

**LA PRIMERA LEY LABORAL DEL PRESIDENTE BARACK H. OBAMA.  
ESTUDIO CONTEXTUALIZADOR Y COMPARADO CON EL DERECHO  
ESPAÑOL DE *LILLY LEDBETTER FAIR PAY ACT* DE 2009, Y  
TRADUCCIÓN CASTELLANA**

[*THE FIRST EMPLOYMENT ACT BY PRESIDENT BARACK H. OBAMA. AN IN  
CONTEXT AND COMPARATIVE STUDY WITH THE SPANISH LAW OF THE  
LILLY LEDBETTER FAIR PAY ACT OF 2009, AND ITS CASTILIAN  
TRANSLATION*]

**Estefanía García Beiro**

Fecha de recepción: 21 de octubre de 2011  
Fecha de aceptación: 11 de noviembre de 2011

**Sumario:** I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA «LEY LILLY LEDBETTER DE PAGO JUSTO DE 2009».- II. EL CASO *LEDBETTER V. GOODYEAR TIRE & RUBBER CO.* (2007).- III. ESTUDIO COMPARADO DE LA «LEY LILLY LEDBETTER DE PAGO JUSTO DE 2009» CON EL ARTÍCULO 59, APARTADOS 1 Y 2, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- IV. CONCLUSIONES.- V. TRADUCCIÓN CASTELLANA DE LA «LEY LILLY LEDBETTER DE PAGO JUSTO DE 2009».

*Contents: I. THE «LILLY LEDBETTER FAIR PAY ACT OF 2009» IN CONTEXT.- II. THE CASE LEDBETTER V. GOODYEAR TIRE & RUBBER CO. (2007).- III. A COMPARATIVE STUDY OF THE «LILLY LEDBETTER FAIR PAY ACT OF 2009» WITH SECTION 59, PARAGRAPHS 1 AND 2, OF THE WORKERS' STATUTE.- IV. CONCLUSIONS.- V. A CASTILIAN TRANSLATION OF THE «LILLY LEDBETTER FAIR PAY ACT OF 2009».*

**Resumen:** Este trabajo estudia la revocación de la doctrina de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre prescripción de la acción para impugnar discriminaciones salariales por razón de sexo por la primera Ley promulgada por el Presidente Barack H. OBAMA, comparando esta nueva Ley con el correspondiente artículo sobre el tema en el Estatuto español de los Trabajadores.

*Abstract: This paper studies the reversal of the United States Supreme Court doctrine on limitation of the action to challenge wage sex discriminations by the first Act enacted by Presidente Barack H. OBAMA, comparing this new Act with the corresponding section on the subject in the Spanish Workers' Statute.*

**Palabras clave:** Prescripción de acciones – Discriminación salarial por razón de sexo – Estados Unidos de América – España – Derecho comparado del Trabajo

*Keywords: Limitation of actions – Sex and wage discrimination – United States of America – Spain – Comparative Labor Law*

\* \* \*

## I. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA «LEY LILLY LEDBETTER DE PAGO JUSTO DE 2009»

1. El hawaiano Barack H. OBAMA, tras un currículum vital académico (se graduó en Ciencia Política en la Universidad neoyorquina de Columbia, obteniendo después un Máster en Leyes en la prestigiosa Universidad de Harvard, donde incluso llegó a presidir el Consejo Editorial de la *Harvard Law Review*), profesional y político (Senador de los Estados Unidos, por el riquísimo Estado de Illinois desde 2005) que no cabe más remedio que calificar de rigurosamente irreprochable<sup>1</sup>, se convirtió en el cuadragésimo cuarto Presidente de los Estados Unidos, tras jurar su cargo el día 20 enero 2009. Militaba en las filas del Partido Demócrata, que de algún modo —sólo de algún modo— puede considerarse la «izquierda» política en los Estados Unidos<sup>2</sup>, habiendo contendido por la presidencia —tras ganarle unas muy duras primarias a la Señora CLINTON— con el «republicano» (y desde la óptica europea, francamente ultraderechista) Señor McCAIN. Esta contextualización política del Presidente OBAMA nos parece necesaria, supuesto que los «demócratas» yanquis siempre han acreditado tener una mayor sensibilidad «social» que sus oponentes políticos, desde Franklin D. ROOSEVELT (a quien se debe la invención del salario mínimo interprofesional)<sup>3</sup>, pasando por John F. KENNEDY (cuyo testamento político-social puede considerarse que es la «Ley de Derechos Civiles» de 1964, a la que tendremos que aludir más de una vez en el presente escrito)<sup>4</sup> y concluyendo con el propio Presidente OBAMA, que quiso marcar el inicio de su presidencia con la promulgación de una Ley laboral —protagonista estelar de este escrito, y que consideramos que ha valido la pena traducir íntegramente al castellano, desde su inglés original<sup>5</sup>, también por causa de todas las polémicas doctrinales que viene generando<sup>6</sup>—, dotada de un nombre popular y de un nombre «corto» alusivos, en

<sup>1</sup> Su currículum oficial consta en el sitio en Internet de la Casa Blanca, ubicado en [www.whitehouse.gov](http://www.whitehouse.gov).

<sup>2</sup> Sobre el tema, véase P. FRYMER, *Black and Blue: African Americans, the Labor Movement, and the Decline of the Democratic Party*, Princeton University Press. (New Jersey, 2008), págs. 11 y ss.

<sup>3</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericanos y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009), págs. 6 y ss.

<sup>4</sup> Sobre ella, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de Derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano*, Netbiblo (A Coruña, 2010), pág. 35.

