individuo en la estructura social, incluyendo elementos como la clase social de origen, el nivel de estudios, el tipo de ocupación o la situación de pobreza o exclusión.¹⁵ La situación socioeconómica de la Ley 15/2022 parece operar en un sentido similar pero más específico, vinculado a la posición económica actual de la persona. Su relevancia en el ámbito laboral se hace visible cuando se combina con otros factores: una persona con discapacidad en situación de precariedad económica, o una mujer migrante en situación administrativa irregular, pueden ver agravada su posición en el mercado de trabajo no solo por la discapacidad o el origen, sino también por la incapacidad de asumir los costes de formación, de desplazamiento o de acceso a redes profesionales que requiere el acceso a determinados empleos. En todo caso, para que la situación socioeconómica opere como causa de discriminación prohibida en sentido estricto, no basta con que exista desventaja económica: es necesario que esa situación sea el motivo determinante de un trato adverso en situaciones comparables, lo que resulta especialmente difícil de probar en los supuestos de discriminación interseccional.¹⁶

En el mercado de trabajo se han identificado algunos colectivos especialmente expuestos a la discriminación múltiple e interseccional, precisamente porque en ellos concurren habitualmente varios factores de riesgo de los enumerados. Dada la heterogeneidad de estos colectivos, dentro de cada uno existen subgrupos con niveles de vulnerabilidad muy distintos, por lo que el análisis ha de partir de la constatación de que la mera pertenencia a uno de estos grupos no implica automáticamente la existencia de discriminación prohibida, sino que sitúa a determinadas personas en una posición de mayor riesgo que el ordenamiento debe atender de forma específica.

¹⁴ Constitución Española, art. 14 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978); Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 21 (DOUE C 202, de 7 de junio de 2016); Ley 15/2022, art. 2.1.

¹⁵ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., "Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, n.º 4, 2022.

¹⁶ MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 79-106.

Entre los colectivos más documentados cabe mencionar los siguientes. Las mujeres con discapacidad presentan tasas de empleo significativamente inferiores no solo a las de los hombres sin discapacidad, sino también a las de los hombres con discapacidad y a las de las mujeres sin discapacidad, lo que evidencia que la desventaja no resulta de sumar de forma aditiva los efectos de la discapacidad y del sexo, sino de su interacción, que produce un patrón específico de exclusión.¹⁷ Las mujeres gitanas concentran de manera desproporcionada empleos informales o precarios, enfrentan estereotipos específicos en los procesos de selección vinculados a la combinación de etnia y género y no a cada uno de ellos por separado, y tienen menor acceso a los servicios públicos de empleo, lo que las sitúa en una posición que no puede explicarse adecuadamente desde el derecho antidiscriminatorio por razón de etnia ni desde el derecho antidiscriminatorio por razón de sexo considerados individualmente.¹⁸ Las personas migrantes de origen extracomunitario, especialmente cuando concurren la situación administrativa irregular, el género y el origen étnico, se concentran en sectores con escasa protección laboral como el trabajo doméstico, la agricultura o los servicios de limpieza, donde la capacidad de denuncia de situaciones discriminatorias es mínima por el riesgo de pérdida del empleo o de represalias. Las personas mayores de 45 años con baja cualificación, cuando además son mujeres o pertenecen a minorías étnicas, enfrentan barreras específicas de reemplazo que no pueden explicarse únicamente por la edad ni únicamente por el sexo o el origen.¹⁹

El análisis de estos factores y colectivos desde una perspectiva interseccional permite no solo identificar quiénes están en mayor riesgo de sufrir discriminación múltiple en el trabajo, sino también comprender cómo se configuran esas experiencias en las distintas fases de la relación laboral y qué instrumentos de tutela resultan más adecuados para afrontarlas.

2.3 Ámbitos específicos de riesgo de discriminación múltiple e interseccional en el entorno laboral

La discriminación múltiple e interseccional no se manifiesta de manera uniforme en todas las fases de la relación laboral, sino que adopta formas distintas según se trate del acceso al empleo, de la permanencia y las condiciones de trabajo o de la promoción y el desarrollo profesional. En cada una de estas etapas, los factores típicos de discriminación pueden operar

¹⁷ CDPD, art. 6.1; Observación General núm. 3 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 38-40.

¹⁸ FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, op. cit.; VILLALBA SÁNCHEZ, A., op. cit., pp. 22-52.

¹⁹ LÓPEZ FARFÁN, F. J., *El principio de igualdad de acceso al empleo en los planes de igualdad con perspectiva interseccional. Mujeres mayores de 45 años*, Trabajo de Fin de Grado, UNED, 8 de julio de 2024.

de forma conjunta, generando riesgos específicos que deben ser identificados para poder prevenirlos y corregirlos.

2.3.1 Acceso al Empleo

En la fase de acceso al empleo, la discriminación múltiple e interseccional se proyecta sobre las oportunidades de ser convocado a un proceso de selección, superar sus distintas fases y obtener finalmente una contratación efectiva. La interacción de varios factores de discriminación puede traducirse en prejuicios, estereotipos y barreras adicionales que reducen las posibilidades reales de inserción laboral de determinadas personas con independencia de sus méritos y cualificaciones objetivas. Ha de insistirse, no obstante, en que la existencia de una brecha estadística entre grupos no es en sí misma prueba de discriminación prohibida: para que esta concurra es necesario identificar un trato adverso concreto, vinculable causalmente a los factores prohibidos, en situaciones objetivamente comparables.²⁰

El uso creciente de herramientas algorítmicas y sistemas de decisión automatizada en los procesos de selección introduce un riesgo añadido en este ámbito. Estos sistemas pueden perpetuar y amplificar sesgos discriminatorios preexistentes, especialmente cuando los datos de entrenamiento reflejan patrones históricos de exclusión que afectan de forma diferenciada a personas que reúnen varios factores de discriminación. La Ley 15/2022 no aborda específicamente este riesgo, lo que constituye una laguna relevante habida cuenta de su extensión en la práctica empresarial actual.²¹

En mercados laborales con elevada segmentación, temporalidad o presencia de economía informal, estos riesgos se intensifican, pues los márgenes de discrecionalidad empresarial son más amplios y los controles efectivos de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria resultan más débiles.²²

2.3.2 Permanencia y condiciones de trabajo

Una vez iniciada la relación laboral, la discriminación múltiple e interseccional puede proyectarse sobre la estabilidad en el empleo, la asignación de tareas, la remuneración, la jornada, la conciliación de la vida laboral y familiar, y las condiciones de trabajo en sentido

²⁰ CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., pp. 45-50.

²¹ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, n.º 8, 2023.

²² OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. Qué hay detrás de la brecha salarial de género*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

amplio. La interacción de varios factores puede facilitar que determinadas personas sean concentradas en puestos temporales, de baja cualificación o con condiciones más gravosas, o que sean las primeras candidatas al despido en situaciones de crisis o reestructuración.

La Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE ha documentado que las personas que sufren discriminación múltiple presentan menores tasas de denuncia que quienes sufren discriminación por un solo motivo, precisamente por su mayor precariedad laboral y por el temor a represalias que podría agravar su situación.²³ Esta circunstancia tiene implicaciones directas para la tutela judicial, pues la infra denuncia dificulta la formación de jurisprudencia específica y perpetúa la invisibilidad del fenómeno.

La exposición a riesgos psicosociales y a situaciones de acoso discriminatorio puede verse también incrementada cuando confluyen varios factores. El Convenio OIT núm. 190 y su Recomendación núm. 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo reconocen expresamente que determinados trabajadores son más vulnerables a estas conductas, entre ellos quienes pertenecen a grupos que afrontan discriminaciones múltiples.²⁴

2.3.3 Promoción y desarrollo profesional

La fase de promoción y desarrollo profesional constituye otro ámbito en el que la discriminación múltiple e interseccional se hace especialmente visible. El acceso a la formación continua, a los puestos de mayor responsabilidad, a los complementos salariales vinculados al desempeño o a las posiciones directivas puede verse condicionado por la interacción de varios factores que afectan a la percepción de mérito y potencial de determinadas personas trabajadoras.

La existencia de techos de cristal y paredes de cristal en la carrera profesional no se debe únicamente a un motivo aislado, sino a la acumulación de sesgos y estereotipos que operan de manera conjunta, limitando las expectativas y las oportunidades de progreso.²⁵ Desde la perspectiva interseccional, estos obstáculos no son simplemente la suma de las barreras de género más las barreras de origen más las barreras de edad: son el resultado de una interacción

²³ FRA, *Data in Focus Report 5: Multiple Discrimination in EU*, 2013, pp. 2-5.

²⁴ Convenio OIT núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado el 21 de junio de 2019; OIT, *Violence and Harassment in the World of Work. A global first survey*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022.

²⁵ European Commission, *Tackling Multiple Discrimination: Practices, policies and laws*, Danish Institute for Human Rights, 2007, pp. 23-27; VILLALBA SÁNCHEZ, A., op. cit., pp. 22-52.

que genera patrones específicos de exclusión profesional que únicamente se hacen visibles cuando se analiza la posición de las personas en el cruce de varios ejes de discriminación.

La identificación de estos riesgos a lo largo de las tres fases de la relación laboral resulta imprescindible para diseñar medidas normativas y políticas de empleo que no se limiten a una visión abstracta del principio de igualdad, sino que actúen sobre las situaciones concretas en las que se materializan las desigualdades discriminatorias.

3.CAPÍTULO II. MARCO NORMATIVO

3.1. Marco normativo internacional y europeo

La problemática de la discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral se enmarca en un proceso más amplio de desarrollo normativo del principio de igualdad y no discriminación en el plano internacional y europeo. Estos instrumentos resultan relevantes en la medida en que ofrecen estándares interpretativos directamente aplicables al ámbito laboral y permiten colmar las lagunas que presenta el ordenamiento interno.

En el plano universal, los Pactos Internacionales de Naciones Unidas de 1966 establecen la prohibición de discriminación con cláusulas abiertas aplicables al ámbito laboral, que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha interpretado en el sentido de exigir atención específica a las situaciones en que concurren varios motivos de discriminación en el acceso al empleo, la remuneración o la seguridad en el trabajo.²⁶

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoció, en su artículo 6.1, que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a discriminación múltiple, obligando a los Estados a adoptar medidas específicas. Su artículo 27 prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo. La Observación General núm. 3 del Comité CDPD desarrolló el enfoque interseccional de este precepto: la situación de las mujeres con discapacidad no puede analizarse separando los efectos de la discapacidad de los del género, dado que su interacción genera una forma específica de

²⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado el 16 de diciembre de 1966, arts. 2.2 y 7; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General núm. 18 sobre el derecho al trabajo, 2005.

discriminación cuya tutela exige medidas específicamente diseñadas para ese cruce, incluyendo los planes de igualdad y las medidas de acción positiva en el ordenamiento laboral español.²⁷

La Recomendación General núm. 25 del Comité CEDAW subraya que la igualdad entre mujeres y hombres exige atender que determinados grupos de mujeres sufren discriminaciones múltiples por factores adicionales como la raza, la discapacidad, la edad o la situación socioeconómica. En el ámbito laboral, ello implica que las medidas de igualdad en el empleo deben diferenciarse según los factores de vulnerabilidad adicionales de cada colectivo, lo que resulta especialmente relevante para el diseño de los planes de igualdad de la LO 3/2007.²⁸

En el ámbito del Consejo de Europa, el Convenio Europeo de Derechos Humanos prohíbe la discriminación en el disfrute de los derechos que garantiza en su artículo 14 y, de forma más amplia, en el artículo 1 del Protocolo núm. 12, que extiende la prohibición a cualquier derecho reconocido por la ley. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha ido desarrollando progresivamente una jurisprudencia que, sin emplear todavía de forma sistemática el concepto de discriminación interseccional comienza a tener en cuenta la posición específica de personas situadas en el cruce de varios ejes de desigualdad. Este desarrollo jurisprudencial se analiza con mayor detalle en el Capítulo III.

