

La discriminación por razón de sexo en el derecho del empleo estadounidense: prueba estadística y doctrina del impacto adverso

Emma Rodríguez Rodríguez

*Profesora titular (acreditada a catedrática) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Vigo (España)*

emmarodriguez@uvigo.es | <https://orcid.org/0000-0002-0770-0195>

Extracto

Este artículo sintetiza, sin alterar su contenido sustantivo, los principales aportes del modelo estadounidense en la persecución de la discriminación de género en el empleo, con foco en la doctrina del impacto adverso (*disparate impact*) y el estatuto probatorio de la prueba estadística bajo el *Title VII*, en contraste con los límites estructurales de la *Equal Pay Act*. Se examinan la arquitectura tripartita del impacto adverso (*prima facie* con evidencia cuantitativa, necesidad empresarial y alternativas menos lesivas), el papel de la *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) en la investigación de discriminación sistémica, y la función de la regresión y otros análisis estadísticos para objetivar brechas y patrones. El trabajo concluye con una valoración crítica sobre cómo estas herramientas pueden informar el debate europeo hacia una igualdad sustantiva.

Palabras clave: impacto adverso; prueba estadística; *Title VII*; *Equal Pay Act*; EEOC; igualdad sustantiva; discriminación de género.

Recibido: 02-06-2026 / Aceptado: 09-06-2026 / Publicado: 07-07-2026

Cómo citar: Rodríguez Rodríguez, E. (2026). La discriminación por razón de sexo en el derecho del empleo estadounidense: prueba estadística y doctrina del impacto adverso. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 52-87. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25333>

Sex Discrimination in U.S. Employment Law: Statistical Evidence and the Adverse Impact Doctrine

Emma Rodríguez Rodríguez

Associate Professor of Labor and Social Security Law.

University of Vigo (Spain)

emmarodriguez@uvigo.es | <https://orcid.org/0000-0002-0770-0195>

Abstract

This article synthesizes, without altering its substantive content, the main contributions of the U.S. model in addressing gender discrimination in employment, focusing on the doctrine of disparate impact and the evidentiary status of statistical proof under Title VII, in contrast with the structural limitations of the Equal Pay Act. It examines the tripartite framework of disparate impact (*prima facie* case based on quantitative evidence, business necessity, and less discriminatory alternatives), the role of the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) in investigating systemic discrimination, and the function of regression and other statistical analyses in objectifying gaps and patterns. The paper concludes with a critical assessment of how these tools may inform the European debate toward substantive equality.

Keywords: disparate impact; statistical evidence; Title VII; Equal Pay Act; EEOC; substantive equality; sex discrimination.

Received: 02-06-2026 / Accepted: 09-06-2026 / Published: 07-07-2026

Citation: Rodríguez Rodríguez, E. (2026). Sex Discrimination in U.S. Employment Law: Statistical Evidence and the Adverse Impact Doctrine. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 52-87. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25333>

Sumario

1. Introducción: desigualdad estructural de género y centralidad de la prueba estadística
2. La tutela frente a la discriminación por razón de sexo: marco constitucional, legal e institucional
 - 2.1. La igualdad constitucional y sus límites
 - 2.2. Leyes federales clave: *Equal Pay Act* de 1963 y *Title VII of the Civil Rights Act* de 1964
 - 2.3. El papel de la EEOC
3. Modelos de discriminación y estándares probatorios
 - 3.1. Discriminación por «trato dispar» individual y sistémico (*individual disparate treatment and systematic disparate treatment*)
 - 3.2. Discriminación por impacto adverso (*disparate impact*)
 - 3.3. La carga de la prueba y los *burden-shifting frameworks*
4. Reflexiones finales: fortalezas, debilidades y lecciones comparadas

Referencias bibliográficas

Nota: Este trabajo es resultado de la estancia de investigación realizada en la Universidad de Cornell (EE. UU.) entre los meses de diciembre de 2025 y marzo de 2026, desarrollada gracias a la concesión de la beca Salvador de Madariaga en la convocatoria ministerial de enero de 2025.

Deseo dedicarlo a la profesora Risa Lieberwitz, cuya compañía intelectual a lo largo del proceso de elaboración, a través de las habituales conversaciones mantenidas durante la estancia, ha sido determinante para mi comprensión profunda del derecho del trabajo estadounidense y de su contexto jurídico-social. Con afecto y gratitud.

1. Introducción: desigualdad estructural de género y centralidad de la prueba estadística

La discriminación en el empleo en los Estados Unidos de América constituye un fenómeno de carácter estructural, estrechamente vinculado a desigualdades históricas en la organización del trabajo y en el acceso a las oportunidades profesionales¹. Lejos de limitarse a supuestos aislados de trato desigual, se manifiesta de forma persistente a través de patrones de contratación, promoción, retribución y despido que afectan de manera desproporcionada a determinados colectivos (Bertrand & Mullainathan, 2004) y muy especialmente a las mujeres (Rhode, 1989). Esta dimensión estructural exige superar una concepción estrictamente individual de la discriminación y atender a sus efectos agregados y sistémicos.

A diferencia de los modelos europeos (Valdés Dal-Ré, 2016; Casas Baamonde, 2019), el principio de igualdad en el empleo en Estados Unidos no surge como un derecho social general, sino como una respuesta jurídica a formas específicas de discriminación (Zweigert & Kötz, 1977). Su configuración se inscribe en un proceso histórico marcado por profundas desigualdades basadas en la raza y el género, así como por las luchas por los derechos civiles. Durante décadas, amplios sectores de la población –en particular las mujeres (Larson, 1995) y la población afroamericana (Crenshaw, 1989)– quedaron excluidos de empleos cualificados y de posiciones de responsabilidad, consolidándose una estructura laboral segmentada y jerarquizada².

¹ Según las cifras oficiales del *Annual Performance Report*, de 2023 –el último publicado hasta el momento en febrero de 2024–, que elabora la agencia gubernamental EEOC sobre discriminación en el ámbito laboral, se ponen de manifiesto la persistencia de prácticas discriminatorias y la infradenuncia de este tipo de conductas. La EEOC gestionó 522.132 consultas a través de su centro de atención telefónica, lo que supuso un incremento cercano al 10 % respecto del año anterior, y recibió 86.008 comunicaciones por correo electrónico, con un aumento superior al 25 %. Asimismo, se registraron 81.055 nuevas denuncias formales por discriminación, lo que representa un crecimiento de más del 10 %. La forma de discriminación más frecuentemente denunciada fue la represalia (51,6 %), seguida de la discriminación racial (28,6 %), la discriminación por edad (15,6 %) y el acoso por razón de sexo, con 14.195 alegaciones, la cifra más elevada en más de una década. <https://www.eeoc.gov/2023-annual-performance-report>

² La desigualdad de las personas negras y de las mujeres son las primeras que se ponen en el punto de mira, así lo recogen estudios del siglo pasado que denuncian diferencias salariales entre trabajadores (masculinos) blancos y negros entre el 8 % y el 20 %, en los años setenta. Del mismo modo, los hogares pobres eran el doble en los Estados Unidos de los noventa que quince años antes y eso se derivaba de las estadísticas del trabajo a tiempo parcial especialmente ocupado por mujeres, sobre todo, negras y latinas.

El verdadero punto de inflexión se produce a partir de la década de 1950, en el marco del movimiento por los derechos civiles, cuando la Corte Suprema de Justicia los Estados Unidos comienza a cuestionar de forma expresa la doctrina de «separados pero iguales» establecida en *Plessy v. Ferguson* (1896). En *Brown v. Board of Education* (1954), el tribunal, a partir de la impugnación de la segregación racial en la educación pública por vulneración de la Decimocuarta Enmienda, reconoció que la separación racial, aun cuando se articulara formalmente sobre instalaciones aparentemente equivalentes, generaba una desigualdad estructural incompatible con el principio de igual protección de las leyes. Con esta decisión, la corte afirmó que la igualdad constitucional no puede reducirse a un tratamiento formalmente idéntico, sino que exige atender a los efectos reales de las normas y prácticas discriminatorias, sentando así las bases del principio de igualdad material que inspiraría el posterior desarrollo del derecho antidiscriminatorio³. La relevancia de este caso es tal en el derecho estadounidense que la doctrina ha llegado a afirmar que «es considerada de forma generalizada la decisión más importante de la Corte Suprema del siglo XX» (Klarman, 2004, p. 7).

Este impulso se trasladó progresivamente al ámbito laboral, evidenciando la necesidad de una intervención legislativa federal que prohibiera expresamente la discriminación en el empleo y superara la insuficiencia de las garantías constitucionales frente a actores privados (Rosseberry, 1999). Ahora solo se apuntan las más relevantes cuyo contenido se analizará en el apartado relativo al marco normativo.

En este contexto, la aprobación del *Title VII of the Civil Rights Act* de 1964 constituye el pilar del sistema moderno de igualdad en el empleo en Estados Unidos. Esta norma prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional e introduce mecanismos institucionales y procesales clave, como la creación de la EEOC y la posibilidad de exigir responsabilidad a empleadores privados. Junto a ella, otras normas como la *Equal Pay Act* de 1963 ampliaron la protección frente a la discriminación retributiva por razón de género, aunque con importantes limitaciones estructurales; la *Age Discrimination in Employment Act* de 1967 protege a las personas trabajadoras mayores de 40 años; y la *Pregnancy Discrimination Act* de 1978 incorpora expresamente el embarazo como causa prohibida de discriminación por razón de sexo. Aunque más recientes, las leyes estatales contra la discriminación establecen prohibiciones análogas, si bien algunas incorporan expresamente otros motivos adicionales, como las decisiones de empleo basadas en la orientación sexual o el estado civil (Leonard, 2005; Jahanian & Tannenwald, 2007). Posteriormente, la *Americans with Disabilities Act* de 1990 marca un avance cualitativo al introducir la obligación de realizar ajustes razonables en favor de las personas con discapacidad, lo que supone un

³ *Brown v. Board of Education*, 347 U.S. 483 (1954), el presidente de la Corte Suprema, el honorable Chief Justice Earl Warren, emitió la opinión de la corte, que declaró inconstitucional la segregación racial en las escuelas públicas, sentando un precedente histórico en materia de igualdad y derechos civiles en Estados Unidos. «Brown v. Board of Education - The 1954 Decision». *Journal of Law & Education*, vol. 4, n.º 1, 1975, pp. 1-7.

avance hacia una igualdad sustantiva. En las últimas décadas, el sistema estadounidense de igualdad en el empleo ha experimentado avances y retrocesos. Reformas como la *Civil Rights Act* de 1991 reforzaron la tutela judicial, mientras que determinadas decisiones judiciales han elevado los estándares probatorios exigidos a las personas demandantes, limitando el alcance práctico de la protección.

En el sistema estadounidense de tutela antidiscriminatoria en el empleo, la delimitación de los grupos protegidos y la articulación de los mecanismos probatorios constituyen un elemento estructural del modelo normativo (Sonne, 2007). Dado que estas leyes regulan la conducta empresarial respecto de categorías estatutariamente definidas, la determinación del alcance subjetivo de protección condiciona decisivamente la eficacia material del derecho a la igualdad. El título VII de la *Civil Rights Act* de 1964, la *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA) y la *Americans with Disabilities Act* (ADA) se aplican a empleadores públicos y privados, organizaciones sindicales y agencias de empleo, si bien establecen umbrales diferenciados en función del número de trabajadores: más de 15 empleados en el caso del título VII y de la ADA, y más de 20 en el caso de la ADEA. Junto a estas normas, mantiene vigencia la sección 1981 del título 42 del *U.S. Code*, originariamente incorporada en la *Civil Rights Act* de 1866, que prohíbe la discriminación racial en la celebración y ejecución de contratos, lo que incluye el empleo tanto en el sector público como en el privado. Por su parte, las cláusulas de igualdad contenidas en las Enmiendas Quinta y Decimocuarta de la Constitución estadounidense resultan aplicables únicamente frente a empleadores públicos, al exigirse la concurrencia de «acción estatal» (*state action*) (Lieberwitz, 2024).

Además, hay que tener en cuenta que se rige por el principio de *employment at-will* que permite la extinción unilateral de la relación laboral sin necesidad de justificación. Aunque esta regla se encuentra limitada por excepciones legales y jurisprudenciales –entre ellas, la prohibición de despidos discriminatorios–, su vigencia refuerza la importancia del derecho antidiscriminatorio como principal mecanismo de control de las decisiones empresariales.

En particular, el título VII ha sido interpretado por la Corte Suprema en el sentido de prohibir no solo la discriminación intencional (*disparate treatment*), sino también aquellas prácticas aparentemente neutrales que producen efectos desproporcionadamente perjudiciales sobre determinados grupos (*disparate impact*). Esta segunda modalidad resulta especialmente relevante para abordar la discriminación de género, en la medida en que muchas desigualdades no responden a decisiones explícitamente discriminatorias, sino a dinámicas estructurales (Decker, 1984). La persistencia de estas desigualdades ha sido ampliamente documentada (Bertrand & Mullainathan, 2004). Las mujeres continúan enfrentando brechas salariales, una infrarrepresentación en puestos de responsabilidad y una marcada segregación ocupacional. Estas diferencias no siempre pueden explicarse mediante conductas individuales, sino que a menudo derivan de políticas o prácticas organizativas que, aun siendo formalmente neutras, generan un impacto adverso desproporcionado (Fineman, 2023; Lieberwitz, 2014).