<sup>5</sup> Véase *infra*, V.

<sup>6</sup> Sobre el tema, véase S. DELLINGER y W.K. BRUMBACH III, «The Lilly Ledbetter Fair Pay Act: what employers need to know», *South Carolina Lawyer*, núm. 21 (2009), págs. 15 y ss.; asimismo, P.A. BRONTE, «Unresolved questions regarding the Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009», *Employment Discrimination Law and Litigation*, núm. 828 (2010), págs. 257 y ss.; y también, M. COLUCCIO, «Fait accompli?: where the Supreme Court and equal pay meet a narrow legislative

parte, al nombre propio de cierta persona física, que no era —frente a lo que es más usual en los nombres populares de las Leyes federales yanquis— ni un Congresista famoso ni tampoco un Senador de relieve<sup>7</sup>, sino simplemente una ciudadana de base (lo que los yanquis, con la terminología militarista que tanto les gusta, denominarían coloquialmente una «rank-and-file»).

2. Dicha ciudadana de base era la Señora Lilly LEDBETTER, viuda y abuela cuando el Presidente OBAMA firmó el día 29 enero 2009 la Ley que lleva, en parte, su nombre propio (esto es, la «Ley Lilly Ledbetter de Pago Justo [*Lilly Ledbetter Fair Pay Act*]»). El largo camino que culminó con este acto, que resulta posible incluso reconstruir en vídeo a través de Internet, comenzó en el año 1979<sup>8</sup>. En esta fecha, Lilly LEDBETTER empezó a trabajar para la empresa Goodyear Tire & Rubber Co., en un centro de trabajo que la misma poseía en la ciudad de Gadsden, Estado de Alabama (jurisdiccionalmente hablando, encuadrada en el Undécimo Circuito Federal, como tendremos oportunidad de comprobar luego). Dicha empresa es una multinacional especializada en la fabricación de neumáticos (en consecuencia, una empresa gigante<sup>9</sup>, obligada a cumplir la regulación antidiscriminatoria contenida en el Título VII de la citada Ley de Derechos Civiles de 1964, visto que dicho Título sólo se aplica a lo que el mismo considera como «empresario», a cuyo efecto afirma que «la palabra “empresario” significa una persona implicada en una industria que afecte al comercio, que tenga quince o más trabajadores [*fifteen or more employees*] por cada día laboral en veinte o más semanas naturales del año natural actual o precedente»)<sup>10</sup>. Se trataba de una empresa que tenía un peculiar sistema retributivo (no basado en la retribución pura y dura por unidad de tiempo, sino en una combinación de salarios y productividad), habiendo comprobado Lilly LEDBETTER, al jubilarse (en marzo de 1998), que percibía un salario mensual de 3.727 dólares, muy inferior al de los hombres de idéntica categoría profesional que la suya, lo que abrió una nueva etapa en ese

---

override under the Lilly Ledbetter Fair Pay Act», *Seattle University Law Review*, núm. 34 (2010), págs. 235 y ss.

<sup>7</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA, I. VIZCAÍNO RAMOS y R.M. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO], «El impacto de la primera Directiva comunitaria sobre despidos colectivos en el Derecho norteamericano: la regulación de las crisis empresariales modificativas o extintivas del contrato de trabajo por la llamada Ley WARN», *Actualidad Laboral*, núm. 10 (2011), págs. 633 y ss.

<sup>8</sup> Véase K. PUTNAM, «On Lilly Ledbetter’s liberty: Why equal pay for equal work remains an elusive reality», *William and Mary Journal of Women and the Law*, núm. 15 (2009), págs. 687-688.

<sup>9</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «Las pequeñas empresas y el Derecho individual del Trabajo en los Estados Unidos», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista jurídica interdisciplinar internacional*, vol. 14 (2010), págs. 461 y ss.

<sup>10</sup> Cfr. sección 2000e(b) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

camino (según algún autor yanqui, una «*wonderful story*»)<sup>11</sup> que condujo a la firma por el Presidente OBAMA de la protagonista de nuestro trabajo.

3. Esta nueva etapa puede calificarse como la etapa «de los pleitos» de Lilly LEDBETTER. Se inició al plantear esta trabajadora reclamación ante la «Comisión para la Oportunidad de un Empleo Igual [*Equal Employment Opportunity Commission*]» (o en acrónimo, EEOC), que es en los Estados Unidos la agencia federal encargada de la «administración» del citado Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (esto es, de resolver cuasi-jurisdiccionalmente, con carácter previo, los litigios suscitados por su aplicación e interpretación)<sup>12</sup>, teniendo en cuenta que los principales preceptos en juego de dicho Título eran tres, a saber: 1) el relativo a que será «práctica de empleo ilícita del empresario ... discriminar a cualquier persona en relación con su retribución, términos, condiciones o privilegios de empleo, por causa de la raza, color, religión, sexo u origen nacional de tal persona»<sup>13</sup>, que lógicamente beneficiaba a Lilly LEDBETTER; 2) el relativo a que «no será práctica de empleo ilícita del empresario aplicar condiciones retributivas diferentes ..., supuesto que tales diferencias no sean el resultado de una intención de discriminar por causa de raza, color, religión, sexo u origen nacional»<sup>14</sup>, que lógicamente beneficiaba a Goodyear Tire & Rubber Co.; y 3) el relativo a que «una imputación al amparo de esta sección se planteará dentro de los ciento ochenta días siguientes a haber ocurrido la práctica de empleo ilícita alegada»<sup>15</sup>, que aparentemente beneficiaba asimismo a la propia empresa. Tras la desestimación de su reclamación por parte de la citada EEOC, Lilly LEDBETTER planteó demanda ante la Corte federal del Distrito Norte de Alabama<sup>16</sup>, que —después de ceñir el pleito única y exclusivamente a la eventual violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964— falló a favor de nuestra demandante, reconociéndole el derecho a percibir salarios de tramitación y daños y perjuicios. Ahora bien, la empresa Goodyear Tire & Rubber Co. apeló ante la Corte federal de Apelaciones del Undécimo Circuito (con sede en la ciudad de Atlanta, Estado de Georgia)<sup>17</sup>, habiendo sido el resultado de este proceso de impugnación el de que se estimase el recurso interpuesto por la empresa apelante. A partir de este momento, Lilly LEDBETTER encara la recta final de