En el ámbito de la Unión Europea, el sistema de Directivas de igualdad de trato presenta una limitación estructural de particular relevancia para este trabajo: cada Directiva se construye sobre la base de un único motivo de discriminación, sin contemplar expresamente los supuestos en que concurren varios factores. Así, la Directiva 2000/43/CE prohíbe la discriminación por origen racial o étnico en el empleo y la ocupación, la Directiva 2000/78/CE establece un marco general frente a la discriminación por religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y la Directiva 2006/54/CE regula la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. Esta arquitectura mono causal implica que una persona que sufre discriminación por la interacción de, por ejemplo, su origen étnico y su género, debe invocar alternativamente una u otra Directiva, sin que ninguna de ellas capture adecuadamente la naturaleza específica de su situación.²⁹ Como ha señalado Romero Álvarez, el Tribunal de Justicia de la Unión

²⁷ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006, arts. 6.1 y 27; Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación General núm. 3 sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, CRPD/C/GC/3, 2016.

²⁸ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General núm. 25 sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, medidas especiales de carácter temporal, 2004, párrs. 12 y 13.

²⁹ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 (DO L 180, de 19 de julio de 2000); Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (DO L 303, de 2 de diciembre de 2000); Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 (DO L 204, de 26 de julio de 2006).

Europea ha tendido a analizar por separado cada motivo alegado incluso cuando los hechos apuntaban claramente a una discriminación interseccional, lo que limita la eficacia de la tutela en estos supuestos.³⁰ Esta brecha entre el reconocimiento legislativo creciente de la interseccionalidad, visible en documentos de política de la Comisión y en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, y su tratamiento judicial fragmentado constituye uno de los principales retos del sistema europeo de tutela antidiscriminatoria en el ámbito laboral.

En conjunto, el marco internacional y europeo proporciona estándares mínimos que obligan a los Estados a prevenir y sancionar la discriminación también cuando se produce por la combinación de varios motivos, pero deja un amplio margen para que los ordenamientos nacionales concreten cómo se define y cómo se protege jurídicamente la discriminación múltiple e interseccional en el empleo. La Ley 15/2022 se inserta precisamente en este contexto, tratando de dar una respuesta explícita a estas categorías en el Derecho español, aunque, como se verá a continuación, sin desarrollar plenamente las reglas procesales y sancionadoras necesarias para que esa respuesta sea efectiva en la práctica laboral.

3.2. Marco jurídico español

3.2.1. La Ley 15/2022 y su proyección sobre las relaciones laborales

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se configura como la norma general del ordenamiento español en materia antidiscriminatoria y pretende fijar un marco común aplicable a todos los motivos de discriminación y a los distintos ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, incluido el empleo. Como ha subrayado la doctrina, su aspiración es constituirse en el derecho común de la no discriminación, completando la transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE y superando la dispersión normativa preexistente.³¹

Desde el punto de vista de su estructura, la ley cumple una doble función. Por un lado, establece definiciones básicas y garantías mínimas aplicables al conjunto del ordenamiento: causas de discriminación, tipología de conductas prohibidas, reglas sobre tutela judicial y administrativa, y mecanismos de reparación del daño. Por otro, introduce expresamente categorías que hasta ahora no habían sido recogidas de forma sistemática en la legislación

Véase European Commission, *Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws*, Danish Institute for Human Rights, 2007, pp. 23-27.

³⁰ ROMERO ÁLVAREZ, C., op. cit.

³¹ CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., p. 4; MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., "Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva...", op. cit.

estatal, entre ellas la discriminación múltiple e interseccional, e impone que el principio de igualdad de trato y no discriminación actúe como principio informador de la interpretación y aplicación de todas las normas, incluidas las laborales.

En lo que atañe específicamente a la discriminación múltiple e interseccional, el artículo 4.1 de la Ley 15/2022 incluye ambas modalidades entre las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato, junto con la discriminación directa, la indirecta, la discriminación por asociación o por error, la denegación de ajustes razonables, el acoso discriminatorio, la inducción u orden de discriminar, las represalias y el incumplimiento de medidas de acción positiva. El artículo 6.3 define con detalle la discriminación múltiple como aquella en que una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en la ley, y la discriminación interseccional como la que se produce cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación. Añade, además, que la justificación objetiva de la diferencia de trato debe examinarse respecto de cada motivo y que las medidas de acción positiva han de tener en cuenta esa concurrencia. Finalmente, el artículo 9 proyecta estas garantías sobre el empleo por cuenta ajena, estableciendo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y en el despido.³²

Esta regulación representa un avance significativo respecto al marco anterior, pero presenta lagunas relevantes en dos planos que condicionan directamente su eficacia en el ámbito laboral. El primero es el plano procesal. La Ley 15/2022 no establece reglas específicas sobre cómo debe construirse la prueba indiciaria en los supuestos de discriminación múltiple e interseccional, ni orienta a los órganos judiciales sobre cómo identificar el término de comparación adecuado cuando los motivos alegados son varios y se entrelazan de forma inseparable. La inversión de la carga de la prueba en los procedimientos por discriminación se regula, en el orden social, por los artículos 96 y 181 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, que establecen que cuando la parte demandante aporte indicios fundados de discriminación corresponde a la parte demandada probar la existencia de causas razonables, objetivas y ajenas a cualquier propósito discriminatorio. Sin embargo, esta regla fue diseñada pensando en un único motivo de discriminación, y su aplicación a supuestos interseccionales plantea dificultades específicas: qué indicios son suficientes cuando el trato adverso no se explica por ninguno de los motivos concurrentes de forma individual sino por su interacción, y

³² Ley 15/2022, de 12 de julio, arts. 4.1, 6.3 y 9 (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

cuál es el grupo de comparación adecuado cuando la persona afectada se sitúa en el cruce de varios ejes de discriminación y no existe un grupo de referencia que comparta exactamente esa combinación de características.³³ La ausencia de respuesta legal a estas preguntas constituye una de las principales lagunas del sistema vigente.

El segundo plano deficitario es el sancionador. La LISOS no incorpora un tratamiento específico para los supuestos de discriminación múltiple e interseccional: no prevé un tipo agravado cuando concurren varios motivos ni establece criterios de graduación que tomen en consideración esa concurrencia. Ello genera una situación de desproporción normativa, pues una empresa que discrimina a una persona por la combinación inseparable de su origen étnico, su género y su discapacidad puede recibir el mismo tratamiento sancionador que si hubiera discriminado por un único motivo, lo que resulta difícilmente compatible con el principio de proporcionalidad. Con todo, como se analiza más adelante, el artículo 39 LISOS ofrece ya cierto margen para que la Inspección de Trabajo gradúe las sanciones en el tramo superior atendiendo a la entidad del perjuicio causado.³⁴

Respecto a la reparación del daño, el artículo 27 de la Ley 15/2022 establece el derecho a una reparación integral del daño sufrido, incluyendo el daño moral, y señala expresamente que en la cuantificación de la indemnización podrán tomarse en consideración la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación como parámetro de valoración.³⁵ Esta previsión es relevante porque abre la puerta a que la naturaleza interseccional de la discriminación se traduzca en una indemnización más elevada, proporcional a la mayor gravedad del daño sufrido. No obstante, su operatividad dependerá de que los órganos judiciales sean capaces de identificar y valorar adecuadamente esa concurrencia de factores, lo que a su vez exige que las partes la aleguen y acrediten de forma específica en sus demandas.

3.2.2. El Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral específica

El Estatuto de los Trabajadores constituye el núcleo del marco jurídico laboral español y recoge, entre los derechos básicos de la persona trabajadora, el derecho a no ser discriminada para el empleo ni una vez empleada. Su artículo 4.2.c) reconoce el derecho a no sufrir discriminación directa o indirecta por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico,

³³ MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 96-100; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022...", op. cit.

³⁴ Ley 15/2022, art. 46.2; Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000), arts. 8.12, 8.13 y 40.

³⁵ Ley 15/2022, art. 27.

condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español y de discapacidad, y por razón de sexo en el ejercicio de los derechos de conciliación.

Este mandato general se completa con el artículo 17 ET, que declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas convencionales, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar, en el empleo y en condiciones como la retribución, la jornada o la promoción, a situaciones de discriminación directa o indirecta por los motivos enumerados. La previsión se conecta además con la posibilidad de establecer reservas, preferencias o medidas específicas a favor de determinados colectivos, lo que abre espacio para medidas de acción positiva especialmente relevantes cuando confluyen varios factores de discriminación en una misma persona trabajadora.

El régimen del despido refuerza esta protección. El artículo 55.5 ET califica como nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o que se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas. Conviene matizar, no obstante, que la declaración de nulidad no opera de forma automática por la mera concurrencia de varias circunstancias típicas de discriminación en la persona despedida. Para que el despido sea declarado nulo por discriminación múltiple o interseccional es necesario que la persona trabajadora aporte indicios suficientes de que los motivos determinantes de la decisión extintiva se vinculan a la interacción de varios factores prohibidos, correspondiendo entonces a la empresa demostrar que el despido obedece a causas objetivas y ajenas a cualquier propósito discriminatorio, conforme a las reglas de distribución de la carga probatoria de los artículos 96 y 181 LJS.³⁶ La particularidad que presentan los supuestos interseccionales reside en que la prueba indiciaria no puede construirse comparando a la persona despedida con un grupo de referencia que comparta un único factor de discriminación, sino que debe reflejar la desventaja específica derivada de la combinación de varios motivos, lo que en la práctica exige un esfuerzo probatorio adicional que la Ley 15/2022 no ha resuelto.

La potencialidad de estos preceptos puede ilustrarse con un ejemplo. Una trabajadora de origen extranjero con discapacidad sobrevenida cuyo contrato es rescindido tras solicitar una

³⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015), arts. 4.2.c), 17 y 55.5; Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011), arts. 96 y 181.

adaptación de su puesto experimenta una situación en que la decisión extintiva no se explica por ninguno de los factores concurrentes de forma individual, sino por su interacción. La interpretación conjunta de los artículos 4.2.c), 17 y 55.5 ET a la luz del artículo 9 de la Ley 15/2022 permite calificar esta decisión como contraria al derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Su acreditación ante los tribunales exigirá aportar indicios que pongan de manifiesto no solo la existencia de cada factor prohibido, sino su papel conjunto en la motivación del despido.³⁷

3.2.3. La Ley Orgánica 3/2007, la Ley de Empleo y otras normas sectoriales relevantes

El sistema de fuentes laborales en materia de igualdad y no discriminación se completa con un conjunto de leyes sectoriales que, aunque no utilizan expresamente el lenguaje de la discriminación múltiple e interseccional, incorporan instrumentos con potencial para prevenir, detectar y corregir estas situaciones cuando se interpretan a la luz de la Ley 15/2022.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el pilar específico de la igualdad de género en el ámbito laboral. Su artículo 46, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, define los planes de igualdad como conjuntos ordenados de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, destinadas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes son obligatorios para las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras. Desde la perspectiva de la discriminación interseccional, su utilidad es doble: por un lado, pueden servir como instrumento de prevención cuando incorporan diagnósticos desagregados que permiten identificar subgrupos de mujeres especialmente vulnerables por la concurrencia de otros factores de discriminación; por otro, pueden operar como mecanismo de corrección cuando, detectada una situación de discriminación múltiple o interseccional, se articulan medidas específicas dirigidas al colectivo afectado. Sin embargo, la práctica revela que la mayoría de los planes de igualdad se diseñan con una visión homogénea de la categoría mujer, sin incorporar de manera sistemática la perspectiva interseccional, lo que limita su capacidad de intervención en los supuestos más complejos.³⁸

³⁷ CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., pp. 80-90; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022...", op. cit.

³⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 46, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019); LÓPEZ FARFÁN, F. J., op. cit.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, configura el marco general de las políticas públicas de empleo y consagra entre sus principios rectores la igualdad y la no discriminación en el acceso y la consolidación del empleo, así como la atención prioritaria a determinados colectivos vulnerables. Entre estos colectivos incluye, entre otros, a las personas jóvenes con baja cualificación, las personas en desempleo de larga duración, las personas con discapacidad, las personas mayores de 45 años, las personas LGTBI, las personas migrantes, las minorías étnicas y las mujeres con baja cualificación. Esta enumeración refleja una aproximación próxima a la lógica de la discriminación múltiple al identificar conjuntos de factores que incrementan el riesgo de exclusión laboral, aunque sin llegar a articular instrumentos específicamente diseñados para abordar la interacción entre esos factores.³⁹ Su utilidad preventiva es, por tanto, más marcada que su capacidad correctora, pues orienta las políticas activas de empleo hacia colectivos en situación de mayor vulnerabilidad sin exigir que los servicios públicos de empleo adopten un enfoque interseccional en el diseño de los itinerarios individualizados de inserción.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, impone a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras la obligación de contar con un conjunto planificado de medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo frente al acoso o la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Este instrumento tiene una dimensión preventiva clara, al exigir la adopción de medidas antes de que se produzcan situaciones de discriminación o acoso. Desde la perspectiva interseccional, cobra especial relevancia cuando la orientación sexual o la identidad de género se combina con otros factores de discriminación como el origen étnico, la discapacidad o la edad, generando situaciones de vulnerabilidad cualificada que el protocolo debe ser capaz de identificar y abordar de forma específica.⁴⁰

En conjunto, estas leyes sectoriales complementan el marco general de la Ley 15/2022 y del Estatuto de los Trabajadores aportando instrumentos con una doble función: preventiva, al orientar las políticas de igualdad y los planes de empleo hacia colectivos en mayor riesgo de discriminación; y correctora, al prever mecanismos de intervención frente a situaciones de discriminación ya identificadas. Su eficacia en los supuestos de discriminación múltiple e interseccional depende, sin embargo, de que se interpreten a la luz de la Ley 15/2022 y de que

³⁹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023), arts. 2 y 49.

⁴⁰ Ley 4/2023, 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 (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023), art. 63.

incorporen progresivamente diagnósticos y medidas diferenciadas para los colectivos situados en el cruce de varios ejes de discriminación, superando la visión homogénea de cada categoría protegida que todavía predomina en la práctica.

4. CAPÍTULO III. PROBLEMÁTICA Y CASUÍSTICA DEL FONDO

4.1. Casos paradigmáticos de discriminación múltiple e interseccional

La comprensión de la discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral no puede limitarse a la definición normativa, sino que exige analizar cómo los órganos internacionales y los tribunales han afrontado casos concretos en los que confluyen varios motivos de discriminación. La selección de algunos supuestos paradigmáticos permite observar hasta qué punto se reconoce la interacción de factores como el sexo, el origen racial o étnico, la discapacidad, la edad o la condición migratoria, y cómo esa interacción condiciona el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y el disfrute de prestaciones vinculadas a la actividad laboral. Conviene advertir, no obstante, que tanto el Tribunal Europeo de Derechos Humanos como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea han abordado estos supuestos, en su mayor parte, sin emplear explícitamente el concepto de discriminación interseccional, lo que pone de manifiesto la distancia que todavía existe entre el reconocimiento normativo de esta categoría y su operatividad judicial.⁴¹

4.1.1. Casos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Tres decisiones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos resultan especialmente ilustrativas para este trabajo por la relevancia que tienen para el ámbito laboral y de la protección social vinculada al trabajo.

El primero es el asunto B.S. contra España, resuelto por sentencia de 24 de julio de 2012.⁴² Los hechos se referían a una mujer de nacionalidad nigeriana que ejercía la prostitución en la vía pública en Palma de Mallorca y que fue sometida a controles policiales reiterados, acompañados de un trato vejatorio que incluía insultos racistas. Las autoridades españolas no investigaron de forma efectiva si las actuaciones policiales habían estado motivadas por razones discriminatorias. El Tribunal apreció violación de los artículos 3 y 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos al considerar que la investigación interna no había tenido en cuenta la vulnerabilidad específica de la demandante como mujer, como persona de origen africano y

⁴¹ ROMERO ÁLVAREZ, C., op. cit.; VILLALBA SÁNCHEZ, A., op. cit., pp. 34-37.

⁴² STEDH de 24 de julio de 2012, asunto B.S. contra España, demanda núm. 47159/08, Sección Tercera.

como trabajadora sexual, tres factores que en su combinación la colocaban en una posición de particular exposición frente a posibles abusos. Desde la perspectiva del derecho laboral y de la no discriminación, la relevancia de este pronunciamiento reside en que el Tribunal no analiza por separado el factor racial y el factor de género, sino que valora conjuntamente la posición de la demandante como resultado de la intersección de ambos con su condición ocupacional. Aunque la sentencia no emplea el término interseccionalidad, la doctrina ha señalado que anticipa ese enfoque al reconocer que la vulnerabilidad específica de esta mujer no podría haberse captado analizando individualmente cada uno de los factores concurrentes.⁴³

El segundo es el asunto Muñoz Díaz contra España, resuelto por sentencia de 8 de diciembre de 2009.⁴⁴ La demandante era una mujer perteneciente al pueblo gitano cuyo matrimonio había sido celebrado conforme a los ritos propios de su comunidad, sin inscripción en el Registro Civil. Tras el fallecimiento de su marido, las autoridades españolas le denegaron la pensión de viudedad al no reconocer efectos civiles plenos al matrimonio gitano. El Tribunal declaró vulnerado el artículo 14 en relación con el artículo 1 del Protocolo núm. 1, señalando que el Estado había reconocido durante años la situación familiar de la demandante a otros efectos, incluyendo la expedición del libro de familia y el reconocimiento de prestaciones sociales, lo que hacía incongruente negar ahora esos efectos en el ámbito de la Seguridad Social. La relevancia laboral de esta sentencia es doble. Por un lado, ilustra cómo la pertenencia a una minoría étnica puede combinarse con el género y con la situación socioeconómica para generar una posición de desventaja específica en el acceso a prestaciones derivadas de la relación laboral. Por otro, pone de manifiesto que la discriminación interseccional puede operar no solo en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, sino también en la protección social vinculada a la actividad laboral, ámbito en el que los estereotipos sobre las prácticas familiares de determinadas comunidades étnicas pueden traducirse en una exclusión jurídica difícilmente justificable.⁴⁵

El tercero es el asunto F.M. y otros contra Rusia, resuelto por sentencia de 10 de diciembre de 2024.⁴⁶ El caso se refería a un grupo de mujeres migrantes víctimas de trata y explotación laboral que habían sido sometidas a trabajo forzoso en condiciones de servidumbre.

⁴³ LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022...", op. cit.; FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 31-32.

⁴⁴ STEDH de 8 de diciembre de 2009, asunto Muñoz Díaz contra España, demanda núm. 49151/07, Sección Tercera.

⁴⁵ FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 31-32; BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., op. cit., pp. 6-7.

⁴⁶ STEDH de 10 de diciembre de 2024, asunto F.M. y otros contra Rusia, demandas acumuladas, arts. 4 y 14 CEDH.

El Tribunal analizó la situación a la luz de los artículos 4 y 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, poniendo de relieve la interacción entre el género, la situación migratoria irregular y la explotación económica como factores que, en su conjunto, habían creado las condiciones para la vulneración. La relevancia de este pronunciamiento para el derecho laboral reside en que el Tribunal reconoce expresamente que la vulnerabilidad de estas mujeres no derivaba solo de su condición de migrantes ni solo de su género, sino de la combinación de ambos factores con su situación de dependencia económica, lo que las hacía especialmente susceptibles de ser captadas por redes de explotación laboral. Este pronunciamiento refuerza la necesidad de que el ordenamiento laboral español, y en particular la Inspección de Trabajo, adopten un enfoque específico frente a las situaciones de explotación que afectan a personas situadas en el cruce de varios factores de vulnerabilidad.⁴⁷

Estos tres asuntos, aunque no formulados expresamente en términos de discriminación interseccional, muestran una evolución significativa en la jurisprudencia del Tribunal Europeo hacia la valoración de la posición específica de personas situadas en el cruce de varios ejes de desigualdad. Esta evolución constituye un parámetro interpretativo relevante para los tribunales españoles a la hora de aplicar la Ley 15/2022, de conformidad con el artículo 10.2 de la Constitución española.

4.1.2. Casos y ejemplos en el ámbito laboral y de la Unión Europea

En el ámbito de la Unión Europea, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha abordado supuestos en los que concurren varios motivos de discriminación, aunque su análisis ha tendido a examinar cada factor por separado en lugar de valorar su interacción de forma propiamente interseccional. Esta aproximación, que Romero Álvarez ha calificado como una deficiente implementación jurisprudencial de la figura, resulta especialmente visible en el asunto Parris contra Trinity College Dublin y otros, resuelto por sentencia de 24 de noviembre de 2016.⁴⁸ En ese caso, el demandante era un funcionario de nacionalidad irlandesa con orientación homosexual cuya pareja de hecho no podía acceder a la pensión de supervivencia prevista en el régimen de pensiones de la institución empleadora por no haberse formalizado la unión civil antes de que el demandante cumpliera 60 años, condición que resultaba imposible de cumplir dado que la legislación irlandesa no reconocía las uniones civiles entre personas del mismo sexo hasta 2010. El demandante alegó discriminación por razón de orientación sexual y

⁴⁷ ROMERO ÁLVAREZ, C., op. cit.

