Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 19 (2º Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 193-202

La eliminación parcial de la responsabilidad empresarial por discriminación indirecta en los Estados Unidos. Un análisis de la Orden Ejecutiva núm. 14281, de 23 de abril de 2025, del presidente Trump

The partial removal of employers's disparate-impact liability in the United States. An analysis of president Trump's Executive Order no. 14281 of april, 23, 2025

Jesús Martínez Girón *Catedrático de Derecho del Trabajo*
Facultad de Derecho-Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0000-0002-3228-4242

Sumario

1. El contexto de la orden ejecutiva núm. 14281
2. El protagonista de la orden ejecutiva núm. 14281
3. El contenido de la orden ejecutiva núm. 14281
4. Las consecuencias de la orden ejecutiva núm. 14281
5. La validación judicial de las consecuencias de la orden ejecutiva núm. 14281
6. Apunte conclusivo
7. Bibliografía citada

Cita Sugerida: MARTÍNEZ GIRÓN, J.: «La eliminación parcial de la responsabilidad empresarial por discriminación indirecta en los Estados Unidos. Un análisis de la Orden Ejecutiva núm. 14281, de 23 de abril de 2025, del presidente Trump». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 19 (2026): 193-202.

Resumen

Este trabajo analiza el reglamento ejecutivo federal norteamericano de 23 abril 2025, ordenando "eliminar" en la medida de lo posible la responsabilidad empresarial en supuestos de discriminación "indirecta". También analiza la jurisprudencia federal convalidando las consecuencias jurídicas de este reglamento ejecutivo federal. Se trata del caso Cross v. EEOC (2025), fallado sólo siete meses después de la promulgación del mismo.

Palabras clave

Derecho comparado del Trabajo, Discriminación indirecta, Estados Unidos de América, Orden Ejecutiva Presidencial, Woke.

Abstract

This work analyzes the American Federal executive regulation of 23 April 2025, ordering the "elimination" as far as possible the employer's disparate-impact liability. It also analyzes the Federal case-law validating the legal outcomes of such Federal executive regulation. It is Cross v. EEOC (2025), adjudged only seven months after its enactment.

Keywords

Comparative Labor Law, Disparate-impact, Presidential Executive Order, United States of America, Woke.

1. EL CONTEXTO DE LA ORDEN EJECUTIVA NÚM. 14281[1]

Quizá por causa de ser consciente de que la Vigesimosegunda Enmienda (1951) de la Constitución Federal de 1787 impide la posibilidad de acceder a un tercer mandato presidencial, el segundo mandato del actual Presidente de los Estados Unidos viene caracterizándose por un ejercicio frenético del poder ejecutivo federal, con la aparente pretensión de revolucionar el modo de ser tradicional de los Estados Unidos antes de que concluya el mandato en cuestión —que a muchos acabará haciéndosele muy largo—, el 20 enero 2029. De ahí la promulgación sólo en 2025 de 225 Órdenes Ejecutivas, todo un récord[2], de las que sólo interesa traer a colación aquí tres de ellas, por referirse frontalmente a lo que el 47º Presidente de los Estados Unidos considera —supuesto que feminismo radical y "wokismo" se identifiquen— su personal monstruo ideológico a batir (según él, "nuestro país nunca más será woke [*our country will be no woke longer*]")[3]. En primer lugar, la Orden Ejecutiva núm. 14168, de 20 enero 2025 (día inaugural de su segundo mandato, promulgada ese mismo día con otras 21 Órdenes Ejecutivas más, de nuevo todo un récord), sobre "Defender a las mujeres del extremismo de la ideología de género y restaurar la verdad biológica para el Gobierno Federal [*Defending Women from Gender Ideology Extremism and Restoring Biological Truth to the Federal Government*]"[4], en la que —aparte su afirmación de que "es política de los Estados Unidos reconocer dos sexos, masculino y femenino"[5]— se define la "ideología de género", con un alcance pretendidamente estructural, como aquella que "sustituye la categoría biológica de sexo por el concepto en constante cambio de identidad de género auto-valorada, permitiendo la afirmación falsa de que los hombres pueden identificarse como mujeres, y así llegar a serlo, y viceversa, exigiendo a todas las instituciones de la sociedad que consideren como verdadera esta afirmación falsa"[6]. En segundo lugar, la Orden Ejecutiva núm. 14183, de 27 enero 2025, atacando una concreta variante del feminismo jurídico radical (la militar) que a mí ha llegado a parecerme rotundamente ejemplar (e incluso, heroica)[7], eufemísticamente titulada "Priorizar la preparación y excelencia militares [*Priorizing Military Excellence and Readiness*]"[8], cuya suspensión de efectos por diversas Cortes federales inferiores acabó siendo levantada —desestimando las pretensiones de ocho militares transgénero

[1] Trabajo realizado, en parte, en la Facultad de Derecho de la Universidad del Distrito de Columbia (Washington, DC), durante el mes de mayo de 2026, con la cobertura económica del proyecto de investigación estatal PID2022-136807NB-I00, financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE.