<sup>11</sup> Cfr. C.A. SULLIVAN, «Raising the dead?: The Lilly Ledbetter Fair Pay Act», *Tulane Law Review*, núm. 84 (2010), pág. 500.

<sup>12</sup> Sobre dicho tipo de contencioso laboral previo norteamericano, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), pág. 87.

<sup>13</sup> Sección 2000e-2(a)(1) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

<sup>14</sup> Sección 2000e-2(h) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

<sup>15</sup> Sección 2000e-5(e)(1) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

<sup>16</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2ª ed., cit., pág. 87.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

esta etapa «de los pleitos», con la tramitación y resolución del caso de que seguidamente se trata.

## II. EL CASO *LEDBETTER V. GOODYEAR TIRE & RUBBER CO.* (2007)

4. Es un caso resuelto por la Corte Suprema de los Estados Unidos — máxima instancia jurisdiccional de dicho país—, poseyendo la referencia oficial «550 U.S. 618»<sup>18</sup>, que indica que puede localizarse en el volumen 550 del repertorio de «volúmenes vinculantes [*bound volumes*]» de dicha Corte, páginas 618 y siguientes, que es donde yo lo he localizado a través del sitio de Internet — de acceso totalmente gratuito— [www.justia.com](http://www.justia.com). Es un caso bastante largo (ocupa hasta cuarenta y cuatro páginas del «volumen vinculante» citado), redactado al modo típicamente yanqui —que tanto nos sorprende en España—, esto es, con notas a pie de página (hasta un total de veintiuna, en el conjunto del caso) y con cita de doctrina científica (más en concreto, dos libros y un artículo de revista, publicado en el *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*)<sup>19</sup>, afirmándose en él que la Corte Suprema de los Estados Unidos hizo uso de sus poderes discrecionales para entrar o no a revisar un caso de segunda instancia (mediante el otorgamiento del correspondiente «*certiorari*», de algún modo equivalente al recurso europeo de «casación», aunque se trata de una equivalencia muy lejana)<sup>20</sup>, porque aquí no existía ningún precedente judicial de autoridad que vinculase a la propia Corte (por aplicación de la regla de «estar a lo decidido [*stare decisis*]»), razonando a este respecto —muy sumariamente— que «este caso nos llama a aplicar un precedente establecido en un contexto ligeramente diferente [*this case calls upon us to apply established precedent in a slightly different context*]»<sup>21</sup>, dado que «la discriminación en el pago es diferente de otros tipos de discriminación en el empleo y por tanto debería regirse por una regla diferente [*discrimination in pay is different from other types of employment discrimination and thus should be governed by a different rule*]»<sup>22</sup>. Lo más importante, sin embargo, es que en este caso la Corte Suprema de los Estados Unidos actuó como una Corte dividida, dado

<sup>18</sup> Acerca de este tipo de referencias y su explicación, véase A. ARUFE VARELA, «El voto particular del Juez Oliver Wendell Holmes, Jr en el caso *Coppage v. Kansas* (1915). Un texto jurídico norteamericano clásico contra el despido libre [*The dissenting opinion by Justice Oliver Wendell Holmes, Jr. in Coppage v. Kansas (1915). A Classical american legal text against termination at will*]», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. I (2009), pág. 14.

<sup>19</sup> Págs. 650, 658, 659 y 661. Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de Derecho comparado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 150 (2011), págs. 333 y ss.

<sup>20</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2ª ed., cit., págs. 87-88.

<sup>21</sup> Pág. 621.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

que la opinión de la propia Corte se consiguió con una mayoría muy ajustada, de cinco a cuatro<sup>23</sup>.

5. La opinión de la mayoría de cinco (y en consecuencia, la opinión de la Corte) fue conformada por el Juez-Presidente ROBERTS y por los Jueces SCALIA, KENNEDY, THOMAS y ALITO, actuando como ponente este último (según la fórmula ritual, «*JUSTICE ALITO delivered the opinion of the Court* [expresó la opinión de la Corte]»<sup>24</sup>). Se trata de una opinión que realizó una interpretación muy estricta del precepto sobre prescripción de acciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, a que antes hicimos referencia (según el cual, recuérdese, «una imputación al amparo de esta sección se planteará dentro de los ciento ochenta días siguientes a haber ocurrido la práctica de empleo ilícita alegada»). Y ello, porque —a juicio de la mayoría— la «práctica de empleo ilícita» debía identificarse con la decisión adoptada en su día por la empresa de retribuir a Lilly LEDBETTER de un cierto modo, y no con cada uno de los concretos actos de pago de dicha retribución, de manera que todo lo ocurrido ciento ochenta días antes de que la propia Lilly LEDBETTER plantease su reclamación por discriminación ante la EEOC debía considerarse prescrito (literalmente, según la opinión mayoritaria, «aplicamos la Ley tal y como está escrita, y esto significa que cualquier práctica de empleo ilícita incluida aquella que se refiere a la retribución, debe presentarse a la EEOC dentro del período prescrito por la Ley»<sup>25</sup>).