En este contexto, la prueba estadística ha adquirido un papel central en el derecho antidiscriminatorio estadounidense. Frente a la insuficiencia de la prueba individual para revelar patrones estructurales, los análisis cuantitativos permiten identificar desigualdades significativas en el acceso al empleo, la promoción o la retribución. De este modo, la estadística deja de ser un mero instrumento descriptivo para convertirse en un verdadero medio de prueba, capaz de objetivar la existencia de discriminación y de trasladar al proceso judicial la dimensión colectiva de la desigualdad.

El presente trabajo tiene por objeto analizar la función de la prueba estadística como instrumento de acreditación del impacto adverso en la discriminación de género en el empleo en Estados Unidos. Se examinará su configuración normativa y jurisprudencial, así como su papel en la identificación de patrones estructurales de desigualdad. Asimismo, desde una perspectiva comparada, se valorará su potencial proyección en el derecho europeo, en particular como herramienta para avanzar hacia una concepción más sustantiva de la igualdad que tenga en cuenta no solo la intención, sino también los efectos reales de las prácticas laborales.

2. La tutela frente a la discriminación por razón de sexo: marco constitucional, legal e institucional

2.1. La igualdad constitucional y sus límites

Aprobada por el Congreso el 13 de junio de 1866, durante la presidencia de Andrew Johnson, y ratificada el 9 de julio de 1868, la Decimocuarta Enmienda (*Fourteenth Amendment*) de la Constitución de los Estados Unidos constituyó un avance fundamental en la protección de los derechos civiles y la igualdad de derechos (*civil and political rights*). Su adopción debe analizarse en el contexto del programa de Reconstrucción, que incluyó también la Decimotercera Enmienda (*Thirteenth Amendment*, 1865), que abolió solo formalmente la esclavitud (*abolition of slavery*) conforme al artículo I, §1, y la Decimoquinta Enmienda (*Fifteenth Amendment*, 1870), que garantizó el derecho al voto (*right to vote*) sin discriminación racial, de color, ni condición previa de servidumbre (art. I, §1), lo que supuso un avance fundamental hacia la igualdad (Finkelman, 2013).

La formulación clásica de que «todos los hombres son creados iguales» no se encuentra en la Constitución, sino en la Declaración de Independencia de 1776 (*All men are created equal...*). Por este motivo, la *Fourteenth Amendment* introdujo disposiciones orientadas a asegurar igualdad jurídica y ciudadanía en el texto constitucional⁴ mediante: (i) la cláusula de ciudadanía (*Citizenship Clause*), que concede la ciudadanía a «todas las personas naci-

⁴ Record Group 11: General Records of the United States Government Series: Enrolled Acts and Resolutions of Congress File Unit: Laws of the United States, 1865-66, 1st Session, 39th Congress, Part II, Public Laws.

das o naturalizadas en los Estados Unidos» (sección 1); (ii) la cláusula de debido proceso (*Due Process Clause*), que prohíbe que ningún Estado prive a persona alguna de la vida, la libertad o la propiedad sin el debido proceso legal, y (iii) la cláusula de igualdad de protección (*Equal Protection Clause*), que impone a los Estados la obligación de garantizar un trato igualitario a todas las personas bajo su jurisdicción (Hall, 2018). La Decimoquinta Enmienda, complementariamente, protege específicamente la participación política contra discriminación racial, completando así un marco constitucional integral orientado a la plena inclusión civil y política de la población afroamericana (Tushnet, 2008).

Sin embargo, la efectividad real de este bloque constitucional se vio limitada desde sus orígenes. Tras la Guerra Civil, diversos Estados del Sur adoptaron normas destinadas a reproducir de forma indirecta las relaciones de subordinación propias del régimen esclavista, particularmente a través de la regulación del trabajo. Los denominados *Black Codes* y los sistemas coercitivos de trabajo –como el arrendamiento de convictos o la criminalización del incumplimiento contractual– evidenciaron que la igualdad formal proclamada por las enmiendas resultaba insuficiente para garantizar una igualdad material efectiva⁵.

La articulación jurídica, la presentación de litigios estratégicos y la intervención de los poderes legislativo y ejecutivo sentaron un precedente doctrinal y jurisprudencial fundamental para la consolidación de los derechos civiles en el siglo XX. Esto se materializó especialmente a través de la doctrina de la «incorporación selectiva» (*selective incorporation*) desarrollada por la Corte Suprema, mediante la cual los derechos fundamentales de la Carta de Derechos se hicieron progresivamente exigibles frente a los Estados a través de la cláusula de «debido proceso» de la Decimocuarta Enmienda defendida por la *Corte Warren* (Lieberwitz, 1967). Esta doctrina sostiene que solo ciertos derechos fundamentales de la Carta de Derechos son aplicables a los Estados, ofreciendo un enfoque estructurado de las protecciones constitucionales a la vez que equilibra las preocupaciones federalistas. La doctrina surgió como respuesta a la vaguedad del estándar de equidad fundamental (*fundamental fairness*) y ha sido fundamental en la ampliación de las garantías constitucionales federales en los procesos penales estatales. A pesar de las críticas sobre su coherencia y su potencial para obstaculizar la innovación estatal, la incorporación selectiva sigue siendo un pilar del procedimiento penal constitucional, al ofrecer un equilibrio entre las libertades individuales y la autonomía Estatal (Israel, 1982).

No obstante, la interpretación de la Decimocuarta Enmienda continúa presentando excepciones consolidadas que limitan su aplicación frente a la discriminación en determinados contextos. En términos generales, la cláusula de «debido proceso» no impone a los Esta-

⁵ En este contexto, si bien algunos tribunales sureños invalidaron impuestos prohibitivos sobre agentes de trabajo, el Tribunal Supremo se pronunció en sentido contrario en *Williams v. Fears*, 179 U.S. 270, al considerar que dichos gravámenes no implicaban una interferencia inconstitucional con el poder del Congreso para regular el comercio interestatal.

dos la obligación de proteger a los ciudadanos frente a actuaciones de particulares. En la discusión sobre la igualdad constitucional, es necesario diferenciar entre la igualdad como abstracción formal y la igualdad como norma constitucional con contenido sustantivo. La Corte Suprema no se ocupa de una igualdad meramente formal, entendida como la idea de que los casos semejantes deben ser tratados de manera similar. La igualdad relevante para la corte es la garantizada en la cláusula de igualdad de protección de la Decimocuarta Enmienda y en otras disposiciones del texto constitucional. Esta igualdad constitucional se fundamenta en un ideal igualitario que ha evolucionado desde la época colonial hasta el presente.

En este sentido, el principio de ciudadanía igualitaria –que constituye el núcleo de la Decimocuarta Enmienda– posee un contenido sustantivo, que se articula en términos de derechos. En particular, se reconoce una presunción de derecho a ser tratado por la sociedad organizada como una persona respetada, responsable y participativa, lo que exige que el Estado y sus instituciones no solo se abstengan de discriminar, sino que también garanticen condiciones mínimas de reconocimiento y participación en la vida social y política. Este enfoque permite comprender por qué la igualdad constitucional no puede reducirse a una fórmula abstracta, sino que requiere un análisis de los valores históricos y sociales que la sustentan, así como de las estructuras de poder y exclusión que han caracterizado la experiencia estadounidense. La igualdad, en la jurisprudencia de la Corte Suprema, es así un principio normativo con contenido moral y político, capaz de orientar tanto el diseño institucional como la protección de derechos frente a prácticas discriminatorias (Karst, 1983). Además, así se explica que la lucha contra la discriminación por razón de sexo en el empleo se haya desplazado fundamentalmente al plano legislativo y jurisprudencial del derecho del empleo, especialmente a partir de la década de 1960.

2.2. Leyes federales clave: *Equal Pay Act* de 1963 y *Title VII of the Civil Rights Act* de 1964

La protección frente a la discriminación por razón de género en el derecho federal estadounidense se articula esencialmente a través de dos instrumentos normativos complementarios: la *Equal Pay Act* (EPA⁶), incorporada en 1963 como enmienda a la *Fair Labor Standards Act* (FLSA⁷), y el *Title VII of the Civil Rights Act*⁸. Mientras la EPA establece un régimen específico de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, el título VII configura un marco general de prohibición de la discriminación en el empleo por razón de raza, color, religión, sexo u origen nacional.

⁶ *Equal Pay Act of 1963*, 29 U.S.C. § 206(d).

⁷ *Fair Labor Standards Act*, 29 U.S.C. § 201 *et seq.*

⁸ *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*.

La EPA constituyó la primera norma federal moderna en materia de igualdad salarial y prohibió las diferencias retributivas entre trabajadores y trabajadoras que desempeñaran un trabajo igual en el mismo establecimiento, salvo que la diferencia estuviera justificada por factores objetivos ajenos al sexo. Su ámbito de aplicación fue ampliado en 1974 al sector privado, con el objetivo de combatir la histórica infravaloración económica del trabajo femenino. La norma consagra así el principio de *equal pay for equal work*, cuya eficacia práctica depende, sin embargo, de la interpretación del concepto de *equal work*⁹.

Para establecer un caso *prima facie* bajo la EPA, la persona demandante debe acreditar que existe un trabajador del sexo opuesto que percibe una remuneración superior por realizar un trabajo sustancialmente igual en términos de *skill, effort y responsibility*, bajo similar *working conditions* y dentro del mismo *establishment*. La jurisprudencia de la Corte Suprema ha interpretado estos requisitos de forma estricta. En *Corning Glass Works v. Brennan*, el tribunal sostuvo que el concepto de *working conditions* se refiere únicamente a factores físicos o ambientales y no al turno de trabajo, declarando ilícita una política salarial que pagaba más a hombres del turno nocturno que a mujeres que realizaban funciones equivalentes en el turno diurno. La sentencia consolidó una concepción sustantiva de *equal work* y estableció que las correcciones meramente formales no eliminan la discriminación salarial persistente¹⁰.

La EPA adopta, además, una noción amplia de remuneración (*pay*), derivada del concepto de *wages* de la FLSA, que comprende no solo salario base, sino también incentivos, primas y *fringe benefits*. La jurisprudencia ha insistido en que el análisis comparativo debe realizarse sobre la totalidad del paquete retributivo (*total compensation*) y sobre la tasa de remuneración por unidad de trabajo. Así se afirmó en *Bence v. Detroit Health Corp.*, donde

⁹ «Ningún empleador [...] discriminará [...] entre trabajadores por razón de sexo abonando salarios a trabajadores [...] a una tasa inferior a la que se paga a trabajadores del sexo opuesto en el mismo establecimiento por un trabajo igual, cuya ejecución requiera un nivel equivalente de cualificación, esfuerzo y responsabilidad, y que se realice en condiciones de trabajo similares, salvo que dicha diferencia retributiva se fundamente en (i) un sistema de antigüedad; (ii) un sistema de méritos; (iii) un sistema que mida las retribuciones en función de la cantidad o la calidad de la producción; o (iv) cualquier otro factor distinto del sexo». Además, las audiencias previas celebradas en relación con la propuesta de la *Equal Pay Act* incluyeron asimismo referencias a la finalidad económica de la legislación, señalándose que «el proyecto de ley reduciría las posibilidades de utilizar a las mujeres para presionar los salarios a la baja y de aprovechar la intensa competencia por los puestos de trabajo en periodos de desempleo significativo». *Equal Pay Act. Hearings before the Special Subcommittee on Labor of the Committee on Education and Labor, House of Representatives, Eighty-eighth Congress, first session, on H.R. 3861 and Related Bills*.

¹⁰ *Corning Glass Works v. Brennan*, 417 U.S. 188 (1974); otra jurisprudencia al respecto destacada, *Brennan v. Gould*, 179 F. Supp. 2d 187 (D. Mass. 2001); y *County of Washington v. Gunther*, 452 U.S. 161 (1981). Estas resoluciones subrayan la necesidad de evaluar la remuneración de manera total y sustantiva, considerando todos los componentes económicos que representen compensación por el trabajo, más allá de su denominación formal.

se señaló que la igualdad salarial exige comparar las tasas reales de pago y no únicamente la compensación global percibida¹¹.

No obstante, el principal límite estructural de la EPA radica en su diseño comparativo. La exigencia de identificar un comparador adecuado dificulta la tutela en mercados laborales fuertemente segregados por sexo, donde muchos trabajos feminizados carecen de equivalente masculino dentro del mismo *establishment*, tal y como exige la jurisprudencia para establecer una comparación legítima.

