nº 11 (2º Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

Las reacciones legislativas frente a la acción judicial en materia de discriminación y de adaptación laboral de las trabajadoras embarazadas, en los Estados Unidos

Legislative reactions facing judicial action regarding the discrimination and job accommodation on the basis of pregnancy, in the United States

Iván Vizcaíno Ramos *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Facultad de Derecho Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0000-0003-0397-0363

Cita Sugerida: VIZCAÍNO RAMOS, I. «Las reacciones legislativas frente a la acción judicial en materia de discriminación y de adaptación laboral de las trabajadoras embarazadas, en los Estados Unidos». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 11 (2024): 151-158.

Resumen

La protección de las trabajadoras embarazadas frente a discriminación en el trabajo, reconociendo su derecho a una adaptación razonable de las condiciones de trabajo, ofrece en los Estados Unidos muestras claras de cómo el poder legislativo federal reacciona frente a decisiones judiciales insatisfactorias, aunque el tiempo de reacción no siempre es el mismo. Así, la reacción encarnada por la Ley federal de Discriminación por Embarazo, del año 1978, fue casi a renglón seguido de la decision judicial que la provocó. En cambio, la reacción protagonizada por la Ley federal de Igualdad para las Trabajadoras Embarazadas, en el año 2022, resultó ser un poco más lenta.

Palabras clave

Contrato de trabajo; Derecho comparado del Trabajo; Discriminación en el trabajo por razón de embarazo; Estados Unidos de América; Trabajadoras embarazadas.

Abstract

The protection of pregnant workers against discrimination in the workplace, by recognizing their right to a reasonable job accommodation, gives in the United States clear examples of how the federal legislative branch reacts to unsatisfactory judicial decisions, although the reaction time is not always the same. Thus, the reaction embodied by the federal Pregnancy Discrimination Act of 1978 was almost immediate, after the judicial decision that triggered it. On the contrary, the reaction of the federal Pregnant Worker Fairness Act of 2022 proved to be a little slower.

Keywords

Comparative labor law; Contract of employment; Employment discrimination on the basis of pregnancy; Pregnant workers; United States of America.

1. EL CASO *GENERAL ELECTRIC V. GILBERT*, FALLADO POR LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN 1976[1]

Desde nuestra concreta perspectiva jurídico laboral y de la seguridad social, una de las marcas distintivas de la actividad de la Corte Suprema de los Estados Unidos en los años setenta del siglo pasado la imprimió un conjunto emblemático de casos relativos a la discriminación por razón de sexo, sustanciados al abrigo de la Ley de Derechos Civiles (*Civil Rights Act*) de 1964 y, más en concreto, de su Título VII (rotulado «Oportunidad de un empleo igual [*Equal employment opportunity*]»), que no sólo dio rango normativo federal a las prácticas ilegales de empleo —entre las cuales, ante todo,

[1] Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal PID2022-136807NB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

«discriminar … por causa de la raza, color, religión, sexo u origen nacional»—, sino que comisionó a una agencia federal con el encargo de perseguir y reprimir —especialmente tras la reforma del citado Título VII en 1972— dichas prácticas ilegales, bautizando a la agencia federal en cuestión como *Equal Employment Opportunity Commission* (o, por su acrónimo en inglés, EEOC). Forma parte de ese conjunto emblemático el caso *General Electric Co. v. Gilbert* (1976)[2], en el que la Corte Suprema de los Estados Unidos tuvo que decidir acerca de si una supuesta discriminación vinculada con la situación de embarazo de las trabajadoras se encontraba incluida dentro de la noción de «discriminar … por causa de … sexo», en los términos del mencionado Título VII, a propósito de las mejoras voluntarias de una empresa «que ofrece a todos sus empleados un plan de incapacidad que abona prestaciones semanales por enfermedad y accidente no laborales»[3], con la particularidad de que «quedan excluidas de la cobertura del plan, sin embargo, las incapacidades derivadas del embarazo»[4]. La trascendencia jurídica y social del caso *Gilbert* queda atestiguada por la intervención en él de los más ilustres abogados laboralistas de la época, bien del lado de las trabajadoras apeladas (como en el caso de Beatrice ROSENBERG, en su condición de Jefa del servicio de apelaciones de la EEOC, de J. Albert WOLL y Laurence GOLD, en nombre de la potente central sindical AFL-CIO, o en el de Ruth Bader GINSBURG, actuando por la pujante *American Civil Liberties Union* o ACLU, por su acrónimo en inglés), bien del lado de la empresa apelante (como en el caso de Lawrence M. COHEN, que llegó a ser jefe de la abogacía de la muy influyente Cámara de Comercio de los Estados Unidos, igualmente activa en este pleito). Esta última logró imponer su criterio en la Corte Suprema, convenciendo de ello a una mayoría de seis de sus nueve Jueces, liderada aquí por el ultraconservador Juez William H. REHNQUIST, que expresó la opinión de la mayoría en cuestión. Lo que esta mayoría conservadora concluyó es que «cuando el Congreso declara ilegal que un empleador "discrimine … por razón de … sexo …", sin dar más explicaciones sobre su significado, no debemos inferir sin reparos que quiso decir algo diferente de lo que el concepto de discriminación ha significado tradicionalmente»[5], lo que implicaba dejar fuera de dicho tipo de discriminación por razón de sexo los tratos diferenciados, excluyentes como en el caso enjuiciado, de las trabajadoras embarazadas.