[2] Este dato lo suministra el *Boletín Oficial Federal* (*Federal Register*), donde puede consultarse el texto oficial de las mismas. A este respecto, véase el sitio en Internet del propio *Boletín Oficial Federal*, ubicado en https://www.federalregister.gov (con acceso directo en https://www.federalregister.gov/presidential-documents/executive-orders/donald-trump/2025). Sobre el régimen jurídico y la naturaleza jurídica de las Órdenes Ejecutivas presidenciales, véase Martínez Girón, J., "La primera Orden Ejecutiva del Presidente Donald Trump sobre Derecho de la Seguridad Social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 13 (2017), págs. 229 y ss.; Martínez Girón, J., "La Orden Ejecutiva del Presidente Biden número 14025, de 26 de abril de 2021, sobre sindicalización y empoderamiento de los trabajadores", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 8 (2023), págs. 147 y ss.

[3] Al respecto, véase el discurso pronunciado por el Presidente TRUMP en una sesión conjunta de la Cámara de Representantes y del Senado de los Estados Unidos, el día 4 marzo 2025, que puede localizarse en los registros de la televisión pública estadounidense, PBS (con acceso directo en https://www.pbs.org/newshour/politics/watch-trump-says-u-s-will-be-woke-no-longer, así como con subtítulos en inglés).

[4] Cfr. *Boletín Oficial Federal* vol. 90, núm. 19 (referencia oficial 90 FR 8615), con acceso directo en https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-30/pdf/2025-02090.pdf.

[5] Cfr. artículo 2, párrafo primero, inciso primero. Textualmente, "*It is the policy of the United States to recognize two sexes, male and female*".

[6] Cfr. artículo 2, letra (f). Textualmente, "*replaces the biological category of sex with an ever-shifting concept of self-assessed gender identity, permitting the false claim that males can identify as and thus become women and vice versa, and requiring all institutions of society to regard this false claim as true*".

[7] Véase Martínez Girón, J., "Mujer y Fuerzas Armadas. Un ámbito profesional de-generado en los Estados Unidos", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XIV (2022), págs. 109 y ss.

[8] Cfr. *Boletín Oficial Federal* vol. 90, núm. 21 (referencia oficial 90 FR 8757), con acceso directo en https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-02-03/pdf/2025-02178.pdf.

(siete, en realidad, más una que pretendía serlo)— por la Corte Suprema de los Estados Unidos, con velocidad de vértigo (dicha Corte actuaba aquí, por la vía procesal interdictal, como tribunal de tercer grado jurisdiccional), en el caso *United States v. Shilling* (2025)[9]. En tercer lugar, la Orden Ejecutiva núm. 14281, de 23 abril 2025, que a cualquier laboralista europeo le provocaría estupor y a la que dedicaré monográficamente las páginas que siguen, cuyo rótulo genérico y nuevamente eufemístico es el de "Restaurar la igualdad de oportunidades y la meritocracia [*Restoring Equality of Opportunity and Meritocracy*]"[10].