⁴⁸ STJUE de 24 de noviembre de 2016, asunto C-443/15, David L. Parris contra Trinity College Dublin y otros, ECLI:EU:C:2016:897.

discriminación por razón de edad, tanto de forma separada como en su combinación. El Tribunal de Justicia descartó la existencia de discriminación por cada uno de los motivos individualmente considerados y, al abordar la posible discriminación derivada de su combinación, afirmó que las Directivas 2000/78/CE y 2000/43/CE no contemplan la discriminación resultante de la combinación de dos motivos protegidos, rechazando de este modo la posibilidad de apreciar discriminación interseccional al amparo del derecho de la Unión Europea.⁴⁹ Esta posición ha sido ampliamente criticada por la doctrina, que ha señalado que el resultado práctico es que una persona puede sufrir un trato perjudicial que no se explica por ninguno de los motivos protegidos de forma individual y quedar, sin embargo, sin tutela efectiva por la incapacidad del sistema de captar la interacción entre ellos.⁵⁰

En el plano de las prácticas concretas de discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral, los informes de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea han documentado situaciones prototípicas que resultan de especial relevancia para el ordenamiento español. Entre las más significativas se encuentran las siguientes. En el sector del trabajo doméstico, las mujeres migrantes en situación administrativa irregular sufren una combinación de discriminación por género, por origen étnico y por situación migratoria que las coloca en una posición de extrema vulnerabilidad: la imposibilidad de denunciar condiciones abusivas por el riesgo de expulsión, la ausencia de redes de apoyo y la dependencia económica del empleador crean un contexto en que la discriminación interseccional raramente llega a conocimiento de los órganos judiciales. En el sector agrícola, los trabajadores temporeros de origen extracomunitario, y especialmente las mujeres, enfrentan la interacción de discriminación por origen étnico, por género y por situación de temporalidad contractual, que se traduce en condiciones salariales y de alojamiento muy inferiores a las de los trabajadores nacionales en puestos comparables. En los procesos de selección para puestos de cara al público en el sector servicios, las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas visibles, como las mujeres que llevan velo, enfrentan una discriminación que no puede explicarse ni por el género en abstracto ni por la pertenencia étnica o religiosa en abstracto, sino por su combinación específica.⁵¹

En el plano interno, la jurisprudencia laboral española que hace uso explícito de las categorías de discriminación múltiple o interseccional es todavía muy escasa tras la aprobación

⁴⁹ STJUE de 24 de noviembre de 2016, asunto C-443/15, apartados 77-80.

⁵⁰ ROMERO ÁLVAREZ, C., op. cit.; VILLALBA SÁNCHEZ, A., op. cit., pp. 34-37.

⁵¹ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Data in Focus Report 5: Multiple Discrimination in EU*, 2013, pp. 2-10; FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 35-36.

de la Ley 15/2022. Sí existen, sin embargo, pronunciamientos que aplican esta ley para apreciar discriminación en decisiones empresariales relativas, por ejemplo, a despidos de personas en situación de baja médica o a condiciones de trabajo vinculadas a la maternidad, que podrían haberse analizado desde una perspectiva interseccional si los motivos concurrentes hubieran sido adecuadamente alegados y acreditados por las partes.⁵² Esta escasez de jurisprudencia específica confirma que el principal obstáculo para la operatividad práctica de la discriminación interseccional no reside solo en las carencias normativas, sino también en la ausencia de una cultura procesal que incentive a las partes a alegar y argumentar la naturaleza interseccional del trato adverso sufrido.

4.1.3. Las mujeres gitanas en el empleo como ejemplo de discriminación interseccional

La situación de las mujeres gitanas en el mercado de trabajo constituye uno de los ejemplos más documentados de discriminación interseccional en el contexto español y europeo, y permite ilustrar con claridad los límites del enfoque mono causal en el análisis de situaciones de exclusión laboral. La Fundación Secretariado Gitano ha puesto de relieve que la posición de las mujeres gitanas en el mercado de trabajo no puede explicarse adecuadamente ni desde el análisis de la discriminación étnica que afecta al conjunto de la comunidad gitana, ni desde el análisis de la discriminación de género que afecta a las mujeres en general, sino que requiere un enfoque específico que atienda a la interacción de ambos factores con otros elementos como la situación socioeconómica, el nivel educativo y la responsabilidad de cuidados.⁵³

Desde el punto de vista empírico, los datos disponibles evidencian que las mujeres gitanas presentan tasas de empleo formal notablemente inferiores a las de los hombres gitanos, a las de las mujeres no gitanas y, por supuesto, a las de los hombres no gitanos. Esta brecha cuádruple no puede atribuirse únicamente a ninguno de los factores concurrentes de forma aislada. Los estudios de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la situación de la población romaní en Europa confirman que las mujeres gitanas experimentan una doble infrarrepresentación en el mercado de trabajo formal que responde precisamente a esa interacción específica de factores.⁵⁴ En el contexto español, el Informe FOESSA de 2022 sobre exclusión e integración social en España documentó que la tasa de empleo de las mujeres gitanas es significativamente inferior no solo a la media nacional, sino también a la de los

⁵² MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 96-100.

⁵³ FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, *Guía sobre discriminación interseccional. Mujeres gitanas*, FSG, Madrid, 2017, pp. 8-15.

⁵⁴ STEDH de 10 de diciembre de 2024, asunto F.M. y otros contra Rusia, demandas núm. 71671/16 y 40190/18, Sección Tercera, ECHR 895.

hombres gitanos, lo que evidencia que la variable de género opera de forma específica dentro de la comunidad gitana y no de la misma manera que opera para el resto de las mujeres.⁵⁵

Las situaciones concretas de discriminación interseccional que se documentan en este colectivo se producen a lo largo de todas las fases de la relación laboral. En el acceso al empleo, se han registrado casos en que las mujeres gitanas son rechazadas en procesos de selección de cara al público con argumentos relacionados con la imagen o la presentación personal que, en realidad, encubren un rechazo vinculado a la combinación de su pertenencia étnica y su género. Este tipo de discriminación es especialmente difícil de probar porque el empresario no necesita invocar motivo alguno en la fase precontractual y porque el perfil rechazado, la mujer gitana, no coincide exactamente con ninguno de los grupos de comparación disponibles de forma individual: ni con las mujeres no gitanas ni con los hombres gitanos.⁵⁶ En las condiciones de trabajo, las mujeres gitanas que acceden al empleo formal se concentran de forma desproporcionada en sectores precarios, con alta rotación y escasa protección, lo que combina la discriminación étnica con la discriminación de género y con la discriminación por situación socioeconómica de una forma que los planes de igualdad convencionales raramente están diseñados para detectar ni para corregir.⁵⁷

Desde una perspectiva jurídico-procesal, esta situación plantea un problema de fondo que la Ley 15/2022 no ha resuelto: la dificultad de construir la prueba indiciaria cuando el término de comparación no existe de forma natural en el mercado de trabajo. Para que un tribunal pueda valorar el entrecruzamiento de motivos discriminatorios, la parte demandante debe aportar datos, estadísticas e informes que permitan apreciar que la combinación específica de factores genera una desventaja que no se produciría si solo concurriera uno de ellos. Esta carga probatoria reforzada solo puede aliviarse si los informes de organismos especializados como la Fundación Secretariado Gitano o la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato son sistemáticamente aportados y reconocidos por los tribunales como elementos suficientes para desplazar la carga de la prueba.⁵⁸

⁵⁵ FERNÁNDEZ, A. y FERNÁNDEZ, C., "La brecha laboral de la población gitana, con especial atención a la realidad específica de las mujeres gitanas", *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, n.º 11, SEPE, Madrid, abril de 2024; Fundación Secretariado Gitano, *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018*, FSG, Madrid, 2018.

⁵⁶ FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, op. cit., pp. 20-25; BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., op. cit., pp. 6-8.

⁵⁷ FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 35-36; FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, op. cit., pp. 25-30.

⁵⁸ MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 96-100; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022...", op. cit.

La situación de las mujeres gitanas ilustra, en definitiva, por qué la interseccionalidad no puede quedar reducida a una etiqueta conceptual sin consecuencias procesales concretas. Su tutela efectiva exige que el ordenamiento jurídico laboral proporcione mecanismos específicos para alegar, probar y reparar una forma de discriminación que, por definición, resulta invisible si se examina cada motivo por separado.

4.2. Límites y retos de los mecanismos de tutela judicial

La consolidación normativa de la discriminación múltiple e interseccional contrasta con las serias dificultades que plantea su tratamiento efectivo en sede judicial. Esta brecha entre el reconocimiento legislativo y la eficacia práctica de la tutela responde a factores de diversa naturaleza que conviene analizar de forma ordenada.

El primero y más fundamental es el problema probatorio. La construcción tradicional de la prueba indiciaria en los procesos por discriminación fue diseñada pensando en un único motivo de discriminación y en la posibilidad de identificar un grupo de comparación que comparta exactamente las mismas características que la persona afectada salvo el rasgo protegido. En los supuestos de discriminación interseccional, esta lógica comparativa se quiebra porque no existe, en la mayor parte de los casos, un grupo de referencia que combine todos los factores concurrentes de la misma manera. Una trabajadora de origen marroquí, mayor de 50 años y con una discapacidad visible, que alega haber sido despedida por la interacción de esos tres factores, no puede compararse con trabajadores que compartan exactamente esa misma combinación de características porque ese grupo probablemente no existe en plantilla. La jurisprudencia española y europea tiende a resolver esta dificultad examinando por separado cada motivo alegado y descartando la discriminación cuando no se acredita plenamente respecto de ninguno de ellos de forma individual, sin valorar si la interacción de los tres genera una situación específica de desventaja que ninguno de ellos explicaría por sí solo.⁵⁹ Esta aproximación fragmentada, que Romero Álvarez ha documentado también en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, impide que la discriminación interseccional sea reconocida como tal incluso cuando los hechos la evidencian con claridad.⁶⁰

La apreciación de esa claridad no puede, sin embargo, derivarse de la mera concurrencia de varios factores protegidos en la persona demandante. Presumir la discriminación interseccional por el solo hecho de que quien alega el trato adverso reúne más de una

⁵⁹ ROMERO ÁLVAREZ, C., op. cit.; FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 43-45.

⁶⁰ ROMERO ÁLVAREZ, C., op. cit.; VILLALBA SÁNCHEZ, A., op. cit., pp. 34-40.

característica tutelada situaría a la empresa en una posición probatoria desproporcionada: tendría que desvirtuar tanto la discriminación por cada motivo individualmente considerado como la discriminación derivada de su interacción en conjunto, sin que necesariamente haya incurrido en ninguna. Esa doble carga probatoria solo se activa legítimamente cuando la parte demandante aporta indicios que se refieren específicamente al efecto combinado de los distintos factores: datos estadísticos sobre la posición del subgrupo concreto en la empresa o en el sector, patrones de trato diferencial que ninguno de los motivos de forma individual explicaría, o actos que, tomados aisladamente, parecerían neutros pero que en su conjunto apuntan a la interacción de varios ejes como causa del trato adverso.

Cuando esos indicios se acreditan de forma suficiente, la empresa no puede limitarse a invocar su libertad de organización o sus facultades discrecionales como justificación. La estimación judicial de la discriminación no depende de la intencionalidad del empresario, sino del efecto adverso de su decisión sobre quien sufre la combinación de factores protegidos; por ello, la empresa debe ofrecer una explicación objetiva, seria y coherente que excluya que esas facultades se hayan ejercido de forma discriminatoria, directa o indirectamente, atendiendo a la situación interseccional de la persona afectada. Ello supone una limitación real del margen de discrecionalidad empresarial en estos supuestos: las razones de actuación deben ser más sólidas y verificables cuando la decisión recae sobre alguien situado en el cruce de varios ejes de discriminación. El marco procesal resultante debe ser, en todo caso, equilibrado: la tutela reforzada de quien acredita indicios serios ha de preservar también la tutela judicial efectiva de la empresa, evitando que la acumulación de factores protegidos opere como presunción *iuris tantum* automática.