2. LA REACCIÓN LEGISLATIVA AL CASO *GILBERT*, POR MEDIO DE LA LEY FEDERAL DE DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO DE 1978

La crítica doctrinal recibida (por ejemplo, «la Corte [Suprema] puede haber impedido el progreso de la igualdad de oportunidades en el trabajo para las mujeres en los años venideros»[6], afirmándose que «la decisión … también contiene muchas señales amenazantes»[7], al tiempo que se alude a su «razonamiento confuso y contradictorio»[8]), la presión ejercida por las principales organizaciones sindicales y de defensa de los derechos y las libertades civiles (como en el caso de la AFL-CIO o de la ACLU, ambas intervinientes en el caso *Gilbert*), la normas ya aprobadas en algunos Estados federados (afectantes las empresas que sólo operan en su comercio interno o intraestatal y, en consecuencia, al margen de la legislación federal), así como el resultado de las elecciones

[2] Referencia oficial 429 U.S. 125.

[3] *Cfr*. p. 127. Textualmente, «*provides for all of its employees a disability plan which pays weekly nonoccupational sickness and accident benefits*».

[4] *Ibidem*. Textualmente, «*excluded from the plan's coverage, however, are disabilities arising from pregnancy*».

[5] *Cfr*. p. 145. Textualmente, «*When Congress makes it unlawful for an employer to "discriminate ... because of ... sex ...", without further explanation of its meaning, we should not readily infer that it meant something different from what the concept of discrimination has traditionally meant*».

[6] Véase Frobes, P.: «General Electric Co. v. Gilbert: A lesson in sex education and discrimination – The relationship between pregnancy and gender and the vitality of disproportionate impact analysis», *Utah Law Review*, núm. 1977, 1977, p. 137.

[7] Véase Fry, J.L.: «Employment discrimination: General Electric Co. v. Gilbert – Denial of employee rights under Title VII», *UMKC Law Review*, núm. 46, 1977, p. 146.

[8] Véase Taylor, E.T.: «Differential treatment of pregnancy in employment: The impact of General Electric Co. v. Gilbert and Nashville Gas Co. v. Satty», *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, núm. 13, 1978, p. 717.

