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)*

[*THE BURDEN OF PROOF OF «REVERSE DISCRIMINATION» IN THE CASE-LAW OF THE UNITED STATES SUPREME COURT. REGARDING THE CASE* AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES *(2025)*]

Alberto Arufe Varela

Fecha de recepción: 7 de julio de 2025
Fecha de aceptación: 23 de julio 2025

Sumario: I. JUSTIFICACIÓN DE LA ORIGINALIDAD DEL TEMA, DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINAL ESPAÑOL.- II. EL *ITER* PROCESAL DEL CASO *AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES*.- III. LA OPINIÓN DE LA CORTE SUPREMA EN EL CASO *AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES*.- IV. LA OPINIÓN CONCURRENTE EN EL CASO *AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES*.- V. CONCLUSIONES.- BIBLIOGRAFÍA CITADA.

***Contents**: I. JUSTIFICATION OF THE ORIGINALITY OF THE TOPIC, FROM THE POINT OF VIEW OF THE SPANISH LITERATURE*.- II. *THE PROCEDURAL* ITER *OF THE CASE* AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES.- *III. THE OPINION OF THE SUPREME COURT IN THE CASE* AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES.- *IV. THE CONCURRING OPINION IN THE CASE* AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES.- *V. CONCLUSIONS.- CITED BIBLIOGRAPHY.*

Resumen: Este escrito aborda un tema de Derecho procesal comparado del Trabajo, comentando una decisión muy reciente de la Corte Suprema de los

* Esta publicación es parte del proyecto de I+D+i con referencia PID2022-136807NB-I00, financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

Estados Unidos, que ha cambiado el régimen de la carga de la prueba aplicable a los casos de discriminación laboral. De acuerdo con esta decisión, la carga de la prueba indiciaria se aplica a todo tipo de casos de discriminación laboral, eliminando la carga de prueba reforzada que se venía exigiendo en los casos de discriminación laboral «inversa». Este trabajo se plantea igualmente el interrogante de si en Europa podría llegar a aplicarse un canon de régimen probatorio debilitado en todos los supuestos de discriminación laboral, tanto de discriminación laboral «tradicional» como de discriminación laboral «inversa».

***Abstract**: This paper addresses a topic of comparative labor procedural law, commenting on a very recent decision by the United States Supreme Court, which has changed the burden of proof regime applicable to cases of employment discrimination. According to this decision, the prima facie burden of proof applies to all types of employment discrimination cases, eliminating the heightened burden of proof that had been required in cases of «reverse» employment discrimination. This paper also raises the question of whether a weakened standard of proof could be applied in Europe in all cases of employment discrimination, both «traditional» and «reverse» employment discrimination.*

Palabras clave: Carga de la prueba, Corte Suprema de los Estados Unidos, Derecho procesal comparado del Trabajo, Discriminación inversa, Orientación sexual.

***Keywords**: Burden of proof, Comparative labor procedural law, Reverse discrimination, Sexual orientation, United States Supreme Court.*

* * *

I. JUSTIFICACIÓN DE LA ORIGINALIDAD DEL TEMA, DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINAL ESPAÑOL

Si se examina la literatura catedrática laboralista española sobre «discriminación inversa», la originalidad del tema abordado en este escrito resulta fácil de justificar, puesto que aparentemente sólo tendría que referirme a tres publicaciones anteriores de colegas catedráticos míos, que tratan monográficamente de ella. En primer lugar, un extraordinario artículo de revista de la catedrática Amparo BALLESTER PASTOR, publicado en su juventud académica[1], en el que —al hilo del comentario a una sentencia ya antigua del Tribunal de Luxemburgo (que yo llamaría caso «Kalanke II»)— acierta de pleno, allí donde afirma que «la doctrina jurisprudencial americana»[2] es «donde se fraguó el concepto [de "discriminación inversa"], como muchos otros de la normativa antidiscriminatoria»[3]. En segundo lugar, un divertido y ameno (así como mucho más reciente) artículo de revista de Antonio ÁLVAREZ DEL CUVILLO[4], en el que teoriza *partout* acerca de la «discriminación inversa», indicando (al referirse a la jurisprudencia federal norteamericana) que resulta obligado mencionar la «clásica sentencia Décimo Circuito de Apelaciones norteamericano, *Charles E. Moritz v. Commissioner of Internal Revenue* de 1972»[5], que es ciertamente un caso significativo de abogacía de estrategia antidiscriminatoria inversa (protagonizado, además, por la catedrática Ruth Bader GINSBURG, por aquel entonces abogada *pro bono*, mucho antes de convertirse en Juez de la Corte Suprema de los Estados Unidos y, por supuesto, en icono del feminismo jurídico occidental contemporáneo)[6], aunque se enjuiciase en dicho caso un asunto de Derecho Fiscal. En tercer lugar, un artículo de revista del catedrático vigués Jaime CABEZA