El segundo problema es el encaje procesal. La Ley 15/2022 reconoce la discriminación múltiple e interseccional y la incluye entre las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato, pero no establece reglas procesales específicas sobre cómo debe formularse la demanda ni cómo deben valorarse conjuntamente varios factores en un mismo procedimiento. Los artículos 96 y 181 LJS regulan la inversión de la carga de la prueba, pero no orientan al juzgador sobre cómo operar esa inversión cuando los indicios no se refieren a un único motivo sino a su interacción. Esta laguna puede desincentivar que las partes demandantes aleguen expresamente la

dimensión interseccional y puede llevar a los tribunales a aplicar el nuevo marco legal sin diferenciar entre casos monocausales y casos verdaderamente interseccionales.⁶¹

El tercer problema es el de la reparación. Los remedios clásicos del derecho antidiscriminatorio laboral, centrados en la declaración de nulidad del acto discriminatorio y en la indemnización de los daños materiales y morales, pueden resultar insuficientes para corregir situaciones que responden a patrones estructurales de desigualdad. El artículo 27 de la Ley 15/2022 permite tomar en consideración la concurrencia de varios motivos como parámetro para la cuantificación de la indemnización por daño moral, lo que abre la puerta a una reparación más proporcional a la gravedad real del daño sufrido. Su operatividad dependerá de que las partes demandantes articulen de forma específica la naturaleza interseccional de la discriminación y sus efectos concretos sobre la situación personal, profesional y económica de la persona afectada.⁶²

El cuarto problema es la escasa intervención de la Inspección de Trabajo en la detección de discriminación interseccional. Sus actuaciones se han centrado en el control del cumplimiento formal de las obligaciones normativas, como la elaboración de planes de igualdad, sin desarrollar herramientas específicas para estos supuestos. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato prevista en la Ley 15/2022, cuya efectividad se analiza en el capítulo siguiente, podría cubrir esta laguna si cuenta con recursos suficientes y desarrolla criterios de actuación orientados a las formas más complejas de discriminación.⁶³

5. CAPÍTULO IV. MECANISMOS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, REPARACIÓN Y CORRECCIÓN

Este capítulo analiza los mecanismos de prevención, detección, reparación y corrección de la discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral, con atención a las herramientas empresariales y a los cauces administrativos y judiciales de tutela, evaluando en qué medida los instrumentos existentes resultan suficientes y qué ajustes serían necesarios para incorporar de forma efectiva la dimensión interseccional.

⁶¹ MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 96-100; CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., pp. 80-90.

⁶² Ley 15/2022, art. 27; MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 100-103.

⁶³ Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE núm. 174, de 22 de julio de 2015); Ley 15/2022, arts. 40-45.

5.1. Herramientas y buenas prácticas empresariales

Las empresas disponen de instrumentos internos de prevención y gestión de la igualdad (planes de igualdad, protocolos frente a la discriminación y el acoso, y políticas de diversidad) cuya eficacia frente a la discriminación interseccional depende de que incorporen diagnósticos desagregados que identifiquen a los colectivos especialmente vulnerables. En la práctica, sin embargo, la mayoría trata los casos de concurrencia de varios motivos como discriminación por un único factor dominante.⁶⁴

5.1.1. Planes de igualdad y políticas inclusivas

Los planes de igualdad constituyen el principal instrumento legal para integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la gestión empresarial. La Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 46, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, los define como conjuntos ordenados de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, destinadas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El Real Decreto 901/2020 concreta el contenido mínimo obligatorio del diagnóstico y de las medidas, incluyendo la selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, la conciliación y la prevención del acoso.⁶⁵

Desde la perspectiva de la discriminación interseccional, los planes de igualdad pueden cumplir una doble función. La primera es diagnóstica y preventiva: cuando el diagnóstico incorpora datos desagregados no solo por sexo sino también por factores como la edad, el origen étnico o la discapacidad, permite identificar subgrupos especialmente vulnerables y articular medidas dirigidas a ellos antes de que se produzcan situaciones de discriminación. La segunda es correctora: cuando el diagnóstico revela brechas que no se explican por el sexo en abstracto sino por su combinación con otros factores, las medidas deben diseñarse específicamente para ese cruce, incluyendo en su caso acciones positivas dirigidas al colectivo concreto afectado.

Sin embargo, el estudio de López Farfán sobre planes de igualdad con perspectiva interseccional pone de manifiesto que la mayoría de los planes elaborados en España se diseñan con una visión homogénea de la categoría mujer, sin incorporar diagnósticos desagregados ni medidas específicas para los subgrupos más vulnerables. Esta limitación resulta especialmente visible en los planes de empresas con porcentajes elevados de mujeres migrantes, mujeres

⁶⁴ FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 43-45; LÓPEZ FARFÁN, F. J., op. cit.

⁶⁵ BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., op. cit., pp. 6-9; MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 100-103.

mayores de 45 años o mujeres con discapacidad, grupos que la Ley 3/2023 identifica expresamente como colectivos de atención prioritaria pero que raramente encuentran reflejo en los objetivos e indicadores de los planes de igualdad.⁶⁶

Una posible vía de mejora, compatible con la legislación vigente sin necesidad de reforma, consistiría en introducir en los planes de igualdad, cuando el diagnóstico detecte la concurrencia habitual de dos o más factores de discriminación en determinados subgrupos de la plantilla, medidas de protección reforzada y mecanismos de seguimiento desagregado de su situación, interpretando sistemáticamente el Real Decreto 901/2020 a la luz del artículo 9 de la Ley 15/2022.⁶⁷

5.1.2. Protocolos frente a la discriminación y el acoso

Los protocolos frente a la discriminación y el acoso constituyen otra herramienta central de prevención y actuación en el ámbito empresarial. La Ley 15/2022, en su artículo 12, impone la obligación de prevenir las situaciones de discriminación, lo que incluye el deber de contar con procedimientos internos para su detección y corrección. Esta obligación se superpone con las derivadas del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y con las obligaciones de prevención de riesgos psicosociales de la Ley 31/1995.⁶⁸

Para que un protocolo sea eficaz frente a situaciones de discriminación interseccional debe incorporar al menos los siguientes elementos: una definición de las conductas discriminatorias que incluya expresamente los supuestos en que el trato adverso deriva de la combinación de varios motivos; un procedimiento de investigación que valore la interacción de varios factores sin limitarse al examen aislado de cada uno; la recogida de datos desagregados sobre las denuncias formuladas para identificar patrones que afecten específicamente a determinados subgrupos; y medidas de protección inmediata que tengan en cuenta la especial vulnerabilidad de quien reúne varios factores de discriminación, incluyendo si es necesario cambios organizativos o remisión a servicios externos de apoyo.⁶⁹

⁶⁶ LÓPEZ FARFÁN, F. J., *El principio de igualdad de acceso al empleo en los planes de igualdad con perspectiva interseccional. Mujeres mayores de 45 años*, Trabajo de Fin de Grado, UNED, 8 de julio de 2024; Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023), art. 49.

⁶⁷ Real Decreto 901/2020, art. 7; Ley 15/2022, art. 9.

⁶⁸ Ley 15/2022, art. 12; Ley Orgánica 3/2007, art. 48; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995), arts. 14 y 15.

⁶⁹ NIETO ROJAS, P., "El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. extraordinario, 2023, pp. 122-142; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022...", op. cit.; CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., pp. 90-100.

La relevancia práctica de estos elementos se pone de manifiesto si se considera que las personas que sufren discriminación múltiple o interseccional presentan tasas de denuncia significativamente inferiores a las de quienes sufren discriminación por un único motivo, por su mayor precariedad laboral y porque los canales de denuncia existentes no siempre están diseñados para captar la complejidad de su experiencia discriminatoria. Un protocolo que incorpore expresamente la perspectiva interseccional puede contribuir a reducir esa brecha al transmitir a las personas afectadas que su situación es reconocida y que los mecanismos internos están preparados para abordarla.

5.1.3. Gestión de la diversidad en grandes empresas y pymes

La gestión de la diversidad se ha incorporado progresivamente a las políticas de recursos humanos como estrategia que va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales mínimas. En la práctica, estas políticas se han centrado inicialmente en ejes concretos como el género o la discapacidad, pero solo de forma incipiente han empezado a incorporar de manera explícita la perspectiva interseccional.⁷⁰

Desde el punto de vista de la discriminación múltiple e interseccional, la gestión de la diversidad ofrece un potencial significativo si se diseña teniendo en cuenta la situación de colectivos en los que confluyen varios factores de vulnerabilidad, como mujeres migrantes, mujeres gitanas o mujeres mayores de 45 años con baja cualificación. Ello requiere que las empresas recopilen datos desagregados sobre sus plantillas e identifiquen posibles brechas en el acceso al empleo, la promoción y las condiciones de trabajo para estos grupos, articulando medidas específicas como programas de mentoría o itinerarios formativos adaptados.

El estudio de López Farfán pone de manifiesto que, en muchos casos, las compañías se limitan a compromisos formales de diversidad sin integrar de manera sistemática la interseccionalidad en sus diagnósticos, objetivos e indicadores.⁷¹ Esta brecha resulta especialmente visible en las pymes, donde la gestión de la diversidad depende frecuentemente de la sensibilización individual de la dirección. Para estas empresas, el apoyo de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato prevista en la Ley 15/2022 y la difusión de guías de

⁷⁰ NIETO ROJAS, P., op. cit., pp. 130-140; Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado (BOE núm. 59, de 8 de marzo de 2024); FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 43-45.

⁷¹ LÓPEZ FARFÁN, F. J., op. cit., pp. 20-25.

buenas prácticas de organismos especializados como la Fundación Secretariado Gitano resultan especialmente necesarios.⁷²

5.2. Cauces e instrumentos de prevención, protección y corrección

Además de las herramientas internas de las empresas, el ordenamiento prevé diversos cauces administrativos y judiciales para prevenir, corregir y reparar situaciones de discriminación, incluidos los supuestos de discriminación múltiple e interseccional.

5.2.1. Tutela administrativa y judicial

En el plano administrativo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desempeña un papel esencial en la prevención y corrección de conductas discriminatorias en las empresas. La Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a la Inspección la competencia para vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de igualdad, extender actas de infracción y proponer sanciones cuando se aprecian vulneraciones. Los artículos 8.12 y 8.13 de la LISOS tipifican como infracciones muy graves las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas por razón de los motivos enumerados en la normativa antidiscriminatoria. Sin embargo, como se señaló en el capítulo anterior, la LISOS no prevé un tipo agravado específico para los supuestos en que concurren varios motivos de discriminación, lo que constituye una laguna relevante que el legislador debería colmar para garantizar la proporcionalidad del régimen sancionador. Con todo, el artículo 39 LISOS ofrece ya cierto margen operativo: al fijar como criterios de graduación la intencionalidad del infractor y la entidad del perjuicio causado, proporciona una base suficientemente elástica para que la Inspección de Trabajo pueda aplicar sanciones en el tramo superior cuando la discriminación afecte a una persona por la combinación de varios factores, habida cuenta del mayor daño individual y social que ese supuesto entraña respecto de la discriminación monocausal.⁷³

A la Inspección de Trabajo se suma la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, prevista en los artículos 40 a 45 de la Ley 15/2022, que tiene entre sus funciones la asistencia a las víctimas de discriminación, la investigación de posibles casos, la emisión de dictámenes y la formulación de recomendaciones a las empresas y a los

⁷² Ley 15/2022, arts. 40-45; FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, op. cit.; MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., "Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva...", op. cit.