Estas limitaciones se pusieron especialmente de manifiesto en *Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.* La Corte entendió que el plazo para reclamar discriminación salarial comenzaba a computarse desde la decisión salarial inicial y no desde cada nómina discriminatoria posterior¹². La interpretación fue ampliamente criticada por ignorar el carácter acumulativo y opaco de la discriminación retributiva (Brake, 2016) y provocó una reacción legislativa inmediata mediante la aprobación de la *Lilly Ledbetter Fair Pay Act*¹³, que estableció que cada pago salarial discriminatorio reactiva el plazo de reclamación.

Frente al carácter específico de la EPA, el título VII ofrece un marco más amplio de tutela antidiscriminatoria (Friedman, 1970). Esta norma establece que constituye una práctica laboral ilícita que un empleador –de manera análoga las agencias de empleo y sindicatos,

¹¹ *Bence v. Detroit Health Corp.* (468 F.3d 640 (6th Cir. 2006) se trata de un caso paradigmático en el que el Sexto Circuito sostuvo que la comparación de tasas salariales exige «medir la cantidad de remuneración contra un denominador común, típicamente un período de tiempo o una cantidad o calidad de producción», de modo que si la compensación total se divide por la medida de trabajo pertinente se hace evidente si se pagan tasas diferentes para funciones equivalentes, aun cuando la remuneración total pueda parecer igual a simple vista. De forma coherente con esta orientación, *Bence* rechazó la premisa de que un esquema retributivo que iguala la compensación global entre hombres y mujeres pudiera justificar tasas diferentes de remuneración por unidad de trabajo (*rate*), al considerar que ese enfoque permitía que empleados de distinto sexo «quedaran efectivamente encasillados en una posición inferior» respecto de su remuneración por igual trabajo, y que ese tipo de diferencias no encajaban en ninguna de las excepciones previstas por la EPA.

¹² *Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.*, 550 U.S. 618 (2007), constituye uno de los pronunciamientos más controvertidos del Tribunal Supremo de los Estados Unidos en materia de discriminación retributiva por razón de sexo.

El litigio tuvo su origen en la demanda interpuesta por Lilly Ledbetter, trabajadora de la empresa Goodyear durante casi veinte años, quien alegó haber percibido sistemáticamente una retribución inferior a la de sus compañeros varones por razón de sexo. La cuestión jurídica central consistía en determinar el momento a partir del cual debía computarse el plazo de prescripción para presentar una reclamación por discriminación salarial conforme al *Title VII*. Por mayoría de cinco votos frente a cuatro, el tribunal adoptó una interpretación estricta y formalista del plazo de reclamación. Sin embargo, esta interpretación fue objeto de una intensa crítica en la opinión disidente, redactada por la jueza Ginsburg, quien señaló que la discriminación salarial suele operar de forma oculta y acumulativa, y que exigir a la trabajadora impugnar una decisión salarial inicial de la que no tenía conocimiento efectivo suponía, en la práctica, vaciar de contenido la protección frente a la discriminación retributiva.

¹³ *Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009*, Pub. L. No. 111-2, 123 Stat. 5.

en sus respectivas actividades vinculadas con las personas trabajadoras– discrimine con respecto a la compensación, términos, condiciones o privilegios del empleo (*compensation, terms, conditions, or privileges of employment*), o que limite, segregue o clasifique a sus empleados de manera que prive, o tienda a privar, a cualquier individuo de oportunidades de empleo, o que afecte adversamente su situación como trabajador (*limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee*), por motivo del sexo (sex) del individuo.

Con carácter general, un caso *prima facie* de discriminación en virtud del *Title VII* puede articularse a partir de dos teorías clásicas de imputación de responsabilidad: la discriminación por trato desigual (*disparate treatment*) y la discriminación por impacto adverso (*disparate impact*). Mientras que la primera exige la prueba de una intencionalidad discriminatoria, directa o indirecta, basada en alguno de los factores prohibidos –entre ellos, el sexo–, la discriminación por impacto adverso se aprecia cuando una práctica aparentemente neutra produce un efecto desproporcionado y desfavorable sobre un grupo protegido, sin que el empleador pueda justificarla por una necesidad empresarial legítima y proporcional. No obstante, la aplicabilidad de la teoría del «impacto adverso» a los supuestos de discriminación salarial por razón de sexo ha sido objeto de un intenso debate doctrinal y jurisprudencial en el ordenamiento estadounidense (Mello, 2019).

Ello se debe a la interacción entre el título VII y la EPA, que establece un régimen específico de igualdad retributiva y reconoce al empleador cuatro causas de justificación que permiten diferenciales salariales entre hombres y mujeres que realizan trabajos sustancialmente iguales: (i) sistemas de antigüedad (*seniority systems*); (ii) sistemas de mérito (*merit systems*); (iii) sistemas de incentivos basados en la cantidad o calidad de la producción, y (iv) cualquier otro factor distinto del sexo (*any other factor other than sex*)¹⁴. Estas excepciones no deben entenderse como meras cláusulas de escape, sino como límites normativos al principio de igualdad retributiva, orientados a compatibilizarlo con la autonomía organizativa empresarial y con criterios legítimos de gestión de recursos humanos (Roseberry, 1999). La relevancia de estas excepciones se proyecta también sobre el título VII a través de la *Enmienda Bennett*, que impide el ejercicio de una acción por discriminación salarial al amparo del título VII cuando la conducta empresarial esté autorizada por alguna de las excepciones de la EPA¹⁵.

La interacción entre ambas normas fue delimitada en *County of Washington v. Gunther*. La corte sostuvo que el título VII permite impugnar diferencias salariales incluso cuando existe *equal work* en el sentido estricto de la EPA, siempre que el diferencial no quede am-

¹⁴ *Equal Pay Act of 1963*, 29 U.S.C. § 206(d).

¹⁵ *Civil Rights Act of 1964, Title VII*, 42 U.S.C. § 2000e *et seq.*

parado por las excepciones legales previstas en esta última¹⁶. De este modo, el título VII conserva un ámbito autónomo de protección frente a formas más complejas de discriminación retributiva. Desde una perspectiva doctrinal, *Gunther* supone una prudente apertura hacia un análisis más estructural de la discriminación salarial, al permitir que los tribunales valoren elementos organizativos y contextuales más amplios que la mera comparación entre puestos idénticos. La sentencia reconoce, implícitamente, la relevancia de pruebas indirectas, incluidos los estudios de valoración de puestos y la prueba estadística, como instrumentos aptos para revelar patrones de desigualdad salarial no explicable por criterios objetivos y neutros.

Entre las excepciones admitidas por la EPA destaca la cláusula del *any other factor other than sex*, cuya interpretación ha generado una intensa litigiosidad. En *Rizo v. Yovino*, el Noveno Circuito declaró que el salario previo no puede justificar diferencias salariales entre hombres y mujeres, pues ello perpetuaría desigualdades históricas basadas en el sexo. La sentencia refuerza una interpretación finalista de la EPA y limita las justificaciones empresariales a factores auténticamente relacionados con el trabajo¹⁷. El análisis doctrinal de la EPA revela un régimen de igualdad salarial con un fuerte contenido normativo, pero con li-

¹⁶ El litigio tenía su origen en la reclamación formulada por un grupo de matronas penitenciarias cuyos salarios eran sensiblemente inferiores a los de los guardias varones, a pesar de que un estudio interno de evaluación de puestos había concluido que el trabajo desempeñado por aquellas debía ser retribuido en un porcentaje muy próximo al salario masculino. El fallo sostuvo que dicha Enmienda «incorpora al Título VII únicamente las defensas afirmativas de la EPA», pero no su estructura comparativa cerrada ni su exigencia de igualdad estricta de funciones. En consecuencia, el título VII «conserva un ámbito propio de operatividad» para impugnar diferencias salariales por razón de sexo que no encuentren cobertura en los factores justificativos legalmente admitidos.

¹⁷ *Rizo v. Yovino*, 887 F.3d 453 (9th Cir. 2018) (*en banc*); 950 F.3d 1217 (9th Cir. 2020), constituye una de las interpretaciones más relevantes y recientes sobre el alcance de la excepción del *factor other than sex*. En este asunto, el Tribunal de Apelaciones del Noveno Circuito, reunido en pleno (*en banc*), analizó si el salario previo de una persona trabajadora puede justificar un diferencial salarial entre hombres y mujeres que realizan *equal work*. Aileen Rizo fue contratada por la Oficina de Educación del Condado de Fresno conforme a una política salarial que fijaba el salario inicial añadiendo un 5 % al salario percibido en el empleo anterior, sin tener en cuenta otros factores como experiencia o formación. Esta práctica condujo a que trabajadores varones con cualificaciones similares fueran situados en niveles salariales superiores porque partían de salarios superiores. En su decisión de 9 de abril de 2018, el Noveno Circuito sostuvo que el salario previo, por sí solo o combinado con otros factores, no puede constituir un «factor distinto del sexo» a efectos de la EPA. Admitir lo contrario implicaría perpetuar indefinidamente desigualdades salariales históricas por razón de sexo, precisamente aquellas que la EPA pretende erradicar. El tribunal limitó la excepción a factores «legítimos y relacionados con el trabajo», como la experiencia, la formación o el rendimiento. Aunque el Tribunal Supremo anuló la sentencia de 2018 por motivos procedimentales, el Noveno Circuito reafirmó su posición en 2020, insistiendo en que el uso del salario previo como criterio retributivo «reproduce discriminación estructural» y es incompatible con la finalidad normativa de la EPA. Desde una perspectiva doctrinal, *Rizo v. Yovino* refuerza una interpretación restrictiva y finalista de la excepción del *factor other than sex*, alineada con un enfoque estructural de la igualdad salarial y particularmente sensible a la dimensión histórica y sistémica de la discriminación por razón de sexo.

mitaciones operativas estructurales. Su mecanismo comparativo, basado en la equivalencia de *skill, effort* y *responsibility* en condiciones de trabajo similares, resulta eficaz para corregir discriminaciones salariales directas y evidentes (Timpson, 2019). Sin embargo, la segregación ocupacional por sexo dificulta la identificación de comparadores adecuados y limita la capacidad de la norma para abordar desigualdades estructurales (Green, 2003).

El desarrollo más significativo del título VII se ha producido, sin embargo, en materia de acoso sexual y discriminación por identidad de género. En *Meritor Savings Bank v. Vinson*, el Tribunal Supremo reconoció por primera vez que el acoso sexual constituye una forma de discriminación por razón de sexo¹⁸. Posteriormente, *Harris v. Forklift Systems*¹⁹ precisó que no es necesario acreditar un daño psicológico grave para apreciar un entorno laboral hostil, bastando con que la conducta sea objetivamente abusiva y percibida como tal por la víctima. Además, la responsabilidad empresarial por acoso cometido por supervisores fue sistematizada en *Faragher v. City of Boca Raton* y *Burlington Industries v. Ellerth*, distinguiéndose entre los supuestos con acción laboral tangible –en los que la responsabilidad es automática– y aquellos en los que el empresario puede invocar una defensa basada en la adopción de medidas preventivas eficaces²⁰.

Finalmente, la interpretación del concepto de discriminación «por razón de sexo» experimentó una expansión decisiva en *Bostock v. Clayton County*, donde el Tribunal Supremo declaró que el título VII protege también frente a la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Aunque la decisión se construyó desde una interpretación textual y comparativa del término sex, consolidó la evolución expansiva del derecho antidiscriminatorio estadounidense²¹. No obstante, el razonamiento mayoritario se articuló sobre una

¹⁸ En la sentencia *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson* (477 U.S. 57, 64, 1986), el Tribunal Supremo reconoció por primera vez de forma expresa que el acoso sexual en el lugar de trabajo constituye una modalidad de discriminación por razón de sexo prohibida por el título VII de la *Civil Rights Act of 1964*. El tribunal afirmó que la noción de discriminación «por razón de sexo» (*because of sex*) no se limita a las decisiones laborales con efectos económicos tangibles, sino que comprende también aquellas conductas que crean un entorno de trabajo hostil o abusivo (*hostile or abusive work environment*), aun cuando no conlleven una pérdida económica directa para la persona trabajadora. En este marco, distinguió entre el acoso sexual de tipo *quid pro quo* y aquel que da lugar a un entorno laboral hostil, señalando que ambos pueden integrar infracciones del título VII, siempre que la conducta sea suficientemente grave o generalizada (*sufficiently severe or pervasive*) como para alterar las condiciones de empleo y generar un ambiente laboral abusivo, criterio que sería posteriormente desarrollado por la jurisprudencia.

¹⁹ *Harris v. Forklift Systems, Inc.* (510 U.S. 17, 1993).

²⁰ En las sentencias *Faragher v. City of Boca Raton* (524 U.S. 775, 1998) y *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth* (524 U.S. 742, 1998).