2. EL PROTAGONISTA DE LA ORDEN EJECUTIVA NÚM. 14281

Este protagonista es la "responsabilidad por discriminación indirecta", mencionada expresamente hasta en dieciséis ocasiones por la Orden Ejecutiva (en su original en inglés, "*disparate-impact liability*"), a las que habría que añadir sus menciones —asimismo expresas— a "resultados discriminatorios indirectos [*disparate outcomes*]" y a "demandas judiciales sobre discriminación indirecta [*disparate-impact lawsuits*]". Es un enemigo a batir poderoso, fundamentalmente por dos razones. En primer lugar, porque a esta concreta variante de la discriminación laboral le había dado su *imprimatur* la Corte Suprema de los Estados Unidos hace ahora cincuenta y cinco años (y anticipándose siete años a su positivización en Europa), en el caso *Griggs v. Duke Power, Inc*. (1971)[11], cuyo núcleo argumental es la fábula de la leche, el zorro y la cigüeña ["en la que los protagonistas son dos utensilios de uso común y aparentemente neutro (el plato, inútil para la cigüeña, con su pico largo; y el vaso largo, en el que tampoco el zorro podía beber)"][12], según el cual la Ley federal proscriptora de las discriminaciones laborales (esto es, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964) "ha dispuesto —recurriendo otra vez a la fábula [*to resort again to the fable*]— que el recipiente en el que la leche se presenta [por el empresario] sea uno que todos los [trabajadores] demandantes puedan usar"[13], por lo que "la Ley proscribe no solamente la discriminación manifiesta [*overt discrimination*], sino también las prácticas que son justas en su forma, pero discriminatorias al aplicarse [*fair in form, but discriminatory in operation*]"[14]. En segundo lugar, porque el Congreso de los Estados Unidos —corrigiendo una posterior decisión restrictiva de la Corte Suprema de los Estados Unidos, siempre en materia de discriminación indirecta— procedió a modificar expresamente el citado Título VII de la Ley de Derechos Civiles, añadiéndole un nuevo precepto (rotulado "Carga de la prueba en casos de discriminación indirecta [*Burden of proof in disparate impact cases*]"), en el que restauraba para estos últimos el régimen probatorio (basado en la alegación por el trabajador de meros indicios probatorios), previamente fijado por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1973[15], colmando otro vacío de la Ley federal laboral antidiscriminatoria citada (la cual se refería originariamente, además, sólo a los casos de discriminaciones empresariales directas o, en inglés jurídico norteamericano, "*disparate-treatment cases*")[16]. Evidentemente, no cabe que un mero reglamento del poder ejecutivo federal (como es el caso de esta Orden Ejecutiva presidencial) pretenda dejar yermo un terreno previamente roturado por los otros dos poderes de la Federación (el legislativo y el judicial), aunque —como comprobaremos ahora mismo— acabó haciéndose un hueco entre los cultivos del tradicional Derecho

[9] Véase Auto de la Corte Suprema de los Estados Unidos de 6 mayo 2025 (referencia oficial 605 U.S.__), que puede localizarse en el sitio en Internet de la Corte Suprema de los Estados Unidos (con acceso directo en https://www.supremecourt.gov/orders/courtorders/050625zr_6j37.pdf).

[10] Cfr. *Boletín Oficial Federal* vol. 90, núm. 80 (referencia oficial 90 FR 17537), con acceso directo en https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-04-28/pdf/2025-07378.pdf.

[11] Referencia oficial 401 U.S. 424.

[12] Véase Martínez Girón, J., *Quince grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho individual del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, Netbiblo (A Coruña, 2012), pág. 39.

[13] Cfr. pág. 431.

[14] *Ibidem*.

[15] En el caso *McDonnell Douglas Corp. v. Green* (1973), referencia oficial 411 U.S. 792.

[16] Respecto de todo ello, véase Martínez Girón, J., *Quince grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho individual del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, cit., pág. 44.

antidiscriminatorio laboral norteamericano, no para volver yermo el terreno en cuestión, pero sí al menos para plantar en él cizaña.

3. EL CONTENIDO DE LA ORDEN EJECUTIVA NÚM. 14281

Esta Orden Ejecutiva se compone de un brevísimo preámbulo (literalmente, "Por la autoridad conferida a mí como Presidente por la Constitución y las Leyes de los Estados Unidos de América, se ordena por la presente …")[17] y de nueve artículos o "*sections*". Algunos de ellos son meramente protocolarios (por ejemplo, "Esta orden se llevará a cabo en congruencia con el Derecho aplicable y sujeta a la disponibilidad de fondos"[18]; o "Esta orden no pretende crear, y no crea, ningún derecho o beneficio, sustantivo o procesal, exigible en Derecho o equidad por cualquier parte contra los Estados Unidos, sus ministerios, agencias o entidades, sus funcionarios, empleados o agentes o cualquier otra persona")[19], aunque otros preceptos suyos, en cambio, sí tienen poder para alterar el Derecho antidiscriminatorio laboral existente (y consecuentemente, para provocar algún tipo de daño o desperfecto). Es el caso de su artículo 1 (rotulado "Objetivo [*Purpose*]"), allí donde este precepto critica la discriminación indirecta, afirmando que crea "una casi insuperable presunción de que existe discriminación ilícita …, incluso si no hay política o práctica aparentemente discriminatorias, o no está implicada ninguna intención discriminatoria"[20], por lo que "no solamente socava nuestros valores nacionales, sino que también actúa contra la protección igual ante la Ley y, por eso, viola nuestra Constitución"[21]. O también, el de su artículo 2 (rotulado "Política [*Policy*]"), en el que —en congruencia con el propósito de la Orden Ejecutiva— se sostiene que "es política de los Estados Unidos eliminar el uso de la responsabilidad por discriminación indirecta en todos los contextos, hasta el máximo grado posible para evitar el incumplimiento de la Constitución, las Leyes sobre derechos civiles federales y los ideales norteamericanos básicos"[22]. De ahí, a título de verdadera esencia de su contenido, que su fundamental artículo 4 (rotulado "Discrecionalidad en la exigencia del cumplimiento para asegurar una gobernanza lícita [*Enforcement Discretion to Ensure Lawful Gobernance*]") afirme que "todas las agencias despriorizarán la exigencia del cumplimiento de todas las leyes y reglamentos, en la medida en que incluyan la responsabilidad por discriminación indirecta"[23], especificando incluso —pero ahora en su artículo 6 (rotulado "Revisión de temas actuales [*Review of Current Matters*]")— que la agencia federal encargada de administrar la legislación federal antidiscriminatoria (esto es, la Comisión para la Oportunidad de un Empleo Igual [*Equal Employment Opportunity Commission* o, por su acrónimo en inglés, EEOC]), en conjunción con la Fiscalía General de los Estados Unidos, "valorarán todas las investigaciones en curso, demandas civiles o posiciones adoptadas …, que se basen en la teoría de