⁷³ Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE núm. 174, de 22 de julio de 2015), arts. 12 y 13; Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, arts. 8.12, 8.13 y 40.

poderes públicos. Esta autoridad, cuya puesta en marcha efectiva ha sido más lenta de lo previsto, podría desempeñar un papel particularmente relevante en los supuestos de discriminación múltiple e interseccional, precisamente porque su naturaleza independiente le permite adoptar una perspectiva más amplia que la estrictamente sancionadora y porque sus dictámenes pueden ser aportados como prueba en los procedimientos judiciales.⁷⁴

En el plano judicial, los procesos de tutela de derechos fundamentales regulados en los artículos 177 a 184 de la Ley 36/2011 establecen un procedimiento urgente y preferente con inversión de la carga de la prueba: una vez aportados indicios razonables de discriminación, corresponde a la empresa demostrar la existencia de causas objetivas ajenas a cualquier propósito discriminatorio, conforme al artículo 181.2 LJS. Esta regla no deriva de la Ley 15/2022, sino de la propia LJS y de la consolidada jurisprudencia del Tribunal Constitucional desde la STC 38/1981. A la luz del artículo 6.3 de la Ley 15/2022, cabe defender que los órganos judiciales deben valorar conjuntamente los indicios relativos a todos los factores alegados y apreciar su interacción, sin limitarse al examen aislado de cada uno, y la posibilidad de acumular en un mismo procedimiento todos los aspectos de una situación de discriminación múltiple o interseccional prevista en el artículo 28 de la ley refuerza esta interpretación.⁷⁵

5.2.2. Medidas cautelares

Las medidas cautelares constituyen un instrumento procesal de particular relevancia en los procedimientos por discriminación, especialmente cuando la persona trabajadora se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad o cuando la demora en la resolución del fondo puede provocar un perjuicio irreparable en su situación laboral. El artículo 79.7 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, permite al órgano judicial adoptar medidas cautelares en cualquier estado del proceso cuando existan elementos de juicio suficientes para fundamentar la resolución y se acredite la urgencia o necesidad de la medida. En los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, el artículo 180 LJS prevé la posibilidad de suspender los efectos del acto impugnado mientras se sustancia el proceso, lo que en los supuestos de despido discriminatorio puede traducirse en la suspensión de los efectos del despido durante la tramitación del procedimiento.⁷⁶

⁷⁴ Ley 15/2022, arts. 40-45; MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 100-103.

⁷⁵ STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y 3; STC 17/2003, de 30 de enero, FJ 4; RIVAS VALLEJO, P., "Protección constitucional de la discriminación por identidad de género: prueba indiciaria y carga probatoria", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 8, 2024; CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., pp. 80-90.

⁷⁶ Ley 36/2011, arts. 79.7 y 180; FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 49-51.

En el contexto de la discriminación múltiple e interseccional, la solicitud de medidas cautelares puede estar especialmente justificada cuando concurren factores que agravan la vulnerabilidad de la persona afectada y hacen que la continuidad de la situación discriminatoria durante el proceso le cause un perjuicio particularmente intenso. Así ocurre, por ejemplo, cuando la persona despedida es una mujer migrante en situación de precariedad económica que carece de otras fuentes de ingresos, o cuando el mantenimiento de las condiciones de trabajo discriminatorias implica una exposición continuada a situaciones de acoso o degradación que afectan gravemente a la salud de la persona trabajadora. En estos casos, la concurrencia de varios factores de vulnerabilidad puede constituir un elemento adicional a valorar en el juicio de proporcionalidad que el órgano judicial debe realizar al decidir sobre la procedencia de la medida cautelar, aunque no puede invocarse como fundamento autónomo suficiente: es necesario acreditar, además, la apariencia de buen derecho y el *periculum in mora* que el sistema general de medidas cautelares exige.⁷⁷

5.2.3. Reparación del daño

La reparación del daño derivado de situaciones de discriminación comprende tanto la restitución de la situación jurídica individual, como la readmisión tras un despido nulo o la corrección de condiciones de trabajo discriminatorias, como la compensación de los daños materiales y morales sufridos por la persona afectada. En el orden social, la cuantificación del daño moral en los procedimientos de tutela de derechos fundamentales se regula por el artículo 183 de la Ley 36/2011, que permite al órgano judicial fijar una indemnización por los daños morales sufridos, para lo que debe tener en cuenta las circunstancias del caso y la gravedad de la lesión producida.⁷⁸

La Ley 15/2022 ha introducido en su artículo 27 una previsión de especial relevancia para los supuestos de discriminación múltiple e interseccional: al enumerar los parámetros que pueden tomarse en consideración para la cuantificación de la indemnización por daño moral, menciona expresamente la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación. Esta previsión supone un reconocimiento normativo explícito de que la discriminación interseccional puede generar un daño moral de mayor intensidad que la discriminación por un único motivo, lo que justifica una indemnización proporcionalmente más elevada. Su operatividad práctica dependerá, sin embargo, de que las partes demandantes articulen de forma específica en sus demandas la naturaleza interseccional de la discriminación sufrida y sus

⁷⁷ Ley 36/2011, art. 79.7; CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., pp. 90-95.

⁷⁸ Ley 36/2011, art. 183.

efectos concretos sobre la situación personal, profesional y económica de la víctima, de modo que el órgano judicial pueda valorar adecuadamente la mayor gravedad del daño.⁷⁹

6. CAPÍTULO V. PROPUESTAS DE MEJORA Y ACCIONES FUTURAS

A la luz del análisis conceptual, normativo y jurisprudencial realizado en los capítulos anteriores, este capítulo plantea propuestas de mejora y líneas de actuación futura en materia de discriminación múltiple e interseccional en el empleo. El punto de partida es la constatación de que la Ley 15/2022 ha introducido un avance normativo relevante al positivizar las categorías de discriminación múltiple e interseccional, pero que ese reconocimiento no viene acompañado de reglas procesales ni sancionadoras específicamente diseñadas para operar con estas categorías en la práctica judicial y administrativa. Las propuestas que se formulan a continuación parten de esa brecha entre reconocimiento normativo y eficacia práctica.

6.1. Vacíos normativos y recomendaciones legislativas

El principal vacío normativo que presenta el sistema vigente en materia de discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral no reside en la ausencia de reconocimiento legal, que la Ley 15/2022 ha cubierto con su artículo 6.3, sino en la falta de desarrollo de las consecuencias jurídicas concretas que ese reconocimiento debería producir en tres planos específicos: el procesal, el sancionador y el de la acción positiva.

En el plano procesal, el problema central reside en que los artículos 96 y 181 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, regulan la inversión de la carga de la prueba en los procesos por discriminación pensando en un único motivo prohibido, sin orientar a los órganos judiciales sobre cómo construir la prueba indiciaria cuando el trato adverso se explica por la interacción de varios factores y no por ninguno de ellos de forma individual. Esta laguna tiene consecuencias prácticas directas: los tribunales tienden a examinar por separado cada motivo alegado y a descartar la discriminación cuando ninguno de ellos resulta acreditado de forma aislada, sin valorar si su combinación específica genera una situación de desventaja que no existiría de no concurrir todos ellos simultáneamente. Una reforma legislativa deseable consistiría en introducir en la Ley 36/2011, o alternatively en la propia Ley 15/2022 mediante una disposición adicional aplicable al orden social, un criterio orientador explícito sobre la valoración conjunta de los indicios en los supuestos de discriminación interseccional. Este criterio podría inspirarse en la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la prueba

⁷⁹ Ley 15/2022, art. 27; MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 100-103.

indiciaria desarrollada desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, adaptándola a los supuestos en que los indicios no apuntan a un único motivo sino a la interacción de varios: en esos casos, el órgano judicial debería valorar el conjunto de los indicios relativos a todos los factores alegados y apreciar si su combinación, aunque ninguno de ellos fuera suficiente por separado, genera una apariencia razonable de que la decisión empresarial estuvo motivada por la posición específica de la persona en el cruce de varios ejes de discriminación.⁸⁰

En el plano sancionador, la situación es igualmente deficitaria. La Ley 15/2022 establece en su artículo 46.2 que en el orden social el régimen sancionador aplicable es el de la LISOS, pero la LISOS no incorpora un tratamiento específico para los supuestos de discriminación múltiple e interseccional. Sus artículos 8.12 y 8.13 tipifican como infracciones muy graves las decisiones discriminatorias directas o indirectas, y su artículo 40 establece las cuantías de las sanciones, pero sin prever un tipo agravado ni criterios de graduación específicos para los casos en que concurren varios motivos de discriminación. Ello genera una situación de desproporción normativa: una empresa que discrimina a una trabajadora por la combinación inseparable de su origen étnico, su género y su discapacidad, generando un daño cualitativamente superior al que produciría cualquiera de esos motivos por separado, recibe en principio el mismo tratamiento sancionador que si hubiera discriminado por un único motivo. Una reforma deseable de la LISOS consistiría en introducir, dentro del artículo 40 o mediante un artículo específico, la concurrencia o interacción de varios motivos de discriminación como circunstancia agravante de la infracción, que permitiera imponer sanciones en el tramo superior de la escala prevista para las infracciones muy graves cuando se acredite que la conducta discriminatoria afecta a una persona por la combinación inseparable de dos o más causas prohibidas. Esta reforma sería coherente con lo que ya prevé el artículo 27 de la Ley 15/2022 en materia de reparación del daño, que admite expresamente la concurrencia de varios motivos como parámetro para la cuantificación de la indemnización, y con el principio de proporcionalidad que debe presidir el ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración.⁸¹

En el plano de la acción positiva, el artículo 6.3 de la Ley 15/2022 exige que las medidas de acción positiva tengan en cuenta la concurrencia de las diferentes causas de discriminación,

⁸⁰ Ley 36/2011, de 10 de octubre, arts. 96 y 181; Ley 15/2022, art. 6.3; STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y 3; MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 96-100; CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., pp. 80-90.

⁸¹ Ley 15/2022, arts. 6.3, 27 y 46.2; Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, arts. 8.12, 8.13 y 40; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022...", op. cit.

pero ni la Ley Orgánica 3/2007 ni el Real Decreto 901/2020, que regulan el contenido obligatorio de los planes de igualdad, han sido modificados para incorporar esta exigencia de forma operativa. Una reforma deseable del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y del artículo 7 del Real Decreto 901/2020 consistiría en incluir, como parte del diagnóstico de situación obligatorio, la identificación de subgrupos de mujeres especialmente vulnerables por la concurrencia de factores adicionales de discriminación, así como la previsión de medidas e indicadores de seguimiento específicamente dirigidos a esos subgrupos. Esta reforma, modesta en su alcance formal, tendría un impacto práctico significativo al trasladar al plano empresarial la exigencia interseccional que la Ley 15/2022 proclama en el plano general.⁸²

Finalmente, en el plano estadístico, el INE y el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE recogen datos desagregados por sexo, origen o discapacidad, pero no por la combinación de varios de estos factores, lo que hace prácticamente imposible documentar empíricamente la situación de los colectivos interseccionalmente vulnerables. Una reforma del artículo 20 de la Ley 15/2022, que ya obliga a los poderes públicos a adoptar medidas para eliminar los obstáculos que impiden la recopilación de datos sobre discriminación, en el sentido de incluir expresamente la desagregación por combinación de factores en las estadísticas laborales, contribuiría de forma significativa a hacer visible lo que hoy permanece oculto en las categorías generales.⁸³

6.2. Propuestas de actuación para las empresas

En el plano empresarial, el análisis realizado en el capítulo anterior pone de relieve que las herramientas existentes, planes de igualdad, protocolos frente a la discriminación y el acoso, y políticas de gestión de la diversidad, apenas incorporan de forma explícita la perspectiva interseccional, lo que limita su capacidad para detectar y corregir las situaciones más complejas de desventaja. Las propuestas que se formulan a continuación no persiguen crear nuevos instrumentos, sino integrar la perspectiva interseccional en los ya vigentes, lo que resulta compatible con la normativa actual sin necesidad de reforma legislativa.