presidenciales de 1976 (que situaron al demócrata Jimmy CARTER como nuevo inquilino de la Casa Blanca, tras ocho años de presidencias republicanas), fueron ingredientes bastantes para hornear la reforma de la Ley de Derechos Civiles de 1964 en este concreto punto. Dicha reforma se sirvió como plato principal de la norma popularmente conocida como Ley de Discriminación por embarazo (*Pregnancy Discrimination Act*)[9], que es una norma modificadora del Título VII de la Ley de 1964 (o de las secciones 2000e a 2000e-17 del Título 42 del Código de los Estados Unidos, en que se encuentra recopilado)[10], aplicable —como todo el conjunto de su contenido — sólo a las empresas de 15 o más trabajadores[11], siempre que actúen en el comercio entre Estados federados o interestatal[12], teniendo en cuenta —en lo más esencial— que introdujo un nuevo apartado en el precepto concerniente a sus «definiciones» legales[13], de un lado, para extender el significado de la expresión «[discriminación] por razón de sexo» (literalmente, «los términos "por razón de sexo" o "sobre la base del sexo" incluyen, pero sin estar limitados a, por razón o sobre la base del embarazo, el parto o las situaciones médicas relacionadas»)[14]; y de otro lado, para explicar un supuesto concreto de igualdad de trato, directamente conectado a la cuestión planteada en el caso *Gilbert* (literalmente, «las mujeres afectadas por el embarazo, el parto o las situaciones médicas relacionadas recibirán el mismo trato a todos los efectos relacionados con el empleo, incluida la percepción de prestaciones en virtud de los programas de prestaciones complementarias»)[15]. Desde una perspectiva comparada —tomando Europa como punto de contraste—, esta reforma de la legislación federal norteamericana antidiscriminatoria ofrecía algo más que lo regulado dos años antes por la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, la cual contenía sólo una muy pelada alusión al «embarazo y la maternidad»[16], pero aun así dejaba interrogantes abiertos conectados a situaciones distintas de las planteadas en el caso *Gilbert*, como las relativas a pretensiones de cambio o adaptación del puesto de trabajo de una trabajadora embarazada, a los que en Europa llegó a responderse con la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), más concreto su artículo 5[17], transpuesto a nuestro ordenamiento interno español por el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

[9] Su denominación larga oficial es la de Una Ley para enmendar el Titulo VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 para prohibir la discriminación por razón de sexo sobre la base del embarazo (*An act to amend title vii of the civil rights act of 1964 to prohibit sex discrimination on the basis of pregnancy*), de 31 octubre 1978 (referencia oficial 92 Stat. 2076).

[10] De hecho, se trata de una modificación conocida también como «"enmienda Gilbert"», la cual «encarna la voluntad expresa del Congreso de revocar la decisión [del caso] *Gilbert*» [véase Coffin, S.D.: «The 1978 Pregnancy Discrimination Act: A problem of interpretation», *Washington University Law Quarterly*, núm. 58, 1980, pp. 623-624].

[11] *Cfr*. sección 2000e(b) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

[12] *Cfr*. sección 2000e(g) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

[13] *Cfr*. sección 701 de la Ley, así como sección 2000e del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

[14] *Ibidem*, apartado (k), inciso primero, medio-inciso primero. Textualmente, «*The terms "*because of sex*" or "*on the basis of sex*" include, but are not limited to, because of or on the basis of pregnancy, childbirth, or related medical conditions*».

[15] *Ibidem*, medio-inciso segundo. Textualmente, «*women affected by pregnancy, childbirth, or related medical conditions shall be treated the same for all employment-related purposes, including receipt of benefits under fringe benefit programs*».

[16] Según su artículo 2, «la presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad» (apartado 3).

[17] A cuyo tenor «si los resultados de la evaluación [de riesgos]… revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora …, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo» (apartado 1), teniendo en cuenta que «si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas

3. EL CASO *YOUNG V. UNITED PARCEL SERVICE, INC.*, FALLADO POR LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN 2015