[17] Textualmente, "*By the authority vested in me as President by the Constitution and the laws of the United States of America, it is hereby ordered*".

[18] Cfr. artículo 9(b). Textualmente, "*This order shall be implemented consistent with applicable law and subject to the availability of appropriations*".

[19] Cfr. artículo 9(c). Textualmente, "*This order is not intended to, and does not, create any right or benefit, substantive or procedural, enforceable at law or in equity by any party against the United States, its departments, agencies, or entities, its officers, employees, or agents, or any other person*".

[20] Cfr. párrafo segundo, inciso segundo. Textualmente, "*a near insurmountable presumption of unlawful discrimination exists …, even if there is no facially discriminatory policy or practice or discriminatory intent involved, and even if everyone has an equal opportunity to succeed*".

[21] *Ibidem*, inciso último. Textualmente, "*It not only undermines our national values, but also runs contrary to equal protection under the law and, therefore, violates our Constitution*".

[22] Textualmente, "*It is the policy of the United States to eliminate the use of disparate-impact liability in all contexts to the maximum degree possible to avoid violating the Constitution, Federal civil rights laws, and basic American ideals*".

[23] Textualmente, "*all agencies shall deprioritize enforcement of all statutes and regulations to the extent they include disparate-impact liability*".

la responsabilidad por discriminación indirecta, y adoptarán una actuación adecuada con respecto a dichas materias, congruente con la política de esta Orden"[24].

4. LAS CONSECUENCIAS DE LA ORDEN EJECUTIVA NÚM. 14281

Las consecuencias inmediatas de la Orden Ejecutiva aparecen pulcramente descritas en la demanda interdictal (o en inglés jurídico, "*injunction*") que la Sra. Leah CROSS, una trabajadora indirectamente discriminada —al parecer— por la empresa Amazon, planteó ante una Corte federal contra la EEOC, la cual aparece almacenada en el sitio en Internet de uno de sus abogados, que era una asociación norteamericana sin ánimo de lucro defensora de los derechos civiles, laborales y no laborales[25]. Según esta demanda interdictal, planteada el día 20 octubre 2025: 1) "a pesar de ser ilícita la discriminación indirecta …, y a pesar del mandato legal de que la EEOC "deberá" investigar … las denuncias de discriminación, en 15 septiembre 2025, la EEOC redactó un memorando ("la Regla de la Discriminación Indirecta"), ordenando a sus oficinas administrativas que cerrasen, a partir de 30 septiembre 2025, todas las investigaciones de denuncias al amparo del Título VII [de la Ley de Derechos Civiles de 1964], alegando discriminación indirecta"[26]; 2) consecuentemente, el caso de la Sra. CROSS investigado por la EEOC fue cerrado, comunicándosele por carta que podía proceder a demandar inmediatamente a su empresario ante las Cortes federales (literalmente, una "notificación de su derecho a demandar se colocó en el expediente online de la Sra. Cross"[27], informándole de que "el cierre era "administrativo" y que "no reflejaba un pronunciamiento sobre el fondo del asunto""[28], así como de que "la Sra. Cross debe presentar demanda en el plazo de 90 días para preservar su derecho a pleitear al amparo del Título VII")[29]; y 3) según la Sra. CROSS, "el cierre abrupto de las denuncias de discriminación, por la Regla de Discriminación Indirecta, tiene un efecto más práctico"[30], pues "pone a correr el reloj [del plazo] de 90 días para que los trabajadores presenten sus demandas en las Cortes"[31], de manera que "los trabajadores que acabasen de plantear sus denuncias y esperasen que la investigación [de la EEOC] durase al menos 180 días, se encuentran ahora forzados a actuar rápidamente para presentar su demanda ante la Corte, sin haber recibido ninguno de los beneficios que se suponía que el procedimiento ante la EEOC les daría"[32]. Tras la presentación de la demanda interdictal, hubo contestación a la misma en vista oral por parte de la EEOC demandada (apoyándose en un caso de la Corte Suprema de los Estados Unidos, recientemente ganado por la Administración BIDEN, frente a los Estados federados de Texas y Louisiana)[33], e incluso, una "réplica [*reply*]" por parte de la Sra. CROSS en apoyo de sus pretensiones interdictales (fechada el 7 noviembre 2025)[34],