La primera propuesta consiste en incorporar diagnósticos desagregados por combinación de factores en los planes de igualdad obligatorios. El Real Decreto 901/2020 exige

⁸² Ley 15/2022, art. 6.3; Ley Orgánica 3/2007, art. 46; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, art. 7; BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., op. cit., pp. 8-9; LÓPEZ FARFÁN, F. J., op. cit., pp. 20-25.

⁸³ Ley 15/2022, art. 20; FERNÁNDEZ, A. y FERNÁNDEZ, C., "La brecha laboral de la población gitana, con especial atención a la realidad específica de las mujeres gitanas", *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, n.º 11, SEPE, Madrid, abril de 2024.

que el diagnóstico de situación analice la representación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la empresa, pero no obliga a desagregar esa información por factores adicionales como el origen étnico, la edad o la discapacidad. Sin necesidad de modificar el reglamento, las empresas pueden ya incorporar esa desagregación adicional como práctica de buena gestión, lo que les permitiría identificar si determinados subgrupos de mujeres, como las mayores de 45 años, las de origen migrante o las que tienen reconocida una discapacidad, presentan brechas específicas en el acceso al empleo, en la retribución o en la promoción profesional que no son visibles cuando se analiza a las mujeres como categoría homogénea. Cuando ese diagnóstico revele la existencia de esas brechas diferenciadas, el plan de igualdad debería prever medidas específicas para el subgrupo afectado, incluyendo objetivos concretos, plazos y mecanismos de seguimiento.⁸⁴

La segunda propuesta consiste en reformar el contenido de los protocolos frente a la discriminación y el acoso para incluir expresamente los supuestos de discriminación interseccional. La Ley 15/2022, en su artículo 12, impone el deber de prevenir las situaciones de discriminación, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla las medidas LGTBI en las empresas, exige que los protocolos frente al acoso identifiquen expresamente los factores de riesgo y los colectivos más vulnerables. Aplicando ese mismo principio a los supuestos de discriminación múltiple e interseccional, los protocolos deberían incluir una definición de las conductas discriminatorias que contemple expresamente los casos en que el trato adverso deriva de la combinación de varios motivos, un procedimiento de investigación que prevea la valoración conjunta de esa interacción, y mecanismos de protección reforzada para las personas que se sitúan en el cruce de varios factores de vulnerabilidad. Como ha señalado Nieto Rojas, el entramado normativo en esta materia es ya suficientemente complejo como para que las empresas necesiten orientación específica sobre cómo articular coherentemente sus planes de igualdad, sus protocolos y sus políticas de diversidad, lo que refuerza la necesidad de que los organismos públicos competentes elaboren guías de buenas prácticas específicamente orientadas a los supuestos de discriminación múltiple e interseccional.⁸⁵

⁸⁴ Real Decreto 901/2020, arts. 7 y 8; NIETO ROJAS, P., "El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. extraordinario, 2023, pp. 122-142; BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., op. cit., pp. 8-9.

⁸⁵ Ley 15/2022, art. 12; Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (BOE núm. 243, de 9 de octubre de 2024); NIETO ROJAS, P., op. cit., pp. 130-142.

La tercera propuesta afecta específicamente a las pequeñas y medianas empresas, que carecen en su mayor parte de recursos especializados en igualdad y donde la incorporación de la perspectiva interseccional depende en gran medida del apoyo externo. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato prevista en los artículos 40 a 45 de la Ley 15/2022, cuya puesta en marcha efectiva se ha demorado más de lo deseable, debería desarrollar una función de asistencia y orientación específicamente dirigida a las pymes, incluyendo la elaboración de modelos de diagnóstico y de protocolos adaptados a su tamaño que incorporen la perspectiva interseccional de forma gradual y proporcionada. Esta función de asistencia, que la ley atribuye expresamente a la Autoridad en su artículo 42, podría complementarse con programas de formación dirigidos a los responsables de recursos humanos de las pymes, que la experiencia práctica muestra que frecuentemente desconocen el contenido jurídico de la discriminación múltiple e interseccional y carecen de herramientas para identificarla en la gestión cotidiana del personal.⁸⁶

Merece reflexión específica la situación de las microempresas, cuya realidad difiere cualitativamente de la de una pyme de cuarenta o cincuenta personas trabajadoras. En una empresa de tres, cuatro o cinco empleados no existen estructuras de recursos humanos, la representación sindical es inexistente y la relación laboral tiene una dimensión personal que hace prácticamente inaplicables las obligaciones formales de igualdad en sus términos literales. El riesgo de discriminación interseccional no desaparece por ello, puede incluso agravarse por la amplitud de la discrecionalidad del empleador y la ausencia de mecanismos internos de control, pero la respuesta normativa ha de ser proporcional: orientaciones simplificadas, modelos de protocolo mínimo y acceso gratuito al asesoramiento de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato resultan instrumentos más realistas y eficaces que trasladar sin adaptación las obligaciones previstas para empresas de mayor tamaño.

6.3. Líneas futuras de política pública e investigación

Desde la perspectiva de las políticas públicas, el reconocimiento de la discriminación múltiple e interseccional en la Ley 15/2022 plantea la necesidad de avanzar hacia estrategias de igualdad que combinen la atención a motivos específicos con programas dirigidos específicamente a colectivos situados en el cruce de varios ejes de vulnerabilidad. El Primer Plan Estatal de Empleo para la Población Gitana 2025-2028, aprobado en 2025, constituye un

⁸⁶ Ley 15/2022, arts. 40-45; LÓPEZ FARFÁN, F. J., op. cit., pp. 20-25; FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 43-45.

ejemplo de política pública que reconoce expresamente la brecha de género dentro de la comunidad gitana y prevé medidas específicas para las mujeres gitanas como colectivo diferenciado, lo que supone una aproximación interseccional que debería extenderse a otros colectivos igualmente expuestos a la discriminación múltiple, como las mujeres con discapacidad de origen migrante o las mujeres mayores de 45 años con baja cualificación y origen extracomunitario.⁸⁷

La consolidación de estas políticas exige, además, reforzar la recopilación y el análisis de datos desagregados en las estadísticas laborales y de igualdad, así como incorporar indicadores interseccionales en la evaluación de las políticas de empleo, de modo que las situaciones de desventaja no queden diluidas en categorías demasiado generales. En este sentido, la articulación entre el mandato estadístico de la Ley 15/2022, las obligaciones de transparencia salarial derivadas de la Directiva 2023/970/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al refuerzo de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, y los sistemas de seguimiento de los planes nacionales de empleo, constituye una oportunidad concreta para avanzar hacia estadísticas laborales con perspectiva interseccional que hoy no existen de forma sistemática en España.⁸⁸

En cuanto a la investigación, la escasez de jurisprudencia específica sobre discriminación múltiple e interseccional en el orden social y de estudios empíricos sobre su impacto real en el mercado de trabajo hace especialmente necesario fomentar trabajos que combinen el análisis jurídico con aproximaciones sociológicas y económicas. La línea de investigación abierta por Romero Álvarez sobre el tratamiento de la discriminación interseccional en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y la de Villalba Sánchez sobre el edadismo de género como forma específica de discriminación interseccional en el ámbito laboral, apuntan a la necesidad de desarrollar estudios similares centrados en la jurisprudencia española posterior a la Ley 15/2022, que permitan evaluar con mayor precisión si la interseccionalidad está adquiriendo una autonomía efectiva como categoría de tutela en los

⁸⁷ Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), *Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad de la Población Gitana 2025-2028*, aprobado por el Consejo de Ministros el 10 de junio de 2025, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025; FERNÁNDEZ, A. y FERNÁNDEZ, C., op. cit.

⁸⁸ Ley 15/2022, art. 20; Directiva 2023/970/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DOUE L 132, de 17 de mayo de 2023).

tribunales del orden social o si, por el contrario, su operatividad práctica sigue dependiendo en exceso de que las partes la aleguen y argumenten de forma específica.⁸⁹

En definitiva, la consolidación de la discriminación interseccional como categoría autónoma de tutela en el orden social exige algo más que su reconocimiento legislativo: requiere una modificación expresa de las reglas procesales de distribución de la carga de la prueba, en particular los artículos 96 y 181 LJS, orientada específicamente a los supuestos en que la parte demandante acredita indicios que no apuntan a un único motivo sino a su interacción. Sin esa reforma procesal, el cambio en las dinámicas de litigación que la Ley 15/2022 pretende impulsar corre el riesgo de quedarse en el plano formal, sin trasladarse a la práctica judicial de forma sistemática.

7. CONCLUSIONES

El análisis realizado a lo largo de este trabajo permite extraer un conjunto de conclusiones que ofrecen una valoración crítica del estado actual de la tutela frente a la discriminación múltiple e interseccional en las relaciones laborales españolas.

La primera conclusión es que la Ley 15/2022 supone un avance real pero limitado. Su mérito principal consiste en haber trasladado al derecho positivo español una categoría que hasta entonces solo existía en la doctrina académica y en algunos instrumentos internacionales, y en haberlo hecho con una definición suficientemente precisa como para distinguirla de la discriminación múltiple en sentido amplio. Como ha señalado Cabeza Pereiro, la ley aspira a ser el derecho común de la no discriminación, y en ese objetivo reside su aportación más significativa al sistema antidiscriminatorio español. Sin embargo, ese avance normativo no viene acompañado de las reglas procesales, sancionadoras y estadísticas que serían necesarias para que la categoría opere con eficacia en la práctica judicial y administrativa. La autonomía del concepto de discriminación interseccional en el ordenamiento español es, por tanto, relativa: existe como categoría legal, pero carece todavía de las herramientas necesarias para traducirse en tutela efectiva de forma sistemática.⁹⁰

La segunda conclusión se refiere a la posición de la empresa en este marco y es imprescindible para equilibrar el análisis. La discriminación interseccional no puede darse por probada mediante intuición o convicción subjetiva de que la concurrencia de varios factores

⁸⁹ ROMERO ÁLVAREZ, C., op. cit.; VILLALBA SÁNCHEZ, A., op. cit., pp. 40-52.