²¹ *Bostock v. Clayton County*, 140 S. Ct. 1731 (2020), en la que se afirmó que la prohibición de discriminación «por razón de sexo» comprende también la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. La decisión –adoptada por una mayoría de seis a tres– resolvió la divergencia existente entre distintos tribunales federales de apelación. Desde una aproximación textual, el tribunal sostuvo que despedir a una persona por ser homosexual o transgénero implica necesariamente tener

concepción binaria y biológica del sexo, evitando pronunciarse sobre su dimensión como construcción social vinculada a la identidad y expresión de género (Lieberwitz, 2024).

En conjunto, la evolución jurisprudencial revela un modelo dual de tutela. La EPA continúa siendo el instrumento central frente a la discriminación salarial directa, aunque su diseño comparativo limita su eficacia frente a desigualdades estructurales derivadas de la segregación ocupacional. El título VII, por su parte, ofrece una protección más flexible y amplia, especialmente apta para abordar fenómenos de discriminación indirecta, acoso y exclusión sistémica (Sturm, 2001). Sin embargo, ninguno de los dos instrumentos ha logrado resolver plenamente la cuestión de la infravaloración estructural del trabajo feminizado, lo que mantiene abierta la relevancia doctrinal de las teorías del *comparable worth* y de los enfoques interseccionales en la evolución futura del derecho antidiscriminatorio estadounidense. Así, en supuestos en que se alega discriminación contra mujeres afroamericanas, el análisis separado de las categorías «raza» y «sexo» puede resultar insuficiente para captar la especificidad del perjuicio sufrido (Hernández, 2006). El reconocimiento de la interseccionalidad (Crenshaw, 1989) permite identificar formas de discriminación que emergen precisamente de la interacción entre múltiples ejes de desigualdad. Sin embargo, la jurisprudencia federal no ha mantenido una posición uniforme: mientras algunos tribunales adoptan interpretaciones formalistas que segmentan rígidamente las categorías protegidas²², otros han admitido la autonomía conceptual de la discriminación interseccional²³.

Este debate conecta directamente con la discriminación indirecta y sistémica, en la que la prueba estadística desempeña un papel central que permite evidenciar patrones persistentes de desigualdad que no pueden explicarse por decisiones individuales aisladas, sino por prácticas organizativas estructurales, lo que resulta especialmente relevante en los litigios por impacto adverso bajo el título VII (Selmi, 2006).

2.3. El papel de la EEOC

La EEOC es el principal organismo encargado de garantizar la aplicación de la normativa federal estadounidense en materia de igualdad y no discriminación en el empleo. Creada

en cuenta su sexo, ya que el resultado habría sido distinto si la persona perteneciera al «sexo opuesto». Esta opción metodológica consolida una lectura formal comparativa –centrada en el trato diferenciado respecto del «sexo opuesto»– que ya había aparecido en precedentes como *Oncale v. Offshore Services*, 523 U.S. 75 (1998).

²² *Degraffenreid v. General Motors Assembly Division*, 413 F. Supp. 142 (E. D. Missouri 1976). El juez concluyó que las reclamaciones interseccionales «plantan claramente la perspectiva de abrir la manija de Pandora».

²³ *Jefferies v. Harris County Community Action Ass'n*, 615 F.2d 1025, 1032 (5th Cir. 1980); *Hicks v. The Gates Rubber Co.*, 833 F.2d 1406 (10th Cir. 1991); *Lam v. University of Hawaii*, 40 F.3d 1551 (9th Cir. 1994).

por el *Title VII of the Civil Rights Act*, de 1964, como respuesta institucional a las reivindicaciones de justicia racial y económica que culminaron en la histórica *March on Washington for Jobs and Freedom*, la comisión se configura como una agencia administrativa federal independiente con amplias competencias de investigación, supervisión, conciliación y litigación en relación con las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

La EEOC aplica y supervisa un amplio conjunto de normas federales, entre las que destacan el propio título VII, la *Equal Pay Act*, la *Age Discrimination in Employment Act* (1967), la *Americans with Disabilities Act* (1990), la *Pregnancy Discrimination Act* (1978), la *Genetic Information Nondiscrimination Act* (2008) o la reciente *Pregnant Workers Fairness Act* (2023). Su ámbito de actuación comprende la discriminación por raza, color, religión, sexo –incluidos embarazo, orientación sexual e identidad de género–, origen nacional, edad, discapacidad o información genética, así como las represalias derivadas del ejercicio de derechos antidiscriminatorios.

La comisión ocupa una posición central en el modelo estadounidense porque actúa como instancia administrativa previa obligatoria (*administrative exhaustion requirement*) para el acceso a la vía judicial en la mayoría de las reclamaciones por discriminación laboral²⁴. La presentación de una *charge of discrimination* no constituye un mero requisito formal, sino el presupuesto que habilita a la EEOC para desplegar amplias facultades de investigación, requerimiento de documentación y análisis de prácticas empresariales potencialmente ilícitas. Este diseño responde a una lógica de desjudicialización parcial del conflicto, orientada a favorecer soluciones tempranas y a corregir patrones discriminatorios antes de la apertura del litigio judicial (Belton y Avery, 2018).

Desde una perspectiva funcional, la EEOC desarrolla tanto funciones reactivas como preventivas. Junto a la investigación de denuncias individuales y la promoción de acuerdos conciliatorios, la comisión puede interponer demandas judiciales cuando aprecia una vulneración relevante de la normativa antidiscriminatoria. Además, desempeña una importante actividad de formación, asistencia técnica y elaboración de directrices interpretativas (*guidelines y enforcement guidance*), que, aun careciendo de fuerza normativa vinculante, ejercen una influencia considerable sobre la práctica judicial y empresarial.

Uno de los aspectos más relevantes de la evolución reciente de la EEOC ha sido el fortalecimiento de su estrategia frente a la discriminación sistémica (*systemic discrimination*). A partir del informe elaborado en 2006 por la *Systemic Task Force*, la comisión impulsó un modelo coordinado y descentralizado orientado a identificar patrones estructurales de desigualdad más allá de los litigios individuales tradicionales. Este enfoque quedó consolidado

²⁴ Entre otros, *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973). Se volverá sobre este asunto en el siguiente apartado.

en los sucesivos *Strategic Enforcement Plans* (SEP), especialmente en los periodos 2013-2016, 2017-2021 y 2024-2028²⁵.

La actuación de la EEOC resulta especialmente relevante en los supuestos de discriminación indirecta o *disparate impact*, doctrina consolidada por el Tribunal Supremo en *Griggs v. Duke Power Co.* En este ámbito, la prueba estadística desempeña un papel central y la EEOC dispone de ventajas institucionales decisivas, precisamente porque se centra en los efectos sobre el grupo. La comisión puede requerir información agregada sobre contratación, ascensos, despidos o salarios, lo que le permite detectar patrones de desigualdad difícilmente accesibles para los particulares. Esta capacidad investigadora contribuye a superar las asimetrías informativas propias de los litigios antidiscriminatorios y refuerza la efectividad material del principio de igualdad (Selmi, 2006).

Asimismo, la EEOC ha desempeñado un papel fundamental en la normalización del uso de la prueba estadística mediante instrumentos técnicos como las *Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures* (29 C.F.R. pt. 1607). Estas directrices, ampliamente utilizadas por los tribunales federales, introdujeron criterios para valorar la existencia de impacto adverso, entre ellos la *four-fifths rule*, convertida en un estándar orientativo para identificar disparidades estadísticamente relevantes en los procesos de selección y promoción (Sullivan y Walter, 2022).

Desde una perspectiva comparada, el modelo de la EEOC representa una de las características más singulares del sistema estadounidense de tutela antidiscriminatoria. La existencia de una agencia con capacidad investigadora, acceso privilegiado a datos y legitimación activa para litigar permite afrontar con mayor eficacia fenómenos de discriminación estructural y sistémica, especialmente en materia de género e interseccionalidad. No obstante, parte de la doctrina ha advertido en los últimos años sobre una progresiva erosión institucional de la comisión, vinculada tanto a limitaciones presupuestarias como a cambios políticos orientados a restringir el alcance de las agencias administrativas federales (Lieberwitz, 2025).

²⁵ EEOC *Strategic Enforcement Plan 2024–2028*, U.S. https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2024-03/23-161_EEOC_SEP_030124_508.pdf. El SEP 2024-2028 refleja una concepción particularmente amplia de la tutela antidiscriminatoria. Entre sus prioridades destacan la protección de trabajadores vulnerables, la lucha contra la discriminación sistémica, el control del impacto de la inteligencia artificial y de los sistemas automatizados de selección, la protección frente a nuevas formas de discriminación vinculadas al embarazo o a la COVID persistente, y el refuerzo del acceso efectivo a la tutela judicial. La elaboración de este plan se caracterizó, además, por un elevado grado de participación institucional y social, con intervención de sindicatos, organizaciones empresariales, asociaciones de derechos civiles y especialistas académicos.

3. Modelos de discriminación y estándares probatorios

El derecho antidiscriminatorio estadounidense debe analizarse desde una perspectiva crítica que permita valorar tanto sus avances normativos como sus limitaciones estructurales (Lieberwitz, 2022). En el marco del *Title VII*, la discriminación se configura como cualquier medida adversa adoptada por razón de sexo. El reconocimiento constitucional de esta protección se inició con *Reed v. Reed*, donde la Corte Suprema declaró inconstitucional una norma que otorgaba preferencia automática a los hombres frente a las mujeres en la administración de herencias²⁶. Posteriormente, *Craig v. Boren* consolidó el estándar de revisión intermedia (*intermediate scrutiny*) para las clasificaciones basadas en el sexo, exigiendo que estén sustancialmente vinculadas a un interés estatal importante²⁷. A partir de estos precedentes, el derecho antidiscriminatorio laboral en Estados Unidos, en el marco del *Title VII*, se articula en torno a dos grandes teorías de la discriminación: el *disparate treatment* (trato desigual), con sus dos modalidades (*individual disparate treatment* y *systemic disparate treatment*) y el *disparate impact* (impacto adverso o desproporcionado).

3.1. Discriminación por «trato dispar» individual y sistémico (*individual disparate treatment and systematic disparate treatment*)

La regulación jurídica sobre la discriminación laboral directa se recoge, preeminente-mente, en la *National Labor Relations Act* (NLRA) y el *Title VII*. Aunque ambos instrumentos persiguen finalidades distintas, comparten una característica esencial: la relevancia atribuida al elemento intencional y a la configuración probatoria de la discriminación. En los dos, la delimitación de las cargas de la prueba y la identificación del móvil empresarial resultan decisivas para determinar la existencia de una conducta ilícita.

²⁶ *Reed v. Reed* (404 U.S. 71, 1971). La cuestión planteada versaba sobre una disposición de la ley estatal de Idaho que otorgaba preferencia automática a los hombres frente a las mujeres para actuar como administradores de un patrimonio, en el contexto de la administración del patrimonio de un hijo fallecido. La ley establecía que, en caso de concurrencia de varios candidatos, los hombres debían ser preferidos sobre las mujeres. El Tribunal Supremo determinó que tal preferencia constituía una clasificación por sexo incompatible con la Cláusula de Igualdad de Protección de la Decimocuarta Enmienda.

²⁷ *Craig v. Boren* (429 U.S. 190, 1976), que examinó una ley de Oklahoma que establecía edades distintas para la compra de bebidas alcohólicas de baja graduación: 18 años para mujeres y 21 años para hombres. En este caso, el Tribunal Supremo articuló de manera explícita el estándar de revisión intermedia para las clasificaciones por sexo, exigiendo que la distinción normativa sea sustancialmente relacionada con un interés estatal importante (*important governmental interest*). Con ello, el tribunal estableció un umbral de control más riguroso que el aplicado a las clasificaciones basadas en racionalidad (*rational basis*).

En el marco de la NLRA, el artículo 7 reconoce a las personas trabajadoras el derecho a participar en «actividades concertadas» (*concerted activities*) destinadas a la negociación colectiva o a la protección mutua. Correlativamente, el artículo 8(a)(3) prohíbe al empleador discriminar en materia de contratación, despido o condiciones de trabajo a quienes lo hagan. La jurisprudencia de la *National Labor Relations Board* (NLRB) ha interpretado que la motivación antisindical constituye un elemento central de la infracción, de modo que la existencia de un *animus* antisindical debe acreditarse, al menos parcialmente, para activar la protección normativa (Getman, 2016). Esta cuestión quedó consolidada en *NLRB v. Transportation Management Corp.*, 462 U.S. 393 (1983), resolución en la que la Corte Suprema validó el estándar probatorio formulado previamente por la NLRB en *Wright Line*²⁸. Conforme a este esquema, corresponde inicialmente al *General Counsel* demostrar que la actividad protegida del trabajador constituyó un factor motivador de la decisión empresarial. Una vez acreditado ese extremo, la carga se desplaza al empleador, quien debe probar que habría adoptado la misma decisión aún en ausencia de la conducta sindicalmente protegida²⁹. El modelo incorpora así una lógica de causalidad mixta (*mixed motives*) y una redistribución dinámica de la carga probatoria que reconoce la dificultad inherente a probar motivaciones empresariales encubiertas (Cox, *et al.*, 2017). La relevancia de este modelo trasciende el ámbito sindical y resulta particularmente significativa para el derecho antidiscriminatorio regulado por el título VII. Sin embargo, tanto su diseño normativo como su interpretación jurisprudencial han estado condicionados por la fuerte impronta liberal y empresarial del ordenamiento estadounidense.