[1] Véase Amparo BALLESTER PASTOR, «Reserva de puestos de trabajo, acción afirmativa y discriminación inversa (Un análisis conceptual y de legalidad tras la sentencia *Marschall*)», *Relaciones Laborales*, núm. 2 (1998), págs. 725 y ss.

[2] *Ibidem*, pág. 734.

[3] *Ibidem*.

[4] Véase Antonio ÁLVAREZ DEL CUVILLO, «El problema de la discriminación inversa: ¿es posible discriminar a quienes pertenecen a los grupos sociales dominantes?», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5 (2022), págs. 187 y ss.

[5] *Ibidem*, pág. 204.

[6] Véase Alberto ARUFE VARELA, «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.

PEREIRO[7], en el que —a diferencia de los otros dos recién citados— no emplea la expresión «discriminación inversa» en el título del mismo, aunque contenga un epígrafe exento que sí la utiliza (literalmente, «La discriminación inversa»)[8], jaleando que se trata de una expresión relativamente usual en la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo, a propósito de asuntos sobre supuestos tratos peyorativos de los nacionales de un Estado miembro (lógicamente, la mayoría de ciudadanos de dicho concreto Estado) frente a minorías de extranjeros, que optan a subvenciones o ayudas de todo tipo (eventualmente, asistenciales) en aparentemente mejores condiciones que las exigidas a los propios nacionales del Estado en cuestión. Esto despejado, mi trabajo tiene poco o nada que ver, en realidad, con los tres artículos de revista recién citados, pues estos últimos son trabajos de investigación (por cierto, muy meritorios) que abordan aspectos *conceptuales* del tema de la «discriminación inversa», mientras que yo me planteo aquí tratar un aspecto estrictamente *procesal* en relación con discriminaciones padecidas por grupos sociales tradicionalmente privilegiados (serían tales, por ejemplo, los blancos frente a los negros, los hombres frente a las mujeres o, también, los heterosexuales frente a gais y lesbianas), y más en concreto, sobre el tema de si al demandante que alega haber padecido una «discriminación inversa» hay que exigirle, para que pueda prosperar su demanda, una carga probatoria superior a la que se exige a quien demanda por haber padecido una «discriminación tradicional» (esto es, en cuanto que perteneciente a un grupo social no tradicionalmente privilegiado)[9], que fue precisamente el supuesto de hecho (puramente procesal, repito) enjuiciado por la Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso *Ames v. Ohio Department of Youth Services*, decidido el día 5 junio 2025[10], que viene a conformar junto con otros dos casos asimismo muy recientes de la propia Corte Suprema, y ya estudiados doctrinalmente entre nosotros, una especie de «trilogía procesal», en materia de prueba[11].

---

[7] Véase Jaime CABEZA PEREIRO, «La libre circulación en la Unión Europea: entre movilidad económica y ciudadanía», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho social Internacional y Comunitario*, núm. 122 (2016), págs. 19 y ss.

[8] *Ibidem*, pág. 36.

[9] Hago mía la terminología de Charles A. SULLIVAN, «Circling back to the obvious: The convergence of traditional and reverse discrimination in Title VII proof», *William and Mary Law Review*, núm. 46 (2004), págs. 1031 y ss.