⁹⁰ CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., op. cit., p. 4; LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022...", op. cit.; Ley 15/2022, art. 6.3.

protegidos fue determinante en la decisión empresarial: exige indicios objetivos y específicamente referidos a esa combinación concreta. No toda decisión que perjudica a quien reúne varias características tuteladas es discriminatoria, ni en términos monocausales ni en términos interseccionales. Cuando los indicios se acreditan, la empresa queda sujeta a una exigencia reforzada de justificación que limita el ejercicio de sus facultades discrecionales (no arbitrarias), debiendo demostrar la objetividad, seriedad y consistencia de sus razones tanto respecto de cada motivo individualmente como respecto de su interacción conjunta. Pero ese límite debe articularse con garantías que preserven la tutela judicial efectiva de la empresa y eviten que la mera acumulación de características protegidas en la demandante opere como presunción automática de discriminación. La tutela interseccional solo será justa y procesalmente sostenible si respeta el equilibrio entre las partes.

La tercera conclusión es que la brecha entre el reconocimiento normativo y la eficacia práctica de la discriminación interseccional es hoy más un problema procesal y probatorio que un problema sustantivo. Lo que falta es un sistema procesal capaz de operar con esa categoría: reglas sobre cómo construir la prueba indiciaria cuando los motivos son varios e inseparables, criterios sobre cómo identificar el término de comparación cuando no existe un grupo de referencia que comparta exactamente la misma combinación de factores, y una cultura judicial que incentive a las partes a alegar la dimensión interseccional en lugar de reconducir los conflictos a las categorías monocausales con las que los tribunales están más familiarizados. La escasez de jurisprudencia laboral española que aplique expresamente estas categorías tras la aprobación de la Ley 15/2022 es un indicador de que el sistema procesal no está todavía preparado para captar la complejidad de las situaciones que la ley pretende tutelar.⁹¹

La cuarta conclusión se refiere a la dimensión empresarial de la tutela. El análisis de los planes de igualdad, los protocolos frente a la discriminación y el acoso, y las políticas de gestión de la diversidad revela que la incorporación de la perspectiva interseccional en las herramientas empresariales de igualdad es todavía embrionaria. La mayor parte de las empresas continúa diseñando sus planes con una visión homogénea de la categoría mujer, sin incorporar diagnósticos desagregados ni medidas específicamente dirigidas a los subgrupos más vulnerables. Esta situación no es solo una carencia de buenas prácticas: es también el resultado de que el Real Decreto 901/2020 y la Ley Orgánica 3/2007 no imponen todavía ese nivel de desagregación como contenido obligatorio. Mientras esa reforma normativa no se produzca, la

⁹¹ MARTÍNEZ MORENO, C., op. cit., pp. 96-100; ROMERO ÁLVAREZ, C., op. cit.; Ley 36/2011, arts. 96 y 181.

incorporación de la perspectiva interseccional dependerá de la iniciativa voluntaria de las empresas y del apoyo orientador de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato, cuya puesta en marcha efectiva resulta especialmente urgente.⁹²

La quinta conclusión aborda el recorrido futuro de la interseccionalidad como categoría jurídica autónoma. Incluso en el plano europeo, la discriminación interseccional es reconocida de forma implícita en algunos pronunciamientos, pero raramente abordada de forma sistemática. El caso Parris del Tribunal de Justicia es especialmente revelador: una persona que sufre un trato perjudicial derivado de la combinación inseparable de su edad y su orientación sexual puede quedar sin tutela efectiva precisamente porque ninguno de los motivos, considerado de forma individual, es suficiente para fundar la discriminación. Ello pone de manifiesto que el reconocimiento legislativo de la interseccionalidad, por sí solo, no garantiza su eficacia si no va acompañado de una transformación paralela en la forma en que los tribunales identifican, valoran y reparan estas formas complejas de discriminación.⁹³

La sexta conclusión tiene un carácter más valorativo. La interseccionalidad no es un concepto teórico sin consecuencias prácticas, sino una categoría analítica que permite visibilizar situaciones de discriminación que permanecerían ocultas bajo un enfoque monocausal. El ejemplo de las mujeres gitanas ilustra que una trabajadora rechazada en un proceso de selección no puede obtener tutela efectiva si invoca por separado la discriminación por origen étnico y la discriminación por razón de sexo, porque su posición de desventaja específica solo se hace visible cuando se analiza la interacción de ambos factores con su situación socioeconómica y sus responsabilidades de cuidados. Esa invisibilidad jurídica no es neutral: perpetúa la exclusión de quienes quedan fuera tanto del relato de la discriminación racial como del relato de la discriminación de género.⁹⁴

En definitiva, la discriminación múltiple e interseccional en las relaciones laborales es una realidad jurídicamente relevante que el ordenamiento español ha comenzado a reconocer, pero cuya consolidación como categoría autónoma de tutela dependerá de desarrollos normativos, jurisprudenciales y empresariales que todavía están por producirse. El verdadero avance llegará cuando los tribunales identifiquen sistemáticamente la interacción de los factores de

⁹² NIETO ROJAS, P., op. cit., pp. 130-142; LÓPEZ FARFÁN, F. J., op. cit., pp. 20-25; Real Decreto 901/2020, art. 7; Ley 15/2022, arts. 40-45.

⁹³ STJUE de 24 de noviembre de 2016, asunto C-443/15, David L. Parris contra Trinity College Dublin y otros, apartados 77-80; ROMERO ÁLVAREZ, C., op. cit.; VILLALBA SÁNCHEZ, A., op. cit., pp. 34-40.

⁹⁴ FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, *Guía sobre discriminación interseccional. Mujeres gitanas*, FSG, Madrid, 2017, pp. 8-15; FERRANDO GARCÍA, F. M., op. cit., pp. 43-45; BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., op. cit., pp. 8-9.

discriminación, cuando los planes de igualdad incorporen diagnósticos desagregados, y cuando el régimen sancionador reconozca la mayor gravedad de las conductas que afectan a personas situadas en el cruce de varios ejes de exclusión. Hasta que eso ocurra, las personas que sufren discriminación interseccional seguirán siendo, con demasiada frecuencia, las más olvidadas por el Derecho del Trabajo y por las políticas de empleo.

8. BIBLIOGRAFÍA

I. DOCTRINA

BARRÈRE UNZUETA, M. Á. y MORONDO TARAMUNDI, D., "Subordinación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio", *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, n.º 45, 2011, pp. 15-42.

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., "La interseccionalidad en las políticas de empleo. La discriminación por ser mujer agravada por la interacción de otra circunstancia personal", *Femeris*, vol. 9, n.º 1, 2024, pp. 1-20.

CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

CRENSHAW, K. W., "Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics", *University of Chicago Legal Forum*, 1989, pp. 139-167.

FERNÁNDEZ, A. y FERNÁNDEZ, C., "La brecha laboral de la población gitana, con especial atención a la realidad específica de las mujeres gitanas", *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, n.º 11, SEPE, Madrid, abril de 2024.

FERRANDO GARCÍA, F. M., "La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, n.º 428, noviembre 2018, pp. 19-56.

LÓPEZ FARFÁN, F. J., *El principio de igualdad de acceso al empleo en los planes de igualdad con perspectiva interseccional. Mujeres mayores de 45 años*, Trabajo de Fin de Grado, UNED, 8 de julio de 2024.

LOUSADA AROCHENA, J. F., "Discriminación múltiple. El estado de la cuestión y algunas reflexiones", *Aequalitas*, n.º 41, 2017, pp. 29-40.

LOUSADA AROCHENA, J. F., "Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo", *Revista de Jurisprudencia El Derecho – Francis Lefebvre*, diciembre 2022.

MARTÍNEZ MORENO, C., "Igualdad integral en el empleo", *IgualdadES*, n.º 9, julio-diciembre 2023, pp. 79-106, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.

MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., "Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, n.º 4, 2022.

MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, n.º 8, 2023.

NIETO ROJAS, P., "El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. extraordinario, 2023, pp. 122-142. doi: 10.20318/labos.2023.7934.

RIVAS VALLEJO, P., "Protección constitucional de la discriminación por identidad de género: prueba indiciaria y carga probatoria", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 8, 2024, pp. 1-9. doi: 10.55104/RJL_00572.

ROMERO ÁLVAREZ, C., "La discriminación interseccional en materia de trabajo y seguridad social: aproximación al enfoque del Tribunal de Justicia", *Revista Galega de Dereito Social*, 2024.

VILLALBA SÁNCHEZ, A., "El edadismo de género: cartografiado de una discriminación interseccional", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, n.º 485, marzo-abril 2025, pp. 22-52.

II. JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional

STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y 3. ECLI:ES:TC:1981:38.

STC 17/2003, de 30 de enero (BOE núm. 55, de 5 de marzo de 2003), FJ 4. ECLI:ES:TC:2003:17.

STC 81/2024, de 3 de junio (BOE núm. 168, de 10 de julio de 2024). ECLI:ES:TC:2024:81.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STJUE de 24 de noviembre de 2016, asunto C-443/15, David L. Parris contra Trinity College Dublin y otros. ECLI:EU:C:2016:897.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

STEDH de 8 de diciembre de 2009, asunto Muñoz Díaz contra España, demanda núm. 49151/07, Sección Tercera.

STEDH de 24 de julio de 2012, asunto B.S. contra España, demanda núm. 47159/08, Sección Tercera.

STEDH de 10 de diciembre de 2024, asunto F.M. y otros contra Rusia, demandas núm. 71671/16 y 40190/18, Sección Tercera, ECHR 895.

III. LEGISLACIÓN

Derecho internacional

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, en vigor desde el 23 de marzo de 1976.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, en vigor desde el 3 de enero de 1976.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, en vigor desde el 3 de septiembre de 1981.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 61/106, de 13 de diciembre de 2006, en vigor desde el 3 de mayo de 2008.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación General núm. 3 sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, CRPD/C/GC/3, 2016.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General núm. 25 sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención (medidas especiales de carácter temporal), 2004.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General núm. 18 sobre el derecho al trabajo, 2005.

Convenio OIT núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado el 21 de junio de 2019.

Recomendación OIT núm. 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptada el 21 de junio de 2019.

Derecho de la Unión Europea

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y Protocolo núm. 12.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE C 202, de 7 de junio de 2016).

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180, de 19 de julio de 2000).

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 (DO L 303, de 2 de diciembre de 2000).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204, de 26 de julio de 2006).

Directiva 2023/970/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DOUE L 132, de 17 de mayo de 2023).

Derecho español

Constitución Española de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000).

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).

Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE núm. 174, de 22 de julio de 2015).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023).

Ley 4/2023, 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 (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023).

Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos (BOE núm. 59, de 8 de marzo de 2024).

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (BOE núm. 243, de 9 de octubre de 2024).

IV. INFORMES Y OTRAS FUENTES

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Data in Focus Report 5: Multiple Discrimination in EU*, FRA, Viena, 2013.

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Roma and Travellers Survey. Main results*, FRA, Viena, 2019.

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) / Consejo de Europa / Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Handbook on European Non-Discrimination Law*, FRA, Luxemburgo, 2018.

Comisión Europea, *Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws*, Danish Institute for Human Rights, Bruselas, 2007.

Fundación Secretariado Gitano, *Guía sobre discriminación interseccional. Mujeres gitanas*, FSG, Madrid, 2017.

Fundación Secretariado Gitano, *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018*, FSG, Madrid, 2018.

Organización Internacional del Trabajo, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. Qué hay detrás de la brecha salarial de género*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

Organización Internacional del Trabajo, *Violence and Harassment in the World of Work. A global first survey*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), *Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad de la Población Gitana 2025-2028*, aprobado por el Consejo de Ministros el 10 de junio de 2025, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.