Desde una perspectiva dogmática, el modelo antidiscriminatorio estadounidense se articula predominantemente como un sistema de derechos negativos. Su finalidad principal consiste en prohibir conductas discriminatorias, más que imponer obligaciones positivas de promoción de la igualdad material. Como consecuencia, el litigio antidiscriminatorio se ha construido tradicionalmente en torno a reclamaciones individuales basadas en decisiones empresariales concretas, dificultando el abordaje de fenómenos estructurales de segregación o exclusión (Lieberwitz, 2024).

En este contexto son muy esclarecedoras las dos grandes categorías de discriminación por «trato dispar» (*disparate treatment*) elaboradas por la jurisprudencia estadounidense. El *individual disparate treatment* es la formulación clásica de la discriminación intencional. En estos supuestos, la persona trabajadora debe demostrar que recibió un trato menos favora-

²⁸ El denominado estándar *Wright Line* fue establecido por el *National Labor Relations Board* en *Wright Line, a Division of Wright Line, Inc.*, 251 NLRB 1083 (1980).

²⁹ *National Labor Relations Act*, 29 U.S.C. §§ 151-169; *NLRB v. Transportation Management*, 462 U.S. 393 (1983). Sobre el reconocimiento del derecho de sindicación y negociación colectiva en el ordenamiento estadounidense, la *National Labor Relations Act* (NLRA), 29 U.S.C. §§ 151-169 (1935), conocida como *Wagner Act*, en honor a su impulsor, el senador demócrata Robert F. Wagner, de Nueva York, figura central del New Deal rooseveltiano en materia laboral.

ble que otra persona situada en circunstancias comparables debido a un motivo protegido por el título VII, como el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la raza o la religión. La prueba de la discriminación puede articularse mediante evidencia directa o mediante prueba indiciaria o circunstancial. Dado que los empleadores raramente exteriorizan abiertamente sus motivos ilícitos, la Corte Suprema desarrolló un esquema probatorio destinado a permitir la inferencia judicial de la intención discriminatoria a partir de hechos objetivos.

El precedente central es *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973)³⁰. En este caso, el tribunal estableció el *burden-shifting framework*, diseñado para estructurar la prueba en supuestos de discriminación indirectamente acreditada. Conforme a este modelo, el demandante debe demostrar inicialmente un caso *prima facie* de discriminación; acreditado este extremo, corresponde al empleador aportar una razón legítima y no discriminatoria para justificar su decisión. Finalmente, la persona trabajadora puede demostrar que dicha justificación es un mero pretexto (*pretext*) destinado a encubrir el verdadero motivo discriminatorio. Este esquema ha tenido una influencia decisiva en el derecho antidiscriminatorio contemporáneo, y refleja una concepción dinámica de la carga probatoria, particularmente relevante en litigios donde el acceso a la información se encuentra asimétricamente distribuido entre las partes.

La evolución posterior de la jurisprudencia amplió progresivamente esta concepción. Un ejemplo paradigmático es *Equal Employment Opportunity Commission v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*³¹, supuesto en el que la corte consideró discriminatoria la negativa de contratación de una persona musulmana con signos ostensibles de su religión porque sostuvo que el título VII prohíbe las decisiones empresariales «motivadas por» la religión, aunque el empleador actúe sobre la base de presunciones y no exista una solicitud formal de adaptaciones laborales. La sentencia reviste especial relevancia porque desplaza el foco del análisis desde la conducta procesal de la parte laboral hacia la motivación efectiva del empleador. De este modo, la discriminación se configura no solo cuando existe conocimiento explícito de la necesidad de adaptación empresarial, sino también cuando un motivo protegido constituye un *motivating factor* en la decisión empresarial. La resolución se conecta claramente con la doctrina de los *mixed-motive cases*, según la cual basta con que el motivo prohibido haya influido parcialmente en la decisión para activar la protección antidiscriminatoria. Esta línea jurisprudencial refuerza una concepción sustantiva del *disparate*

³⁰ En este caso, un activista afroamericano que había participado en protestas contra prácticas discriminatorias de la empresa presentó una demanda tras ser rechazado en una oferta de empleo para la que tenía calificaciones comparables a las de otros solicitantes y para la que la empresa continuaba haciendo entrevistas.

³¹ *Equal Employment Opportunity Commission v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 575 U.S. 768 (2015). En este asunto, una candidata musulmana fue rechazada para un puesto de trabajo debido al uso del hiyab, considerado incompatible con la política de imagen corporativa de la empresa. La cuestión central consistía en determinar si el empleador podía ser responsable aun cuando la trabajadora no hubiera solicitado expresamente una acomodación religiosa.

treatment, centrada en la estructura causal de la decisión empresarial más que en categorías rígidas de intencionalidad (Zimmer *et al.*, 2013).

La discriminación por razón de sexo incluye asimismo el acoso sexual como modalidad específica de *disparate treatment*. La jurisprudencia distingue tradicionalmente dos categorías: el *quid pro quo harassment* y el *hostile work environment harassment*. El primero concurre cuando una ventaja o decisión laboral se condiciona a la aceptación de requerimientos sexuales; el segundo aparece cuando conductas de naturaleza sexual generan un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo suficientemente grave o generalizado.

En relación con el *hostile work environment*, la Corte Suprema ha exigido un doble análisis objetivo y subjetivo: las conductas deben ser suficientemente graves desde una perspectiva razonable y, además, percibidas efectivamente como hostiles por la víctima³². Por el contrario, si no existe una acción laboral tangible, el empleador puede invocar la denominada *affirmative defense*, siempre que demuestre haber adoptado medidas razonables de prevención y corrección y que la víctima omitió injustificadamente los mecanismos internos disponibles³³.

A diferencia del trato dispar o discriminatorio individual, el *systematic disparate treatment* se refiere a patrones empresariales recurrentes que producen discriminación estructural sobre grupos de personas trabajadoras. La atención ya no se centra en decisiones aisladas, sino en prácticas organizativas sostenidas que generan barreras sistemáticas al acceso, promoción o permanencia en el empleo (Secunda, 2012). El fundamento normativo de esta modalidad se encuentra en la sección 707 del título VII, que habilita a la EEOC y al Departamento de Justicia para impugnar prácticas empresariales constitutivas de un «patrón o práctica» (*pattern or practice*) discriminatorio. Estas reclamaciones pueden canalizarse también mediante acciones colectivas promovidas por demandantes privados al amparo de la Rule 23 de las *Federal Rules of Civil Procedure*³⁴.

El precedente clásico es *International Brotherhood of Teamsters v. United States*. En esta resolución, el Tribunal Supremo sostuvo que el Gobierno debía demostrar, por preponderancia de la prueba, que la discriminación constituía la práctica habitual de la empresa y no una mera acumulación de actos aislados³⁵. El análisis descansaba fundamentalmente en evi-

³² *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986).

³³ *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775 (1998); *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 742 (1998).

³⁴ *Civil Rights Act of 1964*, Pub. L. No. 88-352, § 707, 78 Stat. 241 (codified as amended at 42 U.S.C. § 2000e-6).

³⁵ *Teamsters v. United States*, 431 U.S. 324 (1977), en el que la Corte Suprema analizó si las prácticas de contratación y promoción de la empresa constituían un «patrón o práctica» (*pattern or practice*) discriminatoria contra trabajadores afroamericanos y de origen latino.

dencia estadística y comparativa, capaz de revelar patrones sistemáticos de exclusión racial en los procesos de contratación y promoción. La relevancia de *Teamsters* radica en haber consolidado la noción de discriminación estructural y haber legitimado el uso de pruebas agregadas para acreditar desigualdades persistentes. Ello permitió comprender que la discriminación laboral puede manifestarse no solo mediante decisiones individualizadas, sino también a través de estructuras organizativas aparentemente neutrales que reproducen desigualdades históricas. Esta decisión consolidó la noción de *systematic disparate treatment* y sirvió de marco para posteriores litigios en los que la discriminación se manifiesta como práctica estructural más que como evento puntual (Getman, 2007).

No obstante, el desarrollo posterior de las acciones colectivas antidiscriminatorias experimentó importantes restricciones. En *Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes*, 564 U.S. 338 (2011), la corte rechazó la certificación de una clase integrada por aproximadamente 1,6 millones de trabajadoras que alegaban discriminación sistémica por razón de sexo. El tribunal entendió que no concurría el requisito de *commonality* exigido por la *Rule 23(a)(2)*, al considerar insuficiente la existencia de políticas corporativas descentralizadas y prácticas discrecionales de promoción. La decisión supuso un endurecimiento significativo de los requisitos para las acciones colectivas de gran escala y limitó considerablemente la litigación estructural en materia de discriminación laboral. Desde entonces, la posibilidad de articular reclamaciones sistémicas de alcance nacional se ha visto notablemente restringida (Lieberwitz, 2024).

Dentro de esta categoría resulta particularmente relevante la doctrina relativa a las *bona fide occupational qualifications* (BFOQ). El título VII admite excepcionalmente que determinados requisitos vinculados al sexo puedan justificarse cuando resulten razonablemente necesarios para el funcionamiento normal del negocio. Sin embargo, la interpretación jurisprudencial de esta excepción ha sido extraordinariamente restrictiva. Así quedó reflejado en *International Union, UAW v. Johnson Controls, Inc.*, 499 U.S. 187 (1991), donde el Tribunal Supremo anuló una política empresarial que excluía a mujeres en edad fértil de puestos con exposición al plomo. La empresa alegaba razones de protección reproductiva, pero el tribunal concluyó que la capacidad reproductiva no guardaba relación directa con la aptitud profesional. La sentencia rechazó expresamente el paternalismo empresarial y afirmó que la preocupación por la maternidad potencial no puede utilizarse para restringir el acceso de las mujeres al empleo.

En definitiva, el *systematic disparate treatment* permite abordar formas estructurales de discriminación que exceden los límites del litigio individual clásico. Su relevancia es especialmente visible en ámbitos como la segregación ocupacional, las diferencias salariales o los denominados *glass ceilings*, donde la desigualdad se manifiesta a través de patrones agregados y no necesariamente mediante decisiones explícitamente discriminatorias. No obstante, las exigencias probatorias, las restricciones a las acciones colectivas y la orientación restrictiva de parte de la jurisprudencia estadounidense han limitado considerablemente su potencial transformador (Brake y Grossman, 2008).

3.2. Discriminación por impacto adverso (*disparate impact*)

La discriminación por impacto adverso (*disparate impact*) es, tal vez, la aportación más relevante del derecho antidiscriminatorio estadounidense al tránsito desde una concepción meramente formal de igualdad hacia una comprensión material y estructural del principio de no discriminación.

La igualdad formal, basada en la exigencia de trato idéntico para personas situadas en condiciones comparables, resulta insuficiente para desmontar estructuras institucionales construidas sobre contextos históricos de desigualdad racial o de género. El modelo tradicional de trato desigual descansa, además, sobre una lógica individualista y, en cierto modo, asimilacionista: protege adecuadamente a quienes logran adaptarse a estándares organizativos previamente definidos, pero ofrece respuestas limitadas frente a prácticas estructurales que, aun careciendo de intencionalidad discriminatoria, perpetúan barreras sistémicas. Un ejemplo paradigmático lo constituyen determinadas exigencias organizativas relativas a jornadas prolongadas, disponibilidad permanente o movilidad geográfica frecuente. Aunque formuladas de manera neutral, tales condiciones impactan desproporcionadamente sobre las mujeres debido a la distribución social desigual de las responsabilidades de cuidado (Lieberwitz, 2024). En ausencia de prueba de intención discriminatoria, el modelo clásico de discriminación directa no proporciona tutela suficiente. Precisamente para responder a estas formas estructurales de desigualdad surge la doctrina del *disparate impact*, cuyo objeto no es tanto indagar la voluntad subjetiva del empleador cuanto analizar los efectos objetivos de sus prácticas.

La construcción jurisprudencial de esta teoría se inicia con la histórica sentencia *Griggs v. Duke Power Co.*³⁶. La corte sostuvo que el título VII de la *Civil Rights Act* de 1964 no solo prohíbe la discriminación intencional, sino también aquellas prácticas «justas en su forma, pero discriminatorias en su funcionamiento». Añadió, además, que la ausencia de mala fe empresarial no excluye la ilicitud cuando los procedimientos actúan como «obstáculos incorporados» para los grupos históricamente desfavorecidos. Con esta decisión, el análisis jurídico se desplazó desde la búsqueda de la intención discriminatoria hacia la evaluación estructural de consecuencias objetivas. La igualdad material pasó así a exigir la revisión de aquellas prácticas organizativas que, sin justificación suficiente, producen efectos sistemáticamente perjudiciales para colectivos protegidos (Roseberry, 1999).