Sobre este particular asunto de la adaptación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras embarazadas, nada llegó a concretarse en los años siguientes —para dar respuesta al interrogante planteado— en el plano legislativo federal, a pesar de los sucesivos intentos de los congresistas demócratas —que se remontan al año 2012, cuando finalizaba el primer mandato del Presidente demócrata Barack H. OBAMA— de sacar adelante un proyecto de ley relativo a esta materia (con la denominación incluso de Ley de Igualdad para las Trabajadoras Embarazadas), que las sucesivas mayorías parlamentarias republicanas consiguieron siempre bloquear. Entre tanto, el interrogante en cuestión fue abordado por la Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *Young v. United Parcel Service, Inc.* (2015)[18], a propósito de la pretensión de una trabajadora embarazada (la Sra. Martha YOUNG), que —por prescripción facultativa— pedía a su empresa (la multinacional de transporte y reparto de paquetes, también conocida popularmente por su acrónimo, UPS) que accediese a la adaptación de sus condiciones de trabajo, para evitar tener que levantar mercancías muy pesadas, alegando que a otros trabajadores en situaciones análogas (por causa de lesiones de distinta etiología) se les había concedido la posibilidad de adaptación pedida, mientras que la única solución que UPS le ofreció a la Sra. YOUNG fue de la no trabajar (con pérdida tanto del salario como de la asistencia médica ligada a su empleo)[19]. La representación letrada de la trabajadora (liderada por Samuel R. BAGENSTOS, un antiguo y brillante ayudante jurídico de la Juez Ruth B. GINSBURG en la propia Corte Suprema[20], formando tándem con Sharon F. GUSTAFSON, que cuatro años más tarde se convertiría en la primera mujer en alcanzar la jefatura de la abogacía de la EEOC, los cuales contaron con el apoyo del entonces Jefe de la abogacía misma de la EEOC, P. David LOPEZ, así como con el de los abogados de la ACLU, en calidad estos últimos de amigos de la curia) logró convencer a una mayoría de seis Jueces de la Corte Suprema, liderada por el Juez liberal Stephen BREYER (respaldada por la propia Juez Ruth B. GINSBURG, además de por las Jueces Sonia SOTOMAYOR y Elena KAGAN), que falló a favor de la trabajadora embarazada apelante, reconociéndole el derecho a la adaptación de sus condiciones de trabajo, aunque no de manera incondicionada, sino sólo en la medida —visto el escenario delimitado por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, tal como enmendado por la Ley de Discriminación por Embarazo de 1978— en que pudiera demostrar que ha recibido un trato discriminatorio, lo que sucedería sólo en caso de que la empresa viniese accediendo a la adaptación de las condiciones de trabajo de otras compañeras, en supuestos análogos («aquí, por ejemplo, si los hechos son como [la trabajadora apelante] Young dice que son, puede demostrar que [la empresa apelada] UPS adapta a la mayoría de las trabajadoras no embarazadas con limitaciones para levantar peso, mientras que categóricamente no adapta a las trabajadoras embarazadas con limitaciones para levantar peso»)[21]. Sin embargo, para la minoría de tres Jueces del ala conservadora

necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada» (apartado 2), aunque «si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud» (apartado 3).

[18] Referencia oficial 575 U.S. 206.

[19] Sobre esta peculiar figura del ayudante jurídico de los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos, véase Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J.: *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Barcelona, Atelier, 2023, pp. 189 y ss.

[20] Tal como consta en la precisa relación de hechos de la decisión, «consecuentemente Young se quedó en casa sin el salario durante la mayor parte del período de embarazo, y eventualmente perdió su cobertura médica de trabajadora» (cfr. p. 211). Literalmente, «*Young consequently stayed home without pay during most of the time she was pregnant and eventually lost her employee medical coverage*».

[21] *Cfr*. p. 230. Textualmente, «*Here, for example, if the facts are as Young says they are, she can show that UPS accommodates most nonpregnant employees with lifting limitations while categorically failing to accommodate pregnant employees with lifting limitations*».

(de la que no formaron parte ni el Juez Presidente John G. ROBERTS, ni el Juez Samuel A. ALITO, pero sí los Jueces Anthony M. KENNEDY y Clarence THOMAS), con el ultraconservador Juez Antonin SCALIA al frente, con su habitual estilo aderezado de sarcasmo, concluyó que la mayoría liberal se había excedido en sus funciones, pues «enfrentada a dos interpretaciones concebibles de la Ley de Discriminación por Embarazo, la Corte [Suprema] no elige ninguna»[22], sino que, «en su lugar, elabora una nueva norma que está espléndidamente desconectada del texto e incluso de la historia legislativa de la Ley»[23]. La inmediata respuesta doctrinal señalaba el camino de la reacción frente a la decisión de la Corte Suprema, por más que la misma supusiera un pequeño avance[24], que se consideraba insuficiente[25], incoherente[26] o de efectos enturbiadores[27], reivindicándose la necesidad de una norma federal más ampliamente protectora[28], en línea con las normas ya aprobadas por algunos Estados federados (aplicables sólo a las empresas que operan en el comercio interior, o intraestatal, del propio Estado federado en cuestión)[29].