[10] Referencia oficial 603 U.S.__ (2025).

[11] Se trata del caso *Murray v. UBS Securities, LLC*, decidido el 8 febrero 2024 (referencia oficial 601 U.S. 23), así como del caso *E.M.D. Sales, Inc. v. Carrera*, decidido el 15 enero 2025 (referencia oficial 604 U.S.__), respectivamente estudiados por María RAJO VÁZQUEZ, «Más de dos millones de poderosas razones para animar al trabajador a informar/denunciar y para desanimar al empresario a represaliar, a propósito de la última

II. EL *ITER* PROCESAL DEL CASO *AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES*

La Sra. Marlean A. AMES, que era una empleada del Departamento de Servicios Juveniles del Estado de Ohio, presentó demanda ante una Corte federal de Distrito de dicho Estado federado contra su empresario, alegando en sustancia lo siguiente: 1) que se le había nombrado una supervisora de su trabajo, la cual era una mujer lesbiana (por cierto, calificada en los autos como una «*gay woman*»)[12]; 2) que había pretendido un ascenso, aunque la plaza de superior categoría a la que aspiraba acabó siendo adjudicada a otra mujer lesbiana; 3) que había sido trasladada a un puesto de categoría inferior al que provisionalmente ocupaba, habiéndose asignado dicho puesto provisionalmente ocupado por ella, y mejor retribuido, a un hombre homosexual (según los autos, un «*gay man*»); 4) que ella era una «*straight woman*» (esto es, una «mujer heterosexual»), al igual que la mayoría de mujeres norteamericanas; y 5) que pretendía la condena de su empresario, al haber sido intencionalmente discriminada por

palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre *whistleblowing*, con perspectiva comparada», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 16 (2025), págs. 249 y ss., así como por Benito COUCEIRO NAVEIRA, «Relaciones laborales exentas del pago del salario mínimo federal en los Estados Unidos. Acerca de la prueba judicial de la exención, a la luz de la más reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 14 (2025), págs. 221 y ss. Sobre otras trilogías, en materia de Derecho colectivo del Trabajo, véase Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La trilogía del acero y el Derecho colectivo norteamericano del Trabajo. A propósito de Arthur Goldberg, abogado laboralista y Juez de la Corte Suprema de los Estados Unidos», en el volumen José Ignacio GARCÍA NINET y Jordi GARCÍA VIÑA (Directores), y Jesús BARCELÓ FERNÁNDEZ (Coordinador), *Derecho colectivo del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Luis Salido Banús*, Atelier (Barcelona, 2023), págs. 61 y ss.; y en materia de Derecho de la Seguridad Social, Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «El caso *California v. Texas* (2021) y su formalización de una nueva trilogía norteamericana de casos (la "trilogía ObamaCare") en materia de Seguridad Social», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 32 (2022), págs. 137 y ss.

[12] Cito los autos —como regla—, tal y como constan especificados en el caso resuelto por la segunda instancia jurisdiccional federal, a que aludiré un poco más adelante. El caso de la primera instancia jurisdiccional federal es *Ames v. State of Ohio Departament of Youth Services*, decidido el 16 marzo 2023 (no figura en los repertorios oficiales, aunque he podido localizarlo en la base de datos *Westlaw International*, con la referencia 2023 WL 2539214).