[24] Cfr. letra (a). Textualmente, "*shall assess all pending investigations, civil suits, or positions taken …, that rely on a theory of disparate-impact liability, and shall take appropriate action with respect to such matters consistent with the policy of this order*".

[25] La asociación en cuestión es Public Citizen, cuyo sitio en Internet se encuentra ubicado en https://www.citizen.org (con acceso directo a la citada demanda en https://www.citizen.org/litigation/cross-v-u-s-equal-employment-opportunity-commission-et-al/).

[26] Cfr. pág. 2. Textualmente, "*despite disparate-impact discrimination being unlawful …, and despite the statutory mandates that the EEOC "shall" investigate … charges of discrimination, on September 15, 2025, the EEOC issued a memorandum ("the Disparate Impact Rule"), directing EEOC field offices to administratively close, by September 30, 2025, all investigations of Title VII and ADEA charges alleging disparate-impact discrimination*".

[27] Cfr. pág. 16. Textualmente, "*right-to-sue notice was placed in Ms. Cross's online file*".

[28] *Ibidem*. Textualmente, "*the closure was "administrative" and that it did "not reflect a determination on the merits'*"".

[29] *Ibidem*. Textualmente, "*Ms. Cross must file suit within 90 days to preserve her right to bring a claim under Title VI*".

[30] Cfr. pág. 15. Textualmente, "*The Disparate Impact Rule's abrupt closure of charges of discrimination has a more practical effect*".

[31] *Ibidem*. Textualmente, "*It starts the 90-day clock running for workers to file their claims in court*".

[32] *Ibidem*. Textualmente, "*workers who just filed their charges and expected the investigation to take at least 180 days are now forced to scramble to file in court without having received any of the benefits the EEOC process was supposed to provide*".

[33] Se trata del caso *United States v. Texas* (2023), referencia oficial 599 U.S. 670.

[34] Consta almacenada en el sito antes citado de la organización Public Citizen.

habiendo sido fallado el asunto por la Corte federal de Distrito del Distrito de Columbia, en el caso *Cross v. EEOC* (2025), con auténtica velocidad de vértigo (como suele ocurrir en procesos interdictales)[35], sólo 18 días después de presentado el recién citado escrito de "réplica" (exactamente, el día 25 noviembre 2025)[36], con el resultado que paso a detallar acto seguido.

5. LA VALIDACIÓN JUDICIAL DE LAS CONSECUENCIAS DE LA ORDEN EJECUTIVA NÚM. 14281

El caso recién citado estimó las pretensiones contenidas en la contestación de la demanda interdictal, realizada por la EEOC demandada, cabiendo anotar —como prueba de su erudición— el hecho de que citase nominalmente doctrina científica norteamericana (por lo demás, muy típica e, incluso, muy judicialmente apremiante)[37]. Lo que afirma el fallo del caso es, literalmente, lo siguiente: 1) "[la Sra.] Cross fracasó al demostrar que sufrió un daño jurídico justiciable, que sería reparado por una decisión favorable de esta Corte"[38]; 2) "la doctrina de la legitimación impide, así, un pronunciamiento ulterior"[39]; y 3) "el caso se rechazará, por ello, por falta de competencia por razón de la materia"[40]. En lo esencial, este fallo se apoyaba en dos grandes argumentos. El primero, relativo a la imposibilidad de que la Corte se inmiscuyese en la actividad administrativa de la agencia federal demandada, determinando qué concretas denuncias antidiscriminatorias recibidas por la misma debiesen ser tramitadas y cuáles no, pues "sólo el año pasado, la Comisión [esto es, la EEOC demandada] recibió más de 88.000 denuncias"[41], debiendo tenerse en cuenta que "dentro de ese diluvio, la Comisión debe decidir "si es mejor emplear los recursos de la agencia en este incumplimiento o en otro, si es probable que la agencia tenga éxito si actúa, si la concreta actividad de exigencia del cumplimiento solicitada se ajusta mejor a las políticas generales de la agencia, y, en verdad, si la agencia posee suficientes recursos para llevar a cabo el conjunto de su actuación"[42], resultando evidente —sobre la base de que la EEOC no había abdicado en absoluto del conjunto

[35] Al respecto, véase Martínez Girón, J., "Los procesos interdictales norteamericanos y su interés jurídico-laboral comparatista máximo, en España. A propósito de la reciente puesta al día de su régimen jurídico por la Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso Trump v. Casa, Inc.", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 17 (2025), págs. 201 y ss.