4. LA REACCIÓN LEGISLATIVA AL CASO *YOUNG*, POR MEDIO DE LA LEY FEDERAL DE IGUALDAD PARA LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS DE 2022

Diez años después de su presentación por vez primera en Washington, D.C., sobreponiéndose a los sucesivos fracasos padecidos en el Congreso, la Administración del Presidente BIDEN —caso *Young* mediante, y con el apoyo también del Partido Republicano— logró sacar adelante por fin la Ley federal de Igualdad para las Trabajadoras Embarazadas (*Pregnant Workers Fairness Act* o, por su acrónimo en inglés, PWFA)[30], que se aprobó formando parte de la mastodóntica Ley de Créditos Consolidados (*Consolidated Appropriations Act*), de 29 diciembre 2022[31], integrando una de sus treinta ocho grandes partes o divisiones y, más en concreto, la «*Division II*» (rotulada «Trabajadoras

[22] *Cfr*. p. 241. Textualmente, «*Faced with two conceivable readings of the Pregnancy Discrimination Act, the Court chooses neither*».

[23] *Ibidem*. Textualmente, «*It crafts instead a new law that is splendidly unconnected with the text and even the legislative history of the Act*».

[24] Véase Swan, E.A.: «The disallowance of pregnancy discrimination in the workplace: the *Young v. UPS* decision», *Duquesne Business Law Journal*, núm. 18, 2016, p. 127, afirmando que «la decisión es un paso en la dirección correcta hacia la protección de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo».

[25] Véase Grow, L.: «Pregnancy discrimination in the wake of *Young v. UPS*», *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, núm. 19, 2016, p. 162, para quien «la opinión de la mayoría en el caso Young es ciertamente más favorable para las trabajadoras de lo que había sido la anterior interpretación judicial mayoritaria …, [pero] las trabajadoras embarazadas pueden seguir teniendo dificultades para satisfacer la nueva regla formulada por la Corte, en caso de discriminación por embarazo».

[26] Véase Harper, M.C.: «Confusion on the Court: distinguishing disparate treatment from disparate impact in Young v. UPS and EEOC v. Abercrombie & Fitch, Inc.», *Boston University Law Review*, núm. 96, 2016, sosteniendo que «distinguir entre trato desigual e impacto desigual, los conceptos primarios de la discriminación ilegal … puede parecer sencillo …[,] pero incluso los sabios y las sabias de la Corte Suprema siguen teniendo dificultades para diferenciar ambos» (pp. 543-544), lo que provoca la «incoherencia … de la decisión en el caso Young» (p. 569).

[27] Véase Bretl, J.M.: «Confusing clarity: The Pregnancy Discrimination Act after *Young v. UPS, Inc.*», *Notre Dame Law Review Online*, núm. 91, 2015, advirtiendo que «la opinión mayoritaria en el caso Young no aclaró, sino que sólo enturbió las aguas …, y crea incertidumbre para futuros litigios de discriminación por embarazo» (p. 11).

[28] Véase Gyory, M.: «Medical condition or childcare choice: breastfeeding and lactation discrimination after Young v. UPS», *New York University Review of Law & Social Change*, núm. 43, 2019, defendiendo que «si el Congreso aprueba una ley … federal, las [trabajadoras] litigantes ya no necesitarían demostrar que … fue[ron] tratada[s] peor que otro grupo de trabajadores comparables …, [lo cual] simplificaría … las demandas» (p. 520).

[29] Véase Widiss, D.A.: «The interaction of the Pregnancy Discrimination Act and the American with Disabilities Act after *Young v. UPS*», *U. C. Davis Law Review Online*, núm. 50, 2017, recordando que «muchas [leyes de Estados federados] ya han sido aprobadas por mayorías formadas por los dos partidos [republicano y demócrata]» (p. 1453).

[30] Al respecto, véase Anónima, N.: «Finally protected: analyzing the potential of the Pregnant Workers Fairness Act», *Harvard Law Review*, núm. 137, 2023, pp. 663 y 670.