6. Usando asimismo los ritos de la propia Corte, la minoría encabeza lo que en España denominaríamos su «voto particular»<sup>26</sup>, afirmando que «*JUSTICE GINSBURG, with whom JUSTICE STEVENS, JUSTICE SOUTER and JUSTICE BREYER join, dissenting* [disiente]»<sup>27</sup>. Se trata —frente a la mayoría conservadora— del «ala liberal» de la propia Corte<sup>28</sup>, aquí encabezada por una mujer («GINSBURG» es la Juez Ruth B. GINSBURG, nombrada en su día por el Presidente «demócrata» CLINTON), la cual defendió una interpretación totalmente contraria del precepto anteriormente transcrito, y favorable a la tesis de Lilly

---

<sup>23</sup> Acerca de las eventuales «divisiones» de dicha Corte al decidir, véase A. ARUFE VARELA, «La posición del Juez-Presidente ROBERTS en los casos “laborales” decididos por la Corte Suprema de los Estados Unidos (2005-2010)», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. III (2011), págs. 15 y ss.

<sup>24</sup> Pág. 621.

<sup>25</sup> Pág. 643.

<sup>26</sup> Sobre los matices del tema, véase A. ARUFE VARELA, «El voto particular del Juez Oliver Wendell Holmes, Jr en el caso *Coppage v. Kansas* (1915). Un texto jurídico norteamericano clásico contra el despido libre [*The dissenting opinion by Justice Oliver Wendell Holmes, Jr. in Coppage v. Kansas (1915). A Classical american legal text against termination at will*]», cit., pág. 19.

<sup>27</sup> Pág. 643.

<sup>28</sup> Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «La posición del Juez-Presidente ROBERTS en los casos “laborales” decididos por la Corte Suprema de los Estados Unidos (2005-2010)», cit., pág. 17.

LEDBETTER, construida —en lo esencial— sobre los tres siguientes argumentos: 1) el precepto en cuestión no podía estar pensando «en pequeños incrementos» salariales, que sólo se hacen evidentes «con el transcurso del tiempo»<sup>29</sup>; 2) el precepto en cuestión pensaba en cosas «significativamente diferentes», tales como «despido, negativa a ascender ... o negativa a contratar», que se refieren —a diferencia de lo que ocurre con los indicados pequeños incrementos salariales— a actos «“fáciles de identificar” como discriminatorios»<sup>30</sup>; y 3) como argumento práctico, el razonamiento complementario de que los registros salariales tienen frecuentemente carácter «confidencial», de manera que «los trabajadores tenían sólo acceso limitado a la información relativa a los ingresos de sus colegas»<sup>31</sup>. Como comprobaremos dentro de un momento, esta opinión de la Juez GINSBURG —a calificar, además, de objetivamente erudita, puesto que en ella se concentra la cita de doctrina científica a que antes hicimos referencia— puede calificarse asimismo de opinión rigurosamente visionaria, puesto que concluye pronosticando que la doctrina de la mayoría sería revocada por el legislativo norteamericano (literalmente, «una vez más, la pelota está en el tejado del Congreso [*once again, the ball is in Congress' court*])»<sup>32</sup>, como efectivamente sucedió al tomar posesión de su cargo el Presidente OBAMA<sup>33</sup>.

### III. ESTUDIO COMPARADO DE LA «LEY LILLY LEDBETTER DE PAGO JUSTO DE 2009» CON EL ARTÍCULO 59, APARTADOS 1 Y 2, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

7. Tras esta decisión de la Corte Suprema de los Estados Unidos, el *sprint* final del largo camino que Lilly LEDBETTER había venido recorriendo coincidió con la campaña presidencial, en la que el candidato OBAMA se posicionó claramente a favor de que el Congreso de los Estados Unidos revocase la doctrina del caso *Lilly Ledbetter* (esta última llegó incluso a intervenir como oradora en la Convención Nacional demócrata), mientras que su contendiente McCain defendía justamente todo lo contrario<sup>34</sup>. La tramitación parlamentaria del asunto concluyó poco antes de la toma de posesión de OBAMA como Presidente, cabiéndonos ahora poner de relieve que la Ley promulgada por el Congreso, si es que se prescinde de su nombre (relativamente atípico, como antes se indicó), es una típica Ley federal yanqui. Como puede observarse en la traducción que hemos efectuado de la misma, se trata de una Ley que consta de seis «secciones

<sup>29</sup> Pág. 645.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

<sup>31</sup> Pág. 650.

<sup>32</sup> Pág. 661.

<sup>33</sup> Al respecto, véase C.E. SOROCK, «Closing the gap legislatively: consequences of the Lilly Ledbetter Fair Pay Act», *Chicago-Kent Law Review*, núm. 85 (2010), pág. 1200.

<sup>34</sup> Véase K. PUTNAM, «On Lilly Ledbetter's liberty: Why equal pay for equal work remains an elusive reality», cit., págs. 687.