[36] Referencia oficial Case No. 1:25-cv-3702 (TNM), localizable en el sitio en Internet del Gobierno federal, ubicado en https://www.govinfo.gov (con acceso directo en https://www.govinfo.gov/app/details/USCOURTS-dcd-1_25-cv-03702/context).

[37] Textualmente, "*Antonin Scalia & Bryan Garner, Reading Law: The Interpretation of Legal Texts 113 (2012) ("Shall, in short, is a semantic mess. Black's Law Dictionary records five meanings for the word")*". Esta cita se refiere, de un lado, al famoso libro de Antonin Scalia y Bryan A. Garner, *Reading Law. The Interpretation of Legal Texts*, Thomson West (St. Paul-Minnesota, 2012), 567 págs., que ha acabado convirtiéndose "en uno de los libros más citados por las cortes federales norteamericanas, incluida 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*, Atelier (Barcelona, 2023), pág. 171]; y de otro lado, al famoso y utilísimo diccionario jurídico norteamericano de Henry Campbell Black, del que nosotros manejamos la 6ª ed., West Publishing Co. (St. Paul-Minnesota, 1991), 1136 págs., en la entrada correspondiente a la voz "*shall*" (cfr. *Black's Law Dictionary with pronounciations*, cit., pág. 958).

[38] Cfr. pág. 18. Textualmente, "*Cross has failed to show that she suffered a cognizable legal injury that a favorable ruling by this Court would redress*".

[39] *Ibidem*. Textualmente, "*standing doctrine thus precludes further review*".

[40] *Ibidem*. Textualmente, "*The case will therefore be dismissed for lack of subject matter jurisdiction*". Para una propuesta simétrica a la de este fallo (defendiendo que la falta de legitimación activa debe implicar la incompetencia de la jurisdicción laboral por razón de la materia para conocer de cierto asunto), véase Martínez Girón, J., "¿Qué es, en España y en Alemania, un "sindicato"? Análisis comparado de los casos "*Organización de Trabajadoras del Sexo-OTRAS*" y "*Die Berufsgewerkschaft e.V.-DHV*", ambos de 2021", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XVI (2024), págs. 171 y ss.

[41] Cfr. pág. 9. Textualmente, "*just last year, the Commission received more than 88,000 charges*".

[42] *Ibidem*. Textualmente, "*Among that deluge, the Commission must decide "whether agency resources are best spent on this violation or another, whether the agency is likely to succeed if it acts, whether the particular enforcement*

de sus actividades (según la citada "Regla de la Discriminación Indirecta", queda claro que "los investigadores que "previamente comenzaron una única investigación basada en la responsabilidad por discriminación indirecta" podían proseguir esa misma investigación sobre la base de la teoría de "la responsabilidad por discriminación directa"")[43]— que "el poder judicial es no sólo "inadecuado" para cumplir dichas tareas, sino también que se arriesga a ofender la separación de poderes al implicarse en ellas"[44]. El segundo, por su parte, relativo a que a la Sra. CROSS no se le había negado por la EEOC demandada su derecho a acudir a las Cortes federales en demanda de justicia frente a su empresario, debiendo tenerse en cuenta a este respecto que ""el remedio para una tramitación inadecuada de una denuncia de discriminación por" la Comisión es "el derecho del trabajador" agraviado de "accionar … directamente contra su empresario""[45], de manera que "mientras que esta Corte no puede reparar los daños de [la Sra.] Cross, otra [Corte distinta] puede, supuesto que plantee una demanda ulterior al amparo del Título VII [de la Ley de Derechos Civiles de 1964] contra su antiguo empresario"[46].