[31] Referencia oficial 136 Stat. 4459. Su denominación larga oficial es la de Una Ley por la que se establecen créditos consolidados para el ejercicio fiscal que finaliza el 30 septiembre 2023, y para proporcionar ayuda de emergencia para la situación en Ucrania, y para otros propósitos (*An Act making consolidated appropriations for the fiscal year*

embarazadas [*Pregnant workers*]»). A su vez, esta concreta División se incorporó como nuevo Capítulo 21G al Título 42 del Código de los Estados Unidos, conformado por las secciones 2000gg a 2000gg-6, cuya regulación gira alrededor del concepto de «práctica ilegal de empleo [*unlawful employment practice*]», consistente en alguna de las siguientes conductas por parte del empleador, supuesto que actúe en el comercio interestatal y no tenga menos de quince trabajadores[32], a saber: 1) «no realizar adaptaciones razonables a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o las situaciones médicas relacionadas de una trabajadora cualificada, a menos que …[la empresa] pueda demostrar que la adaptación supondría una dificultad excesiva para el funcionamiento del negocio de dicha [empresa]»[33]; 2) «exigir a una trabajadora cualificada afectada por el embarazo, el parto o situaciones médicas relacionadas que acepte una adaptación distinta de cualquier adaptación razonable a la que se haya llegado a través del proceso [legalmente establecido]»[34]; 3) «denegar oportunidades de empleo a una trabajadora cualificada si dicha denegación se basa en la necesidad de la [empresa]… de realizar adaptaciones razonables a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o las situaciones médicas relacionadas de la trabajadora cualificada»[35]; 4) «exigir a una trabajadora cualificada que tome un permiso, remunerado o no, si se puede realizar otra adaptación razonable a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o las situaciones médicas relacionadas de la trabajadora cualificada»[36]; y 5) «adoptar medidas adversas en los términos, condiciones o privilegios de empleo contra una trabajadora cualificada por el hecho de que la trabajadora solicite o utilice una adaptación razonable a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o las situaciones médicas relacionadas de la trabajadora»[37]. Este nuevo Capítulo 21G incluye además una sección que habilita a la EEOC para elaborar normas reglamentarias, más en concreto su sección 2000gg-3 (cuyo rótulo original es «*Rulemaking*»), a cuyo tenor «a más tardar 1 año después del 29 diciembre 2022, la [EEOC]… promulgará normas reglamentarias en formato accesible …, para el desarrollo de este Capítulo»[38], teniendo en cuenta que «dichas normas reglamentarias proporcionarán ejemplos de adaptaciones razonables … relacionadas con el embarazo, el parto o las situaciones médicas relacionadas»[39].

ending September 30, 2023, and for providing emergency assistance for the situation in Ukraine, and for other purposes).

[32] *Cfr*. sección 2000gg(2)(B) del Título 42 del Código de los Estados Unidos, a cuyo tenor «empleador … significa una persona … que tiene 15 ó más trabajadores [*employer ... means a person ... who has 15 or more employees*]».

[33] *Cfr*. apartado (1). Textualmente, «*not make reasonable accommodations to the known limitations related to the pregnancy, childbirth, or related medical conditions of a qualified employee, unless such covered entity can demonstrate that the accommodation would impose an undue hardship on the operation of the business of such covered entity*».

[34] *Cfr*. apartado (2). Textualmente, «*require a qualified employee affected by pregnancy, childbirth, or related medical conditions to accept an accommodation other than any reasonable accommodation arrived at through the ... process*».

[35] *Cfr*. apartado (3). Textualmente, «*deny employment opportunities to a qualified employee if such denial is based on the need of the covered entity to make reasonable accommodations to the known limitations related to the pregnancy, childbirth, or related medical conditions of the qualified employee*».

[36] *Cfr*. apartado (4). Textualmente, «*require a qualified employee to take leave, whether paid or unpaid, if another reasonable accommodation can be provided to the known limitations related to the pregnancy, childbirth, or related medical conditions of the qualified employee*».

[37] *Cfr*. apartado (5). Textualmente, «*take adverse action in terms, conditions, or privileges of employment against a qualified employee on account of the employee requesting or using a reasonable accommodation to the known limitations related to the pregnancy, childbirth, or related medical conditions of the employee*».