[*sections*]]» (que son, como es sabido, las porciones mínimas en que se subdividen las Leyes anglosajonas, equivalentes de nuestros «artículos»), pareciéndonos claro —tras una lectura detenida y reposada de la misma— que ese conjunto de preceptos podría agruparse en tres porciones claramente diferenciadas por su contenido, a saber: 1) la exposición de motivos o preámbulo de la Ley, contenida —como es usual en las Leyes federales norteamericanas— en un concreto precepto de la misma, que en este caso es su sección 2 (rotulada «Consideraciones [*Findings*]]»<sup>35</sup>, subdividida en cuatro apartados dotados de numeración arábiga; 2) el articulado en sentido estricto de la propia Ley, orientado a enervar la doctrina del caso de la Corte Suprema de los Estados Unidos a que antes hicimos referencia, coincidente en esta Ley con sus secciones 3, 4 y 5, respectivamente relativas a «Discriminación retributiva por causa de raza, color, religión, sexo u origen nacional», a «Discriminación retributiva por causa de edad» y a «Aplicación a otras Leyes», resultando ahora claves las afirmaciones de que la «práctica de empleo ilícita» ocurre «cuando una persona está afectada por la aplicación de una decisión u otra práctica retributiva discriminatoria»<sup>36</sup>, y de que «una persona agraviada puede obtener remedio ... hasta los dos años precedentes a la presentación de la imputación»<sup>37</sup>; y 3) las que en España denominaríamos disposiciones extravagantes (esto es, las adicionales, finales, transitorias y derogatoria), aquí coincidentes con las secciones protocolar y epilodal de la propia Ley —que actúan al modo de un marco, respecto de su cuadro—, respectivamente relativas a «Título breve [*Short title*]]» (para indicar que «esta Ley puede ser citada como la “Ley Lilly Ledbetter de Pago Justo de 2009”»)<sup>38</sup> y a «Fecha de efectos [*Effective date*]]»<sup>39</sup>.

8. Sobre la base de que la «Ley Lilly Ledbetter de Pago Justo de 2009» se inserta claramente en un contexto de represión de las discriminaciones laborales (incluidas, por supuesto, las discriminaciones por razón de sexo), resulta preciso tener en cuenta, sin embargo, que se trata de una norma de enmienda parcial de otras Leyes federales antidiscriminatorias anteriores a ella, a los solos efectos de corregir el tema de la «prescripción [*limitation*]]» para el ejercicio de acciones cuasi-jurisdiccionales, lo que condiciona radicalmente el asunto del término de comparación español que nos sentimos obligados a buscar, si es que pretendemos realizar un verdadero estudio de Derecho «comparado». Con estas premisas, parece claro que debemos descartar como término de comparación útil la Ley Orgánica

<sup>35</sup> Al respecto, J. PALMOU LORENZO, «Preámbulos, exposiciones de motivos y declaraciones de política legislativa en las Leyes. A propósito del preámbulo, con vocación universalista, de la Ley gallega 2/2007, de 28 marzo, de trabajo en igualdad de la mujeres de Galicia», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. II (2010), págs. 95 y ss.

<sup>36</sup> Cfr. sección 3.

<sup>37</sup> *Ibidem*.

<sup>38</sup> Sección 1.

<sup>39</sup> Sección 6.

3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>40</sup>, no sólo porque se trata de una Ley a calificar como «Ley gigante» —frente al proporcionado tamaño que tiene la primera Ley laboral promulgada por el Presidente OBAMA—, sino sobre todo porque aunque aborda *at large* el tema de la discriminación en todos los ámbitos de la vida social, se trata de una Ley eminentemente «sustantiva», que omite el tratamiento de los asuntos procesales o paraprocesales (entre los cuales encaja, como es lógico, el del plazo de prescripción para el ejercicio de acciones judiciales)<sup>41</sup>. Por estas mismas razones, nos vemos igualmente obligados al descarte como término de comparación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (rotulado «Igualdad de remuneración por razón de sexo»), pues —precisamente por tratarse de un precepto sustantivo puro— se limita a afirmar que «el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla»<sup>42</sup>.

9. Tras estos descartes, nos parece acertado concluir que el *pendant* español de la «Ley Lilly Ledbetter de Pago Justo de 2009» —que ya viene suscitando jurisprudencia de las Cortes federales<sup>43</sup>— sólo puede ser el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores (rotulado «Prescripción y caducidad»), en lo tocante precisamente a la «prescripción» —que es el asunto regulado en sus apartados 1 y 2—, cuyo régimen jurídico construye sobre la base de las tres reglas siguientes: 1) la regla general —modificativa de lo dispuesto al respecto en nuestro Código Civil<sup>44</sup>— de que «las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial de prescripción prescribirán al año»<sup>45</sup>; 2) el matiz complementario, relativo al *dies a quo* de cómputo de este plazo anual, de que el

<sup>40</sup> Sobre ella, véase A. ARUFE VARELA, *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 11 y ss.

<sup>41</sup> Sobre dicho carácter paraprocesal, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 521 y ss.

<sup>42</sup> Sobre este precepto, J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 257-258.

<sup>43</sup> Sobre el tema, véase H.J. BALODANO y D. MARTINEZ, «Determining the reach of the Lilly Ledbetter Fair Pay Act», *Los Angeles Lawyer*, núm. 33 (2010), págs. 21 y ss.; y también, K.E. JOHNSON, «A practical solution to the Courts' broad interpretation of the Lilly Ledbetter Fair Pay Act», *Ohio State Law Journal*, núm. 71 (2010), págs. 1245 y ss. Con una prospectiva de futuro sobre las cuestiones que la Ley no resuelve, véase J.R. BENT, «What the Lilly Ledbetter Fair Pay Act doesn't do: "discrete acts" and the future of pattern or practice litigation», *Rutgers Law Record*, núm. 33 (2009), págs. 31 y ss.