6. APUNTE CONCLUSIVO

Desde el punto de vista del feminismo jurídico norteamericano, sólo cabe hablar de progreso continuo desde los años 70 del siglo pasado, incluida la acuñación de la palabra "género" —en contextos antidiscriminatorios—, por parte de la catedrática, abogada y juez (e icono del feminismo jurídico contemporáneo), Sra. Ruth Bader GINSBURG[47]. No resulta, sin embargo, descartable que los Estados Unidos se encuentren inmersos ahora mismo, desde el punto de vista del feminismo jurídico, en un proceso de regreso, que —como en el caso de la Orden Ejecutiva presidencial a que se refiere este escrito— va abriéndose camino a codazos y como buenamente puede. La abundantísima literatura jurídica norteamericana suscitada por la promulgación de una reciente Ley del Estado federado de Florida (denominada "Ley para Parar lo Woke [*Woke Stop Act*]")[48], tan marcadamente conservadora, prueba que ese regreso no sólo se intenta desde el plano del Derecho federal, sino también desde otros frentes jurídicos y políticos distintos. Y la pregunta que cabría plantearse es la de si, al calor de movimientos políticos de ideología conservadora, ese mismo regreso también podría acabar llegando a abrirse camino en Europa. Al respecto, me limitaré a apuntar una prueba y una ocasión, genuinamente europeas, de dicho posible regreso. La prueba la suministra la jurisprudencia

action requested best fits the agency's overall policies, and, indeed, whether the agency has enough resources to undertake the action at all'"*.*

[43] Cfr. págs. 15-16. Textualmente, "*that investigators who* "*previously solely commenced an investigation based on disparate impact liability" could pursue that same investigation on a* "*disparate treatment liability" theory*".

[44] Cfr. pág. 10. Textualmente, "*the judiciary is not only* "*unsuit[ed]" to such tasks, but it risks offending the separation of powers by engaging in them*".

[45] Cfr. pág. 17. Textualmente, ""*the remedy for any improper handling of a discrimination charge by" the Commission is an* "*aggrieved employee['s]" ability to bring* "*a … action directly against his or her employer'*"".

[46] Cfr. pág. 18. Textualmente, "*while this Court cannot redress Cross's injuries, another may, should she further pursue her Title VII claim against her former employee*".

[47] Al respecto, véase Arufe Varela, A., "Ruth Bader Ginsburg, catedrática pionera, abogada pionera, Juez pionera de la Corte Suprema de los Estados Unidos", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XIV (2022), págs. 19 y ss.; también, Rajo Vázquez, M., "Discriminación por asociación y discriminación inversa por razón de sexo, un homenaje a la abogada norteamericana Ruth Bader Ginsburg, en el 50º aniversario del caso *Weinberger v. Wiesenfeld* (1975), de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre prestaciones de muerte y supervivencia por hijo a cargo", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 45 (2025), págs. 197 y ss.

[48] Véase Scarpone, K. M. y Hayes, M. D., "Shots fired at the "Stop Woke" Act's expansión of Florida Civil Rights Act", *Trial Advocate (Florida Defense Lawyers Association)*, núm. 41 (2022), págs. 40 y ss.; Hutchens, N. y Miller, V., "Florida's Stop Woke Act: A wake-up call for faculty academic freedom", *Journal of College and University Law*, núm. 48 (2023), págs. 35 y ss.; Turner Roberts, K., "Indoctrination at its apex: "Stop Woke Act" and its ramifications on Law Schools and Professors of color", *Widener Law Review*, núm. 30 (2024), págs. 25 y ss.; Adams, K., "Tightrope walking: Balancing theatre teachers' academic freedom of expression with the implementation of Florida's Stop Woke Act and don't say gay bill", *Barry Law Review*, núm. 29 (2024), págs. 102 y ss.; y Bilsky, M., "*Stop Woke Acts*: How the legislative attack on CRT harms equality in employment", *Florida A&M University Law Review*, núm. 18 (2024), págs. 25 y ss.

del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el genéricamente denominable complemento de brecha demográfica, en la medida en que revitaliza la noción —tan aparentemente grata al "anti-wokismo"— de "discriminación inversa" (esto es, la discriminación padecida por integrantes de grupos sociales tradicionalmente dominantes)[49], la cual ha sido asimismo recientemente revitalizada —como se ha puesto de relieve entre nosotros— por la Corte Suprema de los Estados Unidos[50]. Por su parte, la ocasión podría suministrarla la necesidad de transponer a nuestro ordenamiento interno la Directiva (UE) 2024/1385, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica ("a más tardar el 14 de junio de 2027")[51], así como la Directiva (UE) 2024/1499, sobre igualdad de trato ("a más tardar el 19 de junio de 2026")[52], aunque sólo sea porque el peculiar sentido que asignan a la expresión "discriminación interseccional" (otra conquista del movimiento "woke", tradicionalmente preterida por el Derecho positivo antidiscriminatorio de la Unión Europea)[53] resulta inconciliable con el de esa misma expresión (en cuanto que distinto de la llamada "discriminación plúrima"), manejado por las dos Leyes más icónicas del "wokismo" que tenemos en España (esto es, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI), obligando seguramente a tener que replantearlas y, en todo caso, a tener que enmendarlas.