³⁶ *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424, 429-30 (1971). En este asunto, la Corte Suprema examinó un sistema empresarial que exigía determinados títulos educativos y pruebas de aptitud para acceder a puestos mejor remunerados. Aunque tales requisitos eran formalmente neutrales, excluían en la práctica a un porcentaje significativamente mayor de trabajadores afroamericanos. Se volverá sobre este asunto en el siguiente apartado.

Esta doctrina fue posteriormente consolidada por la *Civil Rights Act* de 1991, que incorporó expresamente el *disparate impact* al artículo 703(k) del título VII y sistematizó su estructura probatoria³⁷. Dicha estructura se articula en tres fases. En primer lugar, corresponde al demandante identificar una práctica aparentemente neutral y demostrar, normalmente mediante evidencia estadística, que genera un impacto desproporcionado sobre un grupo protegido. La jurisprudencia ha admitido distintos métodos de acreditación estadística. Así, en *Dothard v. Rawlinson* (1977), el Tribunal Supremo consideró probado el impacto adverso derivado de requisitos de altura y peso que excluían mayoritariamente a mujeres. Asimismo, las *Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures* introdujeron la denominada «regla del 80 %», conforme a la cual existe impacto adverso cuando la tasa de selección de un grupo es inferior al 80 % de la correspondiente al grupo comparativo. No obstante, la Corte Suprema ha evitado convertir este criterio en un umbral rígido, optando por una valoración contextual de la significación de la disparidad.

En segundo lugar, una vez acreditado el impacto adverso, la carga probatoria se desplaza al empleador, quien debe demostrar que la práctica cuestionada responde a una necesidad empresarial y guarda relación con las funciones efectivas del puesto de trabajo. Esta exigencia fue reforzada en *Albemarle Paper Co. v. Moody* (1975), donde el tribunal insistió en que los procedimientos de selección deben estar adecuadamente validados y vinculados al desempeño real del empleo.

Finalmente, incluso cuando el empleador acredita la necesidad empresarial, el demandante puede prevalecer si demuestra la existencia de una alternativa igualmente eficaz y menos lesiva desde el punto de vista discriminatorio. Este esquema tripartito –impacto adverso, justificación empresarial y alternativa menos discriminatoria– constituye hoy la arquitectura básica de la doctrina (Clermont & Schwab, 2004).

La evolución jurisprudencial posterior, sin embargo, no estuvo exenta de tensiones. En *Wards Cove Packing Co. v. Atonio* (1989), la Corte Suprema endureció las exigencias probatorias para los demandantes y flexibilizó la carga empresarial, exigiendo aislar el efecto específico de cada práctica impugnada. Esta orientación fue parcialmente corregida por el Congreso mediante la reforma legislativa de 1991, que restauró en gran medida el esquema inspirado en *Griggs*. Del mismo modo, en *Connecticut v. Teal* (1982), la corte rechazó que unos resultados globales equilibrados pudieran neutralizar la ilicitud de fases intermedias del proceso selectivo que generasen impacto adverso.

Desde una perspectiva conceptual, el *disparate impact* se diferencia del *systemic disparate treatment*. Mientras este último exige acreditar un patrón intencional de decisiones discriminatorias, el impacto adverso puede declararse incluso en ausencia de propósito excluyente. Ambas categorías comparten una dimensión estructural, pero el *disparate impact*

³⁷ *Civil Rights Act of 1991*, Pub. L. No. 102-166, § 105, codificado en 42 U.S.C. § 2000e-2(k).

ofrece una herramienta especialmente útil para cuestionar reglas organizativas aparentemente neutras que reproducen desigualdades históricas.

Pese a su potencial transformador, la eficacia práctica de esta doctrina ha sido relativamente limitada. La complejidad de la prueba estadística, las dificultades para articular litigios colectivos y la creciente sofisticación de los sistemas empresariales de selección han reducido significativamente el éxito de este tipo de reclamaciones. Particularmente problemático resulta el ámbito de las condiciones organizativas del trabajo. Aunque algunos requisitos físicos objetivos han sido invalidados por su efecto desproporcionado sobre determinados colectivos, los tribunales estadounidenses han mostrado una notable reticencia a extender la doctrina a prácticas como las jornadas excesivas, la disponibilidad ilimitada o la movilidad constante, pese a su evidente impacto diferencial sobre mujeres con responsabilidades familiares (Williams, 1999). La EEOC ha reconocido la problemática de la «discriminación por responsabilidades familiares», pero no ha desarrollado plenamente una estrategia estructural basada en el impacto adverso³⁸. Además, en el ámbito de la *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA), la doctrina se encuentra limitada por la defensa de «factores razonables distintos a la edad», cuya acreditación corresponde al empleador³⁹.

En definitiva, la teoría del *disparate impact* representa uno de los desarrollos más sofisticados del derecho antidiscriminatorio contemporáneo al desplazar el foco desde la intención subjetiva hacia los efectos estructurales de las prácticas organizativas y aproxima el ordenamiento estadounidense a una concepción sustantiva de igualdad orientada a desmontar barreras institucionales persistentes.

3.3. La carga de la prueba y los *burden-shifting frameworks*

A) El esquema *McDonnell Douglas*

Como se acaba de exponer, la construcción jurisprudencial de la discriminación por trato desigual (*disparate treatment*) en el derecho antidiscriminatorio estadounidense encuentra su formulación canónica en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*⁴⁰, resolución que estableció el modelo analítico de distribución de la carga de la prueba aplicable a las reclamaciones

³⁸ EEOC, *Enforcement Guidance on Unlawful Disparate Treatment of Workers with Caregiving Responsibilities* (2007).

³⁹ *Smith v. City of Jackson*, 544 U.S. 228 (2005); 29 U.S.C. § 623(f)(1).

⁴⁰ El caso surgió a raíz de la reclamación de Percy Green, trabajador afroamericano despedido por McDonnell Douglas y posteriormente rechazado cuando solicitó su readmisión. Aunque el contexto evidenciaba tensiones raciales y actividades de protesta relacionadas con presuntas prácticas discriminatorias de la empresa, el demandante carecía de prueba directa que permitiera demostrar que la decisión empresarial obedecía a motivos raciales.

por discriminación intencional bajo el título VII de la *Civil Rights Act* de 1964. La relevancia de este precedente trasciende ampliamente el litigio concreto del que trae causa, pues proporciona una respuesta estructural a uno de los principales problemas de la tutela antidiscriminatoria: la dificultad de acreditar la intención discriminatoria en contextos donde no existen pruebas directas o manifestaciones explícitas de sesgo prohibido. En efecto, la corte diseñó un sistema secuencial de distribución dinámica de cargas probatorias (*burden-shifting framework*), cuya finalidad es ordenar racionalmente el proceso de inferencia judicial (Rutherglen, 2025).

Este esquema se estructura en tres fases. En primer lugar, corresponde al demandante establecer un caso *prima facie* de discriminación, acreditando normalmente su pertenencia a un grupo protegido, su cualificación para el puesto, la existencia de una decisión adversa y la continuidad del proceso de selección o contratación tras su exclusión. La función de esta fase inicial no es demostrar plenamente la discriminación, sino generar una presunción racional basada en la experiencia: si una persona cualificada perteneciente a un grupo protegido es rechazada mientras el empleador sigue buscando candidatos similares, resulta razonable sospechar que el motivo pudo ser discriminatorio. La carga probatoria impuesta al demandante en esta etapa es deliberadamente ligera. El objetivo consiste en permitir que la reclamación supere la ausencia habitual de prueba directa y activar el control judicial sobre decisiones empresariales potencialmente discriminatorias. Establecido el caso *prima facie*, la carga se desplaza al empleador, quien debe articular una razón legítima y no discriminatoria que justifique la decisión impugnada.

Precisamente la naturaleza de esta carga empresarial constituyó uno de los aspectos más controvertidos del modelo (Sullivan, 2009). La cuestión central residía en determinar si el empleador debía simplemente alegar una explicación razonable o asumir una verdadera carga de persuasión sobre la inexistencia de discriminación. La jurisprudencia posterior clarificó progresivamente esta cuestión. En *Furnco Construction Corp. v. Waters*⁴¹ y, especialmente, en *Board of Trustees v. Sweeney*⁴², la Corte Suprema sostuvo que el empleador únicamente asume una carga de producción: debe aportar evidencia suficiente para hacer plausible una justificación legítima, pero no demostrar la ausencia absoluta de motivación discriminatoria⁴³. La carga última de persuadir al tribunal sobre la existencia de discrimina-

⁴¹ *Furnco Construction Corp. v. Waters*, 438 U.S. 567 (1978).

⁴² *Board of Trustees v. Sweeney*, 439 U.S. 24 (1978).

⁴³ En *Board of Trustees v. Sweeney*, 439 U.S. 24 (1978), la demandante presentó una acción por discriminación laboral contra sus empleadores. El Tribunal de Apelaciones del Primer Circuito consideró que el empleador no había refutado adecuadamente el caso *prima facie* de discriminación, sugiriendo implícitamente que debía probar la ausencia de cualquier motivo discriminatorio, en lugar de «limitarse a articular una razón legítima y no discriminatoria». Los peticionarios impugnaron este estándar, argumentando que imponía una carga más gravosa que la prevista en *McDonnell Douglas Corp. v. Green* y *Furnco Construction Corp. v. Waters*. El Tribunal Supremo corrigió esta interpretación. La corte observó

ción permanece siempre en la parte demandante. El tribunal pretende facilitar la prueba de la discriminación sin alterar completamente el principio general conforme al cual corresponde al demandante acreditar los hechos constitutivos de su pretensión. Desde esta lógica, exigir al empleador que demostrase la inexistencia de cualquier componente discriminatorio equivaldría a imponerle la prueba de un hecho negativo y a invertir estructuralmente la carga probatoria.

Finalmente, la tercera fase del esquema se centra en que el demandante debe acreditar que la razón alegada por el empleador carece de credibilidad, resulta inconsistente o constituye una justificación aparente destinada a ocultar la verdadera motivación discriminatoria. La prueba del pretexto puede derivarse de contradicciones internas, cambios en las explicaciones ofrecidas, comparaciones con el trato dispensado a otras personas trabajadoras o cualquier otro indicio que cuestione la autenticidad de la justificación empresarial. Desde un punto de vista dogmático, esta fase es decisiva, pues permite inferir indirectamente la existencia de intención discriminatoria a partir de la falsedad o inconsistencia de la explicación aportada (Rutherglen, 2025).

La evolución posterior de la doctrina evidenció, sin embargo, importantes tensiones internas. Un punto de inflexión particularmente significativo fue *St. Mary's Honor Center v. Hicks*⁴⁴. En esta resolución, la corte rechazó que la mera desacreditación de la explicación empresarial obligara automáticamente a concluir que existió discriminación. La falsedad de la justificación autoriza una inferencia discriminatoria, pero no la impone. La persona demandante sigue soportando la carga última de convencer al tribunal de que la decisión se adoptó efectivamente por un motivo prohibido. Esta doctrina, conocida doctrinalmente como *pretext plus* (McCormick, 2001), incrementó notablemente las dificultades probatorias de las reclamaciones por discriminación intencional. Las consecuencias prácticas de esta orientación fueron relevantes. Por un lado, se redujo el valor inferencial de la falsedad de la explicación empresarial. Además, se amplió el margen de apreciación judicial, haciendo depender en mayor medida el éxito de la reclamación de la convicción subjetiva del órgano jurisdiccional. Finalmente, aumentó la incertidumbre litigiosa para la persona trabajadora, que incluso tras demostrar la inconsistencia de la versión empresarial podía ver desestimada su demanda. Posteriormente, en *Reeves v. Sanderson Plumbing Products, Inc.*⁴⁵, el Tribunal Supremo matizó parcialmente esta orientación al reconocer que la combinación

que el Primer Circuito había aplicado un estándar excesivo que contradecía la lógica del *burden-shifting*: el empleador articula la razón, y el demandante conserva la carga de probar que dicha justificación es un pretexto. El disenso, encabezado por Justice Stevens, sostuvo que la intervención del Tribunal Supremo era innecesaria, pues la interpretación del Tribunal de Apelaciones se ajustaba a los precedentes y la distinción entre «articular» y «probar» una razón legítima no alteraba la carga de prueba de intención discriminatoria, que sigue correspondiendo al empleado.

⁴⁴ *Mary's Honor Center v. Hicks*, 509 U.S. 502 (1993).

⁴⁵ *Reeves v. Sanderson Plumbing Products, Inc.*, 530 U.S. 133 (2000), Inc.

de un caso *prima facie* sólido y la demostración de la falsedad de la explicación empresarial puede ser suficiente para permitir razonablemente una inferencia de discriminación. Sin abandonar formalmente la doctrina de *Hicks*, la corte restituyó parte del valor probatorio del pretexto y trató de reequilibrar un modelo que había evolucionado hacia posiciones excesivamente restrictivas.