<sup>44</sup> Su artículo 1967, regla 3ª, y en la misma línea la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (artículo 83), sentaba la regla de la prescripción trienal, al afirmar que «por el transcurso de tres años prescriben las acciones para exigir el cumplimiento» de la obligación «de pagar a los menestrales, criados y jornaleros el importe de sus servicios».

<sup>45</sup> Apartado 1.

plazo se cuenta «desde el día en que la acción pudiera ejercitarse»<sup>46</sup>; y 3) el nuevo matiz complementario y aclaratorio de considerarse que la acción para exigir el cumplimiento de obligaciones de tracto sucesivo (como las típicas obligaciones salariales) comienza a prescribir en el momento mismo en que se produjo el devengo, pues esta regla es la aplicable «si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas»<sup>47</sup>, supuesto siempre que el contrato de trabajo no haya terminado, puesto que en este otro caso el *dies a quo* coincide con «el día en que termine la prestación de servicios continuados»<sup>48</sup>. Con todos estos elementos legales, sólo nos resta pronosticar cómo habrían fallado nuestros tribunales laborales la reclamación planteada en su día por Lilly LEDBETTER, una vez que se produjo la extinción del contrato que la vinculaba a Goodyear Tire & Rubber Co. Y en relación con esto, nos parece un pronóstico razonable concluir que nuestros tribunales laborales habrían considerado no prescritos todos los créditos salariales de la actora contra dicha empresa, comprendidos en el año inmediatamente anterior a la extinción de su contrato de trabajo —frente a lo fallado por la Corte Suprema de los Estados Unidos, que consideró, recuérdese, que Lilly LEDBETTER no tenía derecho a nada, por causa de la prescripción de sus acciones—, debiendo concluirse igualmente que nuestro Estatuto de los Trabajadores resulta menos protector de estos últimos que la «primera Ley» (y por tanto, también la primera Ley «laboral») <sup>49</sup> promulgada por el Presidente OBAMA, supuesto que —según esta última— el plazo de prescripción allí aplicable a partir de su entrada en vigor permite cubrir ahora los «salarios atrasados» correspondientes a dos años.

#### IV. CONCLUSIONES

**Primera.**- La «Ley Lilly Ledbetter de Pago Justo de 2009» es una Ley de contenido laboral, pero que tiene el valor añadido de haber sido la «primera Ley» promulgada por el Presidente Barack H. OBAMA, inmediatamente después de la toma de posesión de su cargo, lo que se produjo el día 20 enero 2009. Nos ha parecido útil focalizar en ella nuestro estudio iuscomparatista, ante todo, por dos razones. De un lado, porque se trata de una Ley de claro signo «social», lo que no puede dejar de llamar la atención en país —como los Estados Unidos de Norteamérica—, si mirado desde una óptica europea, que parece una nación donde campan a sus anchas los popularmente denominados «*neocons*» y demás especies ultraliberales; y de otro lado, porque estamos relativamente seguros de que se trata de una Ley que sólo puede manejarse en lengua vernácula inglesa, lo que justifica

<sup>46</sup> Apartado 2.

<sup>47</sup> *Ibidem*.

<sup>48</sup> Apartado 1, letra b).

<sup>49</sup> Por todos, N. ZISK, «Lilly Ledbetter, take two: the Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009 and the discovery rule's place in the pay discrimination puzzle», *William and Mary Journal of Women and the Law*, núm. 16 (2009), pág. 3.

que también nos hayamos animado a traducir íntegramente la misma, desde su inglés original, a la lengua castellana.

**Segunda.-** Frente a lo que es más usual en los «nombres populares» de las Leyes federales norteamericanas, en este caso dicho nombre no reproduce el nombre propio de ningún Congresista famoso o Senador de relieve, sino simplemente el de una ciudadana de base (esto es, de una «*rank-and-file*»). Esta ciudadana de base era la Señora Lilly LEDBETTER, viuda y abuela cuando el Presidente OBAMA firmó el día 29 enero 2009 la Ley que lleva, en parte, su nombre propio. Se trataba de una trabajadora empleada por la empresa Goodyear Tire & Rubber Co., una multinacional gigante especializada en la fabricación de neumáticos, que tenía —entre otros muchos centros de trabajo— uno en la ciudad de Gadsden, Estado de Alabama, que era donde vivía y trabajaba la protagonista de nuestro trabajo. Al pretender jubilarse descubrió que venía siendo salarialmente discriminada por dicha empresa, lo que provocó que iniciase una carrera de sucesivas demandas cuasi-jurisdiccionales (ante la «Comisión para la Oportunidad de un Empleo Igual [*Equal Employment Opportunity Commission*]» [o en acrónimo, EEOC]) y luego judiciales, ante la Corte federal del Distrito Norte de Alabama, que estimó sus pretensiones, y ante la Corte federal de Apelaciones del Undécimo Circuito, que estimó —por el contrario— el recurso de apelación interpuesto por la empresa. Esta etapa «de pleitos» culminó con la decisión del asunto emanada de la Corte Suprema de los Estados Unidos, en un famoso caso —que también lleva, en parte, el nombre de Lilly LEDBETTER— fallado en el año 2007.