[38] Apartado (a), inciso primero. Textualmente, «*Not later than 1 year after December 29, 2022, the* Commission *shall issue regulations in an accessible format ... 5 to carry out this chapter*»

[39] *Ibidem*, inciso primero. Textualmente, «*Such regulations shall provide examples of* reasonable accommodations *... related to pregnancy, childbirth, or related medical conditions*».

5. EL DESARROLLO REGLAMENTARIO, EN 2023-2024, DE LA LEY FEDERAL DE IGUALDAD PARA LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS DE 2022

Una versión preliminar de estas normas reglamentarias fue publicada por la EEOC, a través del portal en Internet del Registro oficial del Gobierno federal (o *Federal Register*, ubicado en https://www.federalregister.gov), en el mes de agosto de 2023[40], aunque la versión definitiva de dichas normas reglamentarias no la dio a conocer la propia EEOC hasta el mes de abril de este mismo año 2024 (fijando su entrada en vigor para el mes de junio siguiente), de nuevo a través del Registro oficial referido[41]. Su abigarrado contenido se extiende a lo largo de más de un centenar de páginas (de la 29096 a la 29220, del vol. 89, No. 77, fechado el 19 abril 2024) del Registro oficial en cuestión, y además a triple columna, apareciendo compartimentado dicho contenido en tres bloques diferenciados, aunque complementarios. El primero de estos tres bloques (rotulado «Información suplementaria [*Supplementary information*]») antecede a la parte regulatoria propiamente dicha, ocupando nada más y nada menos que las ochenta y siete páginas iniciales del texto, en las que se explicita el motivo más apremiante para la promulgación de la norma que procede a desarrollar (literalmente, «existe un historial de empleadores que no ofrecen a las trabajadoras puestos de trabajo ligeros en grave detrimento de esas trabajadoras, incluso después de la decisión de la Corte Suprema en [el caso] *Young v. United Parcel System*»)[42], haciendo constar que hubo un período de exposición pública de la versión preliminar de esta norma reglamentaria —quizá para justificar el retraso en la aprobación de su versión definitiva—, en el que se recibió un «número total de comentarios … por encima de 100.000»[43], incluyéndose también puntillosos gráficos relativos, por ejemplo, a costes de aplicación en las pequeñas empresas (aunque, eso sí, con al menos 15 trabajadores)[44]. El segundo bloque (rotulado «Parte 1636—Ley de Igualdad para las Trabajadoras Embarazadas [*Part 1636—Pregnant Workers Fairness Act*]») ocupa las siete páginas siguientes del texto, dedicadas a la parte regulatoria propiamente dicha, consistente en la adición de una nueva Parte (la 1636) al Título 29 (rotulado «Trabajo [*Labor*]») del Código de Reglamentos Federales (*Code of Federal Regulations* o, por su acrónimo en inglés, CFR, esto es, el «más [que] faraónico»[45] instrumento recopilador de las normas federales de desarrollo del Código de los Estados Unidos), razón por la que su cita oficial es «29 CFR 1636», la cual aparece subdividida a su vez en ocho apartados (respectivamente relativos a «Finalidad»[46], «Definiciones—genéricas»[47], «Definiciones—específicas de la PWFA»[48], «No discriminación concerniente a las adaptaciones razonables relativas al embarazo»[49], «Remedios y exigencia del cumplimiento»[50], «Renuncia a la inmunidad de Estado [federado]»[51], «Relación con

[40] Con la referencia oficial 88 FR 54714, su texto puede verse en https://www.federalregister.gov/documents/2023/08/11/2023-17041/regulations-to-implement-the-pregnant-workers-fairness-act.

[41] Con la referencia oficial 89 FR 29096, su texto puede verse en https://www.federalregister.gov/documents/2024/04/19/2024-07527/implementation-of-the-pregnant-workers-fairness-act.

[42] *Cfr*. p. 29117. Textualmente, «*there is a history of employers failing to provide pregnant employees light duty positions to the severe detriment of those employees, even after the Supreme Court's decision in* Young v. United Parcel Service».

[43] *Cfr*. p. 29096. Textualmente, «*total number of comments … over 100,000*».