La secuencia jurisprudencial *McDonnell Douglas-Hicks-Reeves* pone de manifiesto una tensión estructural permanente en el derecho antidiscriminatorio estadounidense. De un lado, existe una lógica de facilitación probatoria destinada a hacer efectiva la tutela frente a decisiones empresariales caracterizadas por su opacidad. De otro, persiste una lógica de contención judicial orientada a preservar el margen de discrecionalidad empresarial y evitar una inversión completa de la carga de la prueba. Esta evolución pone de relieve que el diseño técnico de las reglas de distribución de la carga de la prueba no es neutro: condiciona decisivamente la efectividad real del principio de igualdad en el empleo y delimita el alcance práctico de la tutela judicial frente a la discriminación (Widiss, 2021).

En términos más amplios, el modelo *McDonnell Douglas* refleja la coexistencia de dos concepciones distintas del principio de igualdad. La primera, de carácter negativo o formal, centra el análisis en la intención subjetiva del empleador y exige acreditar que este tomó en consideración un criterio prohibido. La segunda, más próxima a una concepción material de igualdad, desplaza el foco hacia la razonabilidad objetiva de las decisiones empresariales y la legitimidad sustantiva de las razones invocadas. Aunque la jurisprudencia estadounidense ha privilegiado claramente la primera aproximación, la evolución doctrinal revela que el control judicial de las justificaciones empresariales incorpora inevitablemente elementos de valoración objetiva.

En definitiva, la doctrina emanada de *McDonnell Douglas Corp. v. Green* representa una de las construcciones metodológicas más influyentes del derecho antidiscriminatorio contemporáneo. Su importancia radica no solo en haber diseñado un mecanismo de inferencia judicial adaptado a la dificultad probatoria de la discriminación intencional, sino también en haber configurado un modelo de equilibrio entre la efectividad de la tutela antidiscriminatoria y la preservación de la discrecionalidad empresarial legítima. Precisamente por ello, su influencia ha trascendido el ordenamiento estadounidense y continúa siendo una referencia imprescindible para el estudio comparado de la carga de la prueba en materia de discriminación laboral.

B) La prueba indirecta y el uso de indicios

En esta línea, el caso *Price Waterhouse v. Hopkins* ha supuesto el otro gran punto de inflexión en la evolución del derecho antidiscriminatorio estadounidense y, en particular, en la configuración de los estándares probatorios aplicables a la discriminación intencional bajo el título VII. La relevancia de esta resolución reside en haber reconocido expresamente la

complejidad causal de muchas decisiones empresariales, admitiendo que motivos legítimos e ilícitos pueden coexistir en un mismo proceso decisorio sin neutralizar por ello la existencia de discriminación. El litigio tuvo su origen en la negativa de la firma *Price Waterhouse* a promover a Ann Hopkins a la condición de socia, pese a tratarse de una directiva con resultados profesionales sobresalientes y responsable de importantes operaciones para la empresa. El procedimiento de evaluación puso de manifiesto, sin embargo, la influencia de estereotipos de género relativos al comportamiento considerado adecuado para una mujer en posiciones directivas⁴⁶.

La cuestión jurídica planteada ante la Corte Suprema no se centraba, por tanto, en determinar si existió discriminación —extremo ya acreditado—, sino en definir cómo debía distribuirse la carga de la prueba cuando la decisión empresarial responde simultáneamente a factores lícitos e ilícitos (Davis, 2004). Hasta entonces, el modelo dominante en los supuestos de *disparate treatment* era el establecido en *McDonnell Douglas Corp. v. Green* y desarrollado posteriormente en *Texas Department of Community Affairs v. Burdine*. Dicho esquema, concebido principalmente para casos sustentados en prueba indiciaria, obligaba a la demandante a construir un caso *prima facie*, desplazando después al empleador una mera carga de producción consistente en articular una razón legítima y no discriminatoria. La carga última de probar la discriminación permanecía siempre en la parte demandante, quien debía demostrar que la justificación empresarial era un simple pretexto. Sin embargo, algunos tribunales inferiores habían comenzado a desarrollar una aproximación distinta para los supuestos en que existía evidencia directa de sesgo discriminatorio. En esos casos, el empleador asumía no solo una carga de producción, sino una auténtica carga de persuasión: debía demostrar que habría adoptado la misma decisión incluso en ausencia del motivo discriminatorio. Esta categoría pasó a conocerse como casos de «motivación mixta» (*mixed motive discrimination*), precisamente porque la decisión empresarial aparecía influida simultáneamente por factores legítimos y prohibidos.

En *Price Waterhouse v. Hopkins*, la corte aceptó sustancialmente esta lógica. La opinión mayoritaria sostuvo que el título VII no exige que el factor discriminatorio constituya la causa exclusiva o determinante en sentido estricto de la decisión empresarial. Basta con que la característica protegida haya desempeñado un «papel motivador» en la actuación impugnada. Una vez acreditado este extremo, corresponde al empleador demostrar, por preponderancia de la prueba, que habría adoptado la misma decisión aun sin considerar el factor discriminatorio. La sentencia introdujo así una modificación sustancial del análisis causal en materia antidiscriminatoria. Frente al modelo clásico basado en la lógica del «todo o nada», la corte reconoció que las decisiones organizativas suelen responder a motivaciones com-

⁴⁶ *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228 (1989). Entre las observaciones realizadas figuraban referencias a su carácter «demasiado agresivo» o sugerencias de que debía comportarse de forma más femenina. El tribunal de instancia concluyó que el sexo de la demandante había influido efectivamente en la decisión empresarial junto con otras consideraciones legítimas.

plejas y concurrentes. Desde esta perspectiva, permitir que la existencia de razones legítimas neutralizara automáticamente la protección frente a la discriminación equivaldría, en la práctica, a debilitar gravemente la eficacia del título VII⁴⁷.

La reacción legislativa frente a esta doctrina llegó con la *Civil Rights Act* de 1991, que modificó expresamente el título VII para incorporar el estándar del *motivating factor*. Conforme a la nueva regulación, la persona demandante acredita discriminación intencional si demuestra que la raza, el sexo, la religión u otra característica protegida constituyó un factor motivador en la decisión empresarial, aunque concurren simultáneamente otros motivos legítimos. Sin embargo, el Congreso alteró parcialmente las consecuencias jurídicas previstas en *Price Waterhouse*: aunque el empleador demuestre que habría adoptado la misma decisión en ausencia del factor ilícito, no queda completamente exonerado de responsabilidad, si bien se limitan determinados remedios indemnizatorios y restitutorios.

La evolución jurisprudencial posterior consolidó y amplió esta construcción. En *Desert Palace, Inc. v. Costa*⁴⁸ sostuvo de forma unánime que no es necesaria prueba directa de discriminación para activar el análisis de motivación mixta. Basta con cualquier evidencia –directa o circunstancial– que permita concluir razonablemente que el factor protegido desempeñó un papel motivador en la decisión empresarial. La sentencia reforzó así una interpretación flexible y funcional de las reglas probatorias, orientada a garantizar la efectividad de la tutela antidiscriminatoria. Posteriormente, en *Staub v. Proctor Hospital*⁴⁹, el tribunal desarrolló la denominada teoría del *cat's paw*, admitiendo la responsabilidad empresarial cuando el sesgo discriminatorio de un supervisor intermedio influye causalmente en la decisión final adoptada por un superior aparentemente neutral. La corte reconoció que la discriminación puede operar de manera indirecta dentro de las estructuras organizativas y que el análisis causal no debe limitarse exclusivamente al decisor formal.

Desde una perspectiva sistemática, la relación entre *McDonnell Douglas* y *Price Waterhouse* no es de sustitución, sino de complementariedad. Ambos modelos se insertan dentro de la categoría del *disparate treatment*, pero responden a configuraciones probatorias distintas. Mientras *McDonnell Douglas* organiza la inferencia de discriminación en ausencia de prueba directa, *Price Waterhouse* aborda aquellos supuestos en que la discriminación aparece integrada junto a otros factores concurrentes. La doctrina de la motivación mixta

⁴⁷ No obstante, la resolución reflejó importantes divisiones internas. Mientras la opinión plural consideró suficiente que el factor discriminatorio hubiese desempeñado un «papel motivador», las opiniones concurrentes de los jueces White y O'Connor defendieron un estándar más estricto, exigiendo que la discriminación hubiera tenido un peso «sustancial» en la decisión. Particularmente relevante fue la posición de la jueza O'Connor, quien sostuvo que el análisis de motivación mixta debía reservarse a supuestos con prueba directa de discriminación, manteniéndose el esquema *McDonnell Douglas-Burdine* para los casos sustentados únicamente en prueba circunstancial.

⁴⁸ *Desert Palace, Inc. v. Costa*, 539 U.S. 90 (2003).

⁴⁹ *Staub v. Proctor Hospital*, 562 U.S. 411 (2011).

representa, así, un ajuste fino del estándar de causalidad a la realidad del proceso decisorio, evitando que la concurrencia de motivos lícitos neutralice la protección estatutaria frente a la discriminación parcial (Roseberry, 1999).

En los últimos años, estas cuestiones han adquirido una nueva dimensión a raíz del incremento de litigios promovidos por miembros de grupos mayoritarios que alegan haber resultado perjudicados por políticas de diversidad, equidad e inclusión. Este fenómeno, habitualmente denominado *reverse discrimination*, alcanzó especial relevancia en *Ames v. Ohio Department of Youth Services*⁵⁰ (Rutherglen, 2025). En este reciente asunto, la Corte Suprema rechazó de forma unánime la exigencia, impuesta por algunos tribunales inferiores, de que los demandantes pertenecientes a grupos mayoritarios acreditasen «circunstancias de contexto» adicionales para construir un caso *prima facie* de discriminación.

La sentencia reafirmó que el título VII protege a «cualquier individuo» y que los marcos probatorios desarrollados por la jurisprudencia deben aplicarse de manera uniforme, con independencia de la pertenencia de la persona demandante a un grupo mayoritario o minoritario. Aunque el tribunal no alteró formalmente los esquemas de *McDonnell Douglas* o *Price Waterhouse*, sí insistió en que tales modelos no pueden utilizarse para introducir asimetrías probatorias no previstas por el legislador, rechazando expresamente la exigencia de acreditar *background circumstances* adicionales.

Desde una perspectiva crítica, *Ames* refleja una tendencia creciente hacia una interpretación individualista y simétrica del derecho antidiscriminatorio estadounidense. La decisión fortalece la igualdad procesal formal, pero al mismo tiempo diluye parcialmente la consideración de las desigualdades estructurales que históricamente justificaron la arquitectura protectora del título VII. De este modo, la evolución desde *McDonnell Douglas* hasta *Price Waterhouse* y *Ames* pone de manifiesto una progresiva sofisticación de los mecanismos probatorios en materia de discriminación laboral, así como la persistente tensión entre una concepción estrictamente individual de la igualdad y una visión estructural orientada a corregir desigualdades históricas en el empleo.

4. Reflexiones finales: fortalezas, debilidades y lecciones comparadas

El análisis del sistema estadounidense de tutela frente a la discriminación laboral por razón de género permite identificar un modelo jurídicamente sofisticado, con importantes herramientas de detección y corrección de desigualdades, pero al mismo tiempo atravesado por tensiones estructurales que condicionan su eficacia material.

⁵⁰ *Ames v. Ohio Department of Youth Services*, 605 U.S. (2025).

Una de las principales fortalezas del sistema estadounidense reside en su capacidad para operativizar la igualdad material a través de instrumentos probatorios avanzados, particularmente la doctrina del *disparate impact* y el uso sistemático de la prueba estadística. Este enfoque permite trasladar al proceso judicial la dimensión estructural de la discriminación, superando la lógica estrictamente individualista que caracteriza a otros modelos jurídicos. En este sentido, el reconocimiento de que prácticas aparentemente neutras pueden generar efectos desproporcionados sobre determinados colectivos constituye una aportación central del derecho antidiscriminatorio estadounidense, al desplazar el foco desde la intención hacia los efectos reales de las decisiones empresariales.

A ello se suma la existencia de una agencia administrativa especializada como la EEOC, dotada de amplias facultades de investigación y acceso a datos agregados, lo que facilita la identificación de patrones sistémicos de discriminación difícilmente accesibles para las personas trabajadoras individuales. Esta dimensión institucional constituye un elemento diferencial relevante respecto del modelo europeo. En este sentido, resulta muy importante –o se esperan grandes avances– de la Directiva (UE) 2024/1500⁵¹, que constituye un paso significativo en la arquitectura normativa europea de igualdad, al establecer normas mínimas comunes para el funcionamiento de los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación.