**Tercera.-** Se trata de un caso en que la Corte Suprema de los Estados Unidos actuó como una Corte dividida, dado que la opinión de la propia Corte se consiguió con una mayoría muy ajustada, de cinco a cuatro. La opinión de la mayoría de cinco fue conformada por el Juez-Presidente ROBERTS y por los Jueces SCALIA, KENNEDY, THOMAS y ALITO, actuando como ponente este último (según la fórmula ritual, «*JUSTICE ALITO delivered the opinion of the Court* [expresó la opinión de la Corte]»), que desestimó las pretensiones deducidas por la protagonista de nuestro trabajo. En este caso, la minoría la compusieron los cuatro Jueces restantes, actuando como ponente del correspondiente voto disidente la Juez GINSBURG, que hubiese estimado las pretensiones deducidas por Lilly LEDBETTER, y cuyos razonamientos han de ser calificados de rigurosamente visionarios, puesto que la minoría concluyó pronosticando —con todo acierto— que la doctrina de la mayoría acabaría siendo revocada, como efectivamente sucedió, por el Congreso norteamericano.

**Cuarta.-** Concluida la campaña presidencial, en la que Lilly LEDBETTER tuvo su protagonismo —amparando las tesis del candidato

OBAMA—, el «*long and winding road*» recorrido por Lilly LEDBETTER culminó con la promulgación, realmente acelerada, de la Ley a que venimos refiriéndonos, cuyo núcleo está integrado por lo que hemos denominado, en páginas anteriores, el articulado en sentido estricto de la propia Ley, orientado a enervar la doctrina del caso de la Corte Suprema de los Estados Unidos a que antes hicimos referencia, coincidente en esta Ley con sus secciones 3, 4 y 5, respectivamente relativas a «Discriminación retributiva por causa de raza, color, religión, sexo u origen nacional», a «Discriminación retributiva por causa de edad» y a «Aplicación a otras Leyes», resultando ahora claves las afirmaciones de que la «práctica de empleo ilícita» ocurre «cuando una persona está afectada por la aplicación de una decisión u otra práctica retributiva discriminatoria», y de que «una persona agraviada puede obtener remedio ... hasta los dos años precedentes a la presentación de la imputación».

**Quinta.-** Descartando la utilización de términos de comparación españoles de signo exclusivamente antidiscriminatorio, hemos considerado que el mejor para realizar comparaciones fructuosas con el contenido de esta Ley federal norteamericana es el artículo 59, apartados 1 y 2, de nuestro Estatuto de los Trabajadores. Nos hemos atrevido a pronosticar cómo habrían fallado nuestros tribunales laborales la reclamación planteada en su día por Lilly LEDBETTER, una vez que se produjo la extinción del contrato que la vinculaba a Goodyear Tire & Rubber Co. Y en relación con esto, nos ha parecido un pronóstico razonable concluir que nuestros tribunales laborales habrían considerado no prescritos todos los créditos salariales de la actora contra dicha empresa, comprendidos en el año inmediatamente anterior a la extinción de su contrato de trabajo —frente a lo fallado por la Corte Suprema de los Estados Unidos, que consideró, recuérdese, que Lilly LEDBETTER no tenía derecho a nada, por causa de la prescripción de sus acciones—, debiendo concluirse igualmente que nuestro Estatuto de los Trabajadores resulta menos protector de estos últimos que la «primera Ley» (y por tanto, también la primera Ley «laboral») promulgada por el Presidente OBAMA, supuesto que —según esta última— el plazo de prescripción allí aplicable a partir de su entrada en vigor permite cubrir ahora los «salarios atrasados» correspondientes a dos años.

## V. TRADUCCIÓN CASTELLANA DE LA «LEY LILLY LEDBETTER DE PAGO JUSTO DE 2009»

Ley Pública 111-2

29 enero 2009

Ley Pública 111-2  
111° Congreso

## Una Ley

Para enmendar el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y para modificar el funcionamiento de la Ley de los Americanos con Discapacidades de 1990 y la Ley de Rehabilitación de 1973, para clarificar que una decisión u otra practica retributiva discriminatoria, que es ilícita en virtud de dichas Leyes ocurre cada vez que la retribución se paga de conformidad con la decisión u otra práctica retributiva discriminatoria, y para otros propósitos.

Que sea promulgada por el Senado y la Cámara de Representantes de los Estados Unidos de América reunidos en Congreso,

### SECCIÓN 1. TÍTULO BREVE

Esta Ley puede ser citada como la «Ley Lilly Ledbetter de Pago Justo de 2009».

### SECCIÓN 2. CONSIDERACIONES

El congreso considera lo siguiente:

(1) La Corte Suprema en *Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.*, 550 U.S. 618 (2007), entorpece significativamente las protecciones legales contra la discriminación en la retribución que estableció el Congreso y que han sido principios básicos del Derecho norteamericano durante décadas. La decisión *Ledbetter* socava esas protecciones legales al restringir indebidamente el período de tiempo en el cual las víctimas de discriminación pueden impugnar y cobrar por decisiones u otras prácticas retributivas discriminatorias, en contra de la intención del Congreso.

(2) La prescripción impuesta por la Corte en la presentación de demandas retributivas por discriminación ignora la realidad de la discriminación salarial y está en contradicción con la aplicación robusta de las Leyes de Derechos Civiles que el Congreso pretendía.

(3) Con respecto a cualquier imputación de discriminación al amparo de cualquier Ley, nada en esta Ley se concibe para excluir o limitar el derecho de la persona agraviada a presentar pruebas de una práctica ilegal en el empleo que ha ocurrido fuera del plazo para la presentación de una imputación por discriminación.

(4) Nada en esta Ley se concibe para cambiar el tratamiento legal actual de cuando las distribuciones de las pensiones se consideran pagadas.