[44] *Cfr*. p. 29162, en la que aparece la «Tabla 13», con el rótulo «Costes anuales de adaptaciones razonables para pequeñas empresas en función de su tamaño [*Annual Costs for Reasonable Accommodations for Small Businesses Based on Size*]».

[45] Véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Barcelona, Atelier, 2023, p. 40.

[46] *Cfr. sección 1636.1. Textualmente, «Purpose».*

[47] *Cfr*. sección 1636.2. Textualmente, «*Definitions—general*».

[48] *Cfr*. sección 1636.3. Textualmente, «*Definitions—specific to the PWFA*».

[49] *Cfr*. sección 1636.4. Textualmente, «*Nondiscrimination with regard to reasonable accommodations related to pregnancy*».

[50] *Cfr*. sección 1636.5. Textualmente, «*Remedies and enforcement*».

[51] *Cfr*. sección 1636.6. Textualmente, «*Waiver of State immunity*».

otras leyes»[52] y «Contenido separable»[53]). En fin, el tercer bloque (rotulado «Apéndice A a la Parte 1636—Guía interpretativa sobre la Ley de Igualdad para las Trabajadoras Embarazadas [*Appendix A to Part 1636—Interpretative Guidance on the Pregnant Workers Fairness Act*]») ocupa las treinta y una páginas restantes del texto, en las que no sólo se contienen justificaciones adicionales relativas a la parte regulatoria propiamente dicha, sino que también se incluyen multitud de ejemplos de cómo llevar a la práctica la aplicación de la normativa («por ejemplo, si una trabajadora embarazada solicita pausas adicionales para ir al baño, est[á] cualificad[a] si pued[e] realizar las funciones esenciales del trabajo con la adaptación razonable de las pausas adicionales para ir al baño»)[54].

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J.: *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Barcelona, Atelier, 2023.

Bretl, J.M.: «Confusing clarity: The Pregnancy Discrimination Act after *Young v. UPS, Inc.*», *Notre Dame Law Review Online*, núm. 91, 2015.

Coffin, S.D.: «The 1978 Pregnancy Discrimination Act: A problem of interpretation», *Washington University Law Quarterly*, núm. 58, 1980.

Frobes, P.: «General Electric Co. v. Gilbert: A lesson in sex education and discrimination – The relationship between pregnancy and gender and the vitality of disproportionate impact analysis», *Utah Law Review*, núm. 1977, 1977.

Fry, J.L.: «Employment discrimination: General Electric Co. v. Gilbert – Denial of employee rights under Title VII», *UMKC Law Review*, núm. 46, 1977.

Grow, L.: «Pregnancy discrimination in the wake of *Young v. UPS*», *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, núm. 19, 2016.

Gyory, M.: «Medical condition or childcare choice: breastfeeding and lactation discrimination after Young v. UPS», *New York University Review of Law & Social Change*, núm. 43, 2019.

Harper, M.C.: «Confusion on the Court: distinguishing disparate treatment from disparate impact in Young v. UPS and EEOC v. Abercrombie & Fitch, Inc.», *Boston University Law Review*, núm. 96, 2016.

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Barcelona, Atelier, 2023.

Nota Anónima, «Finally protected: analyzing the potential of the Pregnant Workers Fairness Act», *Harvard Law Review*, núm. 137, 2023.

Swan, E.A.: «The disallowance of pregnancy discrimination in the workplace: the *Young v. UPS* decision», *Duquesne Business Law Journal*, núm. 18, 2016.

Taylor, E.T.: «Differential treatment of pregnancy in employment: The impact of General Electric Co. v. Gilbert and Nashville Gas Co. v. Satty», *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, núm. 13, 1978.

Widiss, D.A.: «The interaction of the Pregnancy Discrimination Act and the American with Disabilities Act after *Young v. UPS*», *U. C. Davis Law Review Online*, núm. 50, 2017.

[52] *Cfr*. sección 1636.7. Textualmente, «*Relationship to other laws*».

[53] *Cfr*. sección 1636.8. Textualmente, «*Severability*».

[54] Cfr. 29194. Textualmente, «*For example, if a pregnant employee requests additional restroom breaks, they are qualified if they can perform the essential functions of the job with the reasonable accommodation of additional restroom breaks*».