Asimismo, el desarrollo de sofisticados *frameworks* probatorios (*McDonnell Douglas, mixed motives, burden shifting*) ha permitido adaptar las reglas procesales a la opacidad de las decisiones empresariales, facilitando la acreditación de la discriminación en contextos complejos. Sin embargo, estas fortalezas conviven con limitaciones estructurales que restringen el alcance transformador del sistema. En primer lugar, el modelo se configura como un sistema de derechos negativos, centrado en la prohibición de conductas discriminatorias, pero no en la imposición de obligaciones positivas de promoción de la igualdad. Esta lógica limita su capacidad para incidir sobre las causas estructurales de la desigualdad, en contraste con el enfoque europeo de *gender mainstreaming* y acción positiva.

En segundo lugar, la persistencia del paradigma individualista del litigio dificulta el abordaje de las discriminaciones sistémicas. Las restricciones recientes a las acciones colectivas –especialmente tras el caso *Wal-Mart v. Dukes*– han debilitado significativamente la capacidad del sistema para articular respuestas a gran escala frente a desigualdades estructurales.

En tercer lugar, la eficacia de instrumentos como la *Equal Pay Act* se ve comprometida por su diseño comparativo, que exige la identificación de un trabajador comparable, lo que resulta

⁵¹ Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE (DOUE L, 2024/1500, 29.5.2024). Cuyo periodo de trasposición se fija como límite en 2026, salvo algunos aspectos que se posponen hasta 2031.

especialmente problemático en mercados laborales altamente segregados por sexo. Esta limitación impide abordar fenómenos como la infravaloración estructural del trabajo feminizado.

A ello se añade una progresiva restricción jurisprudencial de los estándares probatorios, que refuerza la carga procesal de las personas demandantes y reduce el potencial de la prueba estadística y de las inferencias judiciales. Finalmente, el marco general de *employment at-will* agranda la discrecionalidad empresarial y desplaza el peso del control hacia el derecho antidiscriminatorio, sobrecargando un instrumento que, por su propia naturaleza, resulta reactivo y limitado.

Una de las principales debilidades del modelo estadounidense, especialmente visible desde una perspectiva de género, radica en la insuficiente incorporación de la dimensión del cuidado dentro del derecho antidiscriminatorio. Aunque la doctrina del impacto adverso podría servir para cuestionar prácticas organizativas que penalizan desproporcionadamente a las personas con responsabilidades familiares, su aplicación en este ámbito ha sido limitada y fragmentaria. Ello contrasta con la centralidad que el cuidado ha adquirido en el debate europeo y en los instrumentos internacionales, donde se reconoce su impacto estructural sobre la igualdad en el empleo.

Desde una perspectiva comparada, el análisis permite identificar una tensión entre dos modelos de igualdad. El modelo estadounidense ofrece herramientas analíticas sofisticadas –especialmente en materia probatoria y de análisis estadístico– que pueden resultar de gran utilidad para el derecho europeo en la identificación de discriminaciones indirectas y sistémicas. Su capacidad para objetivar la desigualdad mediante instrumentos estadísticos y su desarrollo de modelos probatorios avanzados representan aportaciones de indudable relevancia. Por el contrario, el modelo europeo se caracteriza por una mayor orientación hacia la igualdad sustantiva, mediante la incorporación de obligaciones positivas, políticas públicas de conciliación, reconocimiento del derecho al cuidado y mecanismos institucionales de promoción de la igualdad. En este sentido, la evolución reciente de la jurisprudencia europea –particularmente en materia de discriminación por asociación y ajustes razonables en contextos de cuidado⁵²– evidencia una aproximación más integral, que incorpora explícitamente la dimensión relacional y estructural de la desigualdad.

En definitiva, desde una perspectiva comparada, el reto reside en avanzar hacia un modelo integrado de igualdad, que combine la sofisticación probatoria del modelo estadounidense, con la orientación estructural y preventiva del modelo europeo, incorporando de forma plena la dimensión del cuidado, la interseccionalidad y las obligaciones positivas de los empleadores y del Estado. Solo desde esta perspectiva será posible superar la dicotomía entre igualdad formal e igualdad material y avanzar hacia una tutela efectiva frente a las desigualdades de género en el empleo, que tenga en cuenta no solo las decisiones individuales, sino también las estructuras que las hacen posibles.

⁵² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/24, *Bervidi* (G. L./AB SpA).

Referencias bibliográficas

- Belton, R. & Avery, D. (2018). *Employment discrimination law: Cases and materials on equality in the workplace* (8.^a ed.). West Academic.
- Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Brake, D. L. (2016). *Getting in trouble: Title VII and the promise of equal employment*. Oxford University Press.
- Brake, D. L. & Grossman, J. L. (2008). The failure of Title VII as a rights-claiming system. *North Carolina Law Review*, 86, 859-938.
- Casas Baamonde, M. E. (2019). Igualdad y prohibición de discriminación por origen racial o étnico (Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000). En M. E. Casas Baamonde y R. Gil Alburquerque (Dirs.), *Derecho social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia* (pp. 311-359). Francis Lefebvre.
- Clermont, K. M. & Schwab, S. J. (2004). How Employment Discrimination Plaintiffs Fare in Federal Court. *Journal of Empirical Legal Studies* 1(2), 429-458. <https://doi.org/10.1111/j.1740-1461.2004.00013.x>
- Cox, A., Bok, D. C., Gorman, R. A. & Finkin, M. W. (Eds.). (2017). *The developing labor law: The Board, the Courts, and the National Labor Relations Act* (7.^a ed.). Bloomberg BNA.
- Crenshaw, K. W. (1989). 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(1), 139-167.
- Davis, K. R. (2004). Price-fixing: Refining the Price Waterhouse standard and individual disparate treatment law. *Florida State University Law Review*, 31(4), 859-908.
- Decker, K. H. (1984). At-will employment: Abolition and federal statutory regulation. *University of Detroit Journal of Urban Law*, 61(3), 351-374.
- Fineman, M. A. (2023). The significance of understanding vulnerability: Ensuring individual and collective well-being. *International Journal for the Semiotics of Law*, 36(4), 1371-1383. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11196-023-10021-2>
- Finkelman, P. (2013). *Slavery and the founders: Race and liberty in the age of Jefferson*. M. E. Sharpe.
- Friedman, J. W. (1970). Sex and the law. *Industrial and Labor Relations Forum*, 7(3), 46-50.
- Getman, J. G. (2007). *The betrayal of Local 14: Postwar unionism and the Teamsters*. Cornell University Press.
- Getman, J. G. (2016). *The Supreme Court on unions: Why labor law is failing American workers*. Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/9781501703652>
- Green, T. K. (2003). Discrimination in workplace dynamics: Toward a structural account of disparate treatment theory. *Harvard Civil Rights–Civil Liberties Law Review*, 38, 91-157. <https://doi.org/10.2139/ssrn.367701>
- Hall, K. L. (2018). *The Oxford companion to the Supreme Court of the United States* (2.^a ed.). Oxford University Press.

- Hernández, T. K. (2006). A critical race feminism empirical research project: Sexual harassment and the internal complaints black box. *UC Davis Law Review*, 39, 1235-1269.
- Israel, J. H. (1982). The origins of the Due Process Clause and the new property. *Georgetown Law Journal*, 71(2), 253-338.
- Jahanian, A. & Tannenwald, A. K. (2007). Eighth annual review of gender and sexuality law: Employment law chapter: Sexuality and transgender issues in employment law. *Georgetown Journal of Gender and the Law*, 8, 505-517.
- Karst, K. L. (1983). Why equality matters. *Georgia Law Review*, 17(2), 245-290. https://digital-commons.law.uga.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1048&context=lectures_pre_arch_lectures_sibley
- Klarman, M. J. (2004). *From Jim Crow to civil rights: The Supreme Court and the struggle for racial equality*. Oxford University Press.
- Larson, J. E. (1995). Free markets deep in the heart of Texas. *Georgetown Law Journal*, 84, 179-223.
- Leonard, A. S. (2005). Twenty-first annual Carl Warns labor & employment institute: Sexual minority rights in the workplace. *Brandeis Law Journal*, 43, 145-168.
- Lieberwitz, R. L. (1967). The Warren Court and the transformation of constitutional law. *Law and Society Review*, 2(1), 1-26.
- Lieberwitz, R. L. (2014). Work and vulnerability: Possibilities for faculty collective action in the corporatized university. En *Feminism and Legal Theory Project at 30: A Workshop on Labor and Employment* (pp. 1-10). Emory University School of Law.
- Lieberwitz, R. L. (2022). Corporatization of higher education: A crisis of labor and democracy. En A. B. Cornell & M. Barenberg (Eds.), *Labor and democracy* (pp. 318-324). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108885362.026>
- Lieberwitz, R. L. (2024). Employment discrimination law in the United States: Strengths and weaknesses. En J. Carby-Hall, A. Tyc & Z. Goral (Eds.), *International workplace discrimination law* (pp. 244-248). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003437970-13>
- Lieberwitz, R. L. (2025). Capítulo VI. Trump vs. democratic rights and institutions: Analyzing the attacks on labor and higher education. En E. Rodríguez Rodríguez (Dir.ª), *Igualdad y derecho laboral en el siglo XXI: El pilar europeo de derechos sociales como marco de desarrollo*. Bomarzo.
- McCormick, M. L. (2001). Truth or Consequences: Why the Rejection of the Pretext Plus Approach to Employment Discrimination Cases in *Reeves v. Sanderson Plumbing Establishes the Better Legal Rule*. *Northern Illinois University Law Review*, 21(2), 355-378.
- Mello, J. A. (2019). Why the Equal Pay Act and laws which prohibit salary inquiries of job applicants cannot adequately address gender-based pay inequity. *SAGE Open*, 9(3). <https://doi.org/10.1177/2158244019869106>
- Rhode, D. L. (1989). *Justice and gender: Sex discrimination and the law*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674042674>
- Rosseberry, M. L. (1999). *The limits of employment discrimination law in the United States and European Community*. DJOF Publishing.
- Rutherglen, G. A. (2025). *Employment discrimination law: Visions of equality in theory and doctrine*. Foundation Press.

- Secunda, P. M. (2012). Systemic discrimination in employment law. *University of Michigan Journal of Law Reform*, 45, 671-726.
- Selmi, M. (2006). Statistical inequality and intentional (not implicit) discrimination. *Law and Contemporary Problems*, 68(4), 199-224.
- Sonne, J. A. (2007). Firing Thoreau: Conscience and at-will employment. *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, 9(2), 235-292.
- Sturm, S. (2001). Second generation employment discrimination: A structural approach. *Columbia Law Review*, 101(3), 458-568. <https://doi.org/10.2307/1123737>
- Sullivan, C. A. (2009). Proving systemic discrimination: From Griggs to statistical proof. *Alabama Law Review*, 60(2), 191-242.
- Sullivan, C. A. & Walter, L. M. (2022). *Employment discrimination: Law and practice* (6.^a ed.). Wolters Kluwer.
- Timpson, C. (2019). Rizo v. Yovino: Another step toward equality through the Equal Pay Act. *Golden Gate University Law Review*, 49(1), 49-56.
- Tushnet, M. (2008). *The Constitution of the United States of America: A contextual analysis*. Hart Publishing.
- Valdés Dal-Ré, F. (2016). *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: Luces y sombras*. Bomarzo.
- Widiss, D. A. (2021). Proving Discrimination by the Text. *Minnesota Law Review*, 106, 353. <https://doi.org/10.24926/265535.4199>
- Williams, J. C. (1999). *Unbending gender*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195094640.001.0001>
- Zimmer, M. J., Sullivan, C. A. & White, R. H. (2013). *Cases and materials on employment discrimination* (8.^a ed.). Wolters Kluwer.
- Zweigert, K. & Kötz, H. (1977). *An introduction to comparative law* (Vol. 1: The Framework). Oxford University Press.

Declaración de uso de inteligencia artificial. Durante la elaboración de este estudio se utilizó ChatGPT (OpenAI) exclusivamente como herramienta de apoyo a la redacción, con la finalidad de mejorar la claridad positiva, la cohesión textual, la estructura de determinados pasajes y la corrección lingüística del manuscrito. La utilización de esta herramienta se limitó a aspectos formales de expresión escrita y no intervino en el planteamiento de la investigación, la selección de la metodología, la búsqueda y análisis de las fuentes, la obtención o tratamiento de datos, la interpretación de los resultados ni la formulación de las conclusiones. Todas las propuestas generadas por la herramienta fueron objeto de revisión, verificación y, en su caso, reformulación por quien ha elaborado este estudio, quien asume íntegramente la responsabilidad sobre el contenido final del trabajo.

Emma Rodríguez Rodríguez. Es profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Vigo, acreditada a catedrática. Inició su trayectoria como becaria de investigación (2000-2004) y desde entonces ha participado en numerosos proyectos del Plan Nacional sobre tiempo de trabajo, igualdad, conciliación, envejecimiento, trabajo autónomo, negociación colectiva y mantenimiento del empleo. Es investigadora principal del Proyecto Jean Monnet «Los derechos sociales de la Unión Europea en el empleo del siglo XXI» (2024-2027). <https://orcid.org/0000-0002-0770-0195>