7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Adams, K., "Tightrope walking: Balancing theatre teachers' academic freedom of expression with the implementation of Florida's Stop Woke Act and don't say gay bill", *Barry Law Review*, núm. 29 (2024).

Arufe Varela, A., "Ruth Bader Ginsburg, catedrática pionera, abogada pionera, Juez pionera de la Corte Suprema de los Estados Unidos", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XIV (2022).

Arufe Varela, A., "Todas las mujeres son jóvenes, todos los mayores son hombres. Un corte interseccional al deporte profesional, con especial referencia al golf", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XV (2023).

Arufe Varela, A., "La carga de la prueba de la "discriminación inversa" en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos. A propósito del caso *Ames v. Ohio Department of Youth Services* (2025)", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XVI (2024).

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*, Atelier (Barcelona, 2023).

[49] Magistralmente clarificador, véase Ballester Pastor, A., "Diez años viviendo peligrosamente: tribulaciones y expectativas del complemento de pensiones", *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-AEDTSS*, núm. 12 (2026), págs. 1-3. Profético, de la misma autora, Ballester Pastor, A., "El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea", *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, vol. 6, núm. 1 (2016), págs. 72 y ss.

[50] Véase Arufe Varela, A., "La carga de la prueba de la "discriminación inversa" en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos. A propósito del caso *Ames v. Ohio Department of Youth Services* (2025)", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XVI (2024), págs. 57 y ss.

[51] Cfr. artículo 49, apartado 1.

[52] Cfr. artículo 24, apartado 1.

[53] Véase Arufe Varela, A., "Todas las mujeres son jóvenes, todos los mayores son hombres. Un corte interseccional al deporte profesional, con especial referencia al golf", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XV (2023), págs. 19 y ss. Con la excepción de la Directiva

Ballester Pastor, A., "El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea", *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, vol. 6, núm. 1 (2016).

Ballester Pastor, A., "Diez años viviendo peligrosamente: tribulaciones y expectativas del complemento de pensiones", *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-AEDTSS*, núm. 12 (2026).

Bilsky, M., "*Stop Woke Acts*: How the legislative attack on CRT harms equality in employment", *Florida A&M University Law Review*, núm. 18 (2024).

Black, H. C., *Black's Law Dictionary with pronounciations*, 6ª ed., West Publishing Co. (St. Paul-Minnesota, 1991).

Hutchens, N. y Miller, V., "Florida's Stop Woke Act: A wake-up call for faculty academic freedom", *Journal of College and University Law*, núm. 48 (2023).

Martínez Girón, J., *Quince grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho individual del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, Netbiblo (A Coruña, 2012).

Martínez Girón, J., "La primera Orden Ejecutiva del Presidente Donald Trump sobre Derecho de la Seguridad Social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 13 (2017).

Martínez Girón, J., "Mujer y Fuerzas Armadas. Un ámbito profesional de-generado en los Estados Unidos", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XIV (2022).

Martínez Girón, J., "La Orden Ejecutiva del Presidente Biden número 14025, de 26 de abril de 2021, sobre sindicalización y empoderamiento de los trabajadores", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 8 (2023).

Martínez Girón, J., "¿Qué es, en España y en Alemania, un "sindicato"? Análisis comparado de los casos "*Organización de Trabajadoras del Sexo-OTRAS*" y "*Die Berufsgewerkschaft e.V.-DHV*", ambos de 2021", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XVI (2024).

Martínez Girón, J., "Los procesos interdictales norteamericanos y su interés jurídico-laboral comparatista máximo, en España. A propósito de la reciente puesta al día de su régimen jurídico por la Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso Trump v. Casa, Inc.", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 17 (2025).

Rajo Vázquez, M., "Discriminación por asociación y discriminación inversa por razón de sexo, un homenaje a la abogada norteamericana Ruth Bader Ginsburg, en el 50º aniversario del caso *Weinberger v. Wiesenfeld* (1975), de la Corte Suprema de los Estados Unidos, sobre prestaciones de muerte y supervivencia por hijo a cargo", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 45 (2025).

Scalia, A. y Garner, B. A., *Reading Law. The Interpretation of Legal Texts*, Thomson West (St. Paul-Minnesota, 2012).

Scarpone, K. M. y Hayes, M. D., "Shots fired at the "Stop Woke" Act's expansión of Florida Civil Rights Act", *Trial Advocate (Florida Defense Lawyers Association)*, núm. 41 (2022).

Turner Roberts, K., "Indoctrination at its apex: "Stop Woke Act" and its ramifications on Law Schools and Professors of color", *Widener Law Review*, núm. 30 (2024).