### SECCIÓN 3. DISCRIMINACION RETRIBUTIVA POR CAUSA DE RAZA, COLOR, RELIGION, SEXO U ORIGEN NACIONAL

La Sección 706(e) de la Ley de Derechos Civiles de 1964 [42 U.S.C. 2000e- 5(e)] se modifica añadiendo al final lo siguiente:

«(3)(A) A efectos de esta sección, ocurre una práctica de empleo ilícita, con respecto a la discriminación retributiva en violación de este Título, cuando se adopta una decisión u otra práctica retributiva discriminatoria, cuando una persona se convierte en sujeto de una decisión u otra práctica retributiva discriminatoria, o cuando una persona está afectada por la aplicación de una decisión u otra práctica retributiva discriminatoria, incluyendo en todo momento salarios, prestaciones u otra compensación que se pague, resultante en su totalidad o en parte de dicha decisión u otra práctica».

«(B) Además de cualquier remedio autorizado por la sección 1977a de las Leyes revisadas (42 U.S.C. 1981a), la responsabilidad puede acumularse y una persona agraviada puede obtener remedio tal y como se prevé en la subsección (g)(1), incluyendo el cobro de salarios de tramitación hasta los dos años precedentes a la presentación de la imputación, siempre y cuando las prácticas de empleo ilícitas que hayan ocurrido durante el período de presentación de la imputación sean similares o estén relacionadas con prácticas de empleo ilícitas, con respecto a la discriminación en la retribución que ocurrió fuera del plazo para la presentación de una imputación».

### SECCIÓN 4. DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR CAUSA DE EDAD

La sección 7(d) de la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 [29 U.S.C. 626(d)] se modifica-

(1) En el primer inciso-

(A) Redesignando los apartados (1) y (2) como subapartados (A) y (B), respectivamente; y

(B) Fraccionando la «(d)» e insertando «(d)(1)»;

(2) En el tercer inciso, fraccionando «Sobre» e insertando lo siguiente: «(2) Sobre»; y

(3) Añadiendo al final lo siguiente:

«(3) A efectos de esta sección, ocurre una práctica ilícita, con respecto a la discriminación retributiva en violación de esta Ley, cuando se adopta una decisión u otra práctica retributiva discriminatoria, cuando una persona se convierte en sujeto de una decisión u otra práctica retributiva discriminatoria, o cuando una persona está afectada por la aplicación de una decisión u otra práctica

retributiva discriminatoria, incluyendo en todo momento salarios, prestaciones u otra compensación que se pague, resultante en su totalidad o en parte de dicha decisión u otra práctica».

#### SECCIÓN 5. APLICACIÓN A OTRAS LEYES

(a) LEY DE LOS AMERICANOS CON DISCAPACIDADES DE 1990.- Las enmiendas realizadas por la sección 3 se aplicarán a las demandas de discriminación retributiva planteadas al amparo del Título I y la sección 503 de la Ley de los Americanos con Discapacidades de 1990 (42 U.S.C. 12111 y ss., 12203), de conformidad con la sección 107(a) de dicha Ley [42 U.S.C. 12117(a)], que adopta los poderes, remedios y procedimientos establecidos en la sección 706 de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. 2000e-5).

(b) LEY DE REHABILITACION DE 1973.- Las enmiendas realizadas por la sección 3 se aplicarán a las demandas de discriminación retributiva planteadas al amparo de las secciones 501 y 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (29 U.S.C. 791, 794), de conformidad con:

(1) Las secciones 501(g) y 504(d) de dicha Ley [29 U.S.C. 791 (g), 794(d)], respectivamente, que adoptan las condiciones aplicadas al amparo del Título I de la Ley de los Americanos con Discapacidades de 1990, para determinar si ha ocurrido una violación en una demanda que alegue discriminación en el empleo; y

(2) Los apartados (1) y (2) de la sección 505(a) de dicha Ley [29 U.S.C. 794a(a)] [tal y como fueron enmendados por la subsección (c)].

(c) ENMIENDAS DE AJUSTE:

(1) LEY DE REHABILITACIÓN DE 1973.- La sección 505(a) de la Ley de Rehabilitación de 1973 [29 U.S.C. 794a(a)] se enmienda:

(A) En el apartado (1), insertando tras «[42 U.S.C. 2000e-5 (f) a (k)]» lo siguiente: «[y la aplicación de la sección 706(e)(3) [42 U.S.C. 2000e-5(e)(3)] a demandas de discriminación retributiva]», y

(B) En el apartado (2), insertado tras «1964» lo siguiente: «(42 U.S.C. 2000d y ss.) [y en la subsección (e) de la sección 706 de dicha Ley (42 U.S.C. 2000e-5), aplicada a demandas de discriminación retributiva]».

(2) LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1964: la sección 717 de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. 2000e-16) se enmienda añadiendo al final lo siguiente:



«(f) La sección 706(e)(3) se aplicará a demandas de discriminación retributiva al amparo de esta sección».

(3) LEY DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO DE 1967: la sección 15(f) de la Ley de Discriminación en el Empleo de 1967 [29 U.S.C. 633a(f)] se enmienda fraccionando «de la sección» e insertando «de las secciones 7(d)(3) y».

#### ARTÍCULO 6. FECHA DE EFECTOS

Esta Ley, y las enmiendas hechas por esta Ley, entra en vigor como si aprobada el 28 mayo 2007, y se aplica a todas las demandas por discriminación retributiva al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. 2000e y ss.), de la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (29 U.S.C. 621 y ss.), del Título I y sección 503 de la Ley de los Americanos con Discapacidades de 1990, y de las secciones 501 y 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, que pendan en o después de aquella fecha.

Aprobada el 29 de enero de 2009.