razón de su orientación sexual, sobre la base de que este concreto tipo de actuación empresarial encaja en la prohibición general de la discriminación por razón de «sexo», regulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964[13]. Su pretensión fue, sin embargo, desestimada por la citada Corte federal de Distrito, de un lado, argumentando que en este tipo de casos no se aplicaban las reglas usuales de carga de la prueba de naturaleza meramente indiciaria, sino otras reglas probatorias distintas, de carga de la prueba reforzada; y de otro lado, porque la trabajadora demandante no había cumplido esta carga probatoria más exigente, demostrando que el demandado era precisamente «el raro empresario que discrimina a la mayoría [*the unusual employer who discriminates against the majority*]»[14]. Lógicamente, la Sra. AMES apeló ante la Corte del Sexto Circuito federal (que es el correspondiente al Estado federado de Ohio), la cual —aplicando sus propios precedentes— confirmó la resolución de primera instancia[15], pues se trataba de un «caso de discriminación inversa por orientación sexual [*reverse sexual orientation discrimination*]»[16], en el que la demandante tenía que satisfacer la citada carga probatoria reforzada[17]. Tras ello, la trabajadora recurrió ante la Corte Suprema de los Estados Unidos por la vía del llamado recurso de «*certiorari*», habiendo accedido la Corte —aunque la admisión a trámite de este recurso es rigurosamente discrecional[18]— a entrar a conocer del fondo del asunto. Le movió a ello el hecho de que la jurisprudencia sobre el tema en los diversos Circuitos federales fuese contradictoria, pues la imposición de una carga probatoria reforzada sólo se exigía en los Circuitos Sexto, Séptimo, Octavo y Décimo, así como en el Circuito federal correspondiente al Distrito de Columbia (esto es, el de la capital de la nación), mientras que «otros circuitos no imponen ninguna

---

[13] Así lo declaró la Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *Bostock v. Clayton County*, decidido el 15 junio 2020 (referencia oficial 590 U.S. 644). Sobre este caso, véase Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *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. 203.

[14] Véase el citado caso de la Corte federal de Distrito, en pág. 7.

[15] Véase caso *Ames v. Ohio Department of Youth Services*, decidido el 4 diciembre 2023 (referencia oficial 87 F.4th 822).

[16] *Ibidem*, pág. 822.

[17] *Ibidem*, pág. 824.

[18] Según la Regla 10 de las Reglas de la Corte Suprema de los Estados Unidos (*Rules of the Supreme Court of the United States*), la «revisión mediante un recurso de *certiorari* no es cuestión de derecho, sino de discreción judicial» (textualmente, «*Review on a writ of certiorari is not a matter of right, but of judicial discretion*»).

carga reforzada [*any heightened burden*] a los demandantes del grupo mayoritario»[19].

III. LA OPINIÓN DE LA CORTE SUPREMA EN EL CASO *AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES*

Al resolver el recurso, la opinión de la Corte Suprema de los Estados Unidos fue unánime (un 9 a 0, aunque no se tratase de ninguna unanimidad pura, como tendremos ocasión de comprobar un poco más adelante), al suscribirla sus seis miembros de ideología supuestamente conservadora (incluido el Juez Presidente ROBERTS, nombrado por el Presidente republicano BUSH, hijo) y sus tres miembros de ideología supuestamente liberal, habiéndola redactado la Juez liberal JACKSON (nombrada por el Presidente demócrata Joe BIDEN, y cuya ideología sí cabe afirmar que es auténticamente liberal). La Corte se enfrentaba a un dilema, que era el de optar, bien por confirmar la decisión recurrida del Sexto Circuito federal (con sus distingos entre carga de la prueba indiciaria, aplicable a casos de discriminación «tradicional», y carga de la prueba reforzada, aplicable a los de discriminación «inversa»), bien por revocarla y adherirse a la jurisprudencia de aquellos otros Circuitos federales que no efectuaban tales distingos (exigían, por ello, la carga probatoria meramente indiciaria, en ambos tipos de casos). Aunque sorprenda, la opinión unánime de la Corte se decantó por la segunda de dichas opciones (con claridad, la más conservadora). El argumento esgrimido para justificar dicha opción fue el tenor del precepto legal aplicable a los casos de discriminación laboral, según el cual el empresario no podía discriminar a ningún trabajador suyo («*any individual*»), dado que dicho precepto menciona concretas causas discriminatorias (el «sexo», por ejemplo, palabra que también incluye la orientación sexual), pero no grupos sociales (ni minoritarios ni mayoritarios) a los que hubiese que adscribir a cada concreto trabajador discriminado[20]. De ahí que se reiterase la doctrina del caso *McDonnell*

[19] Cfr. pág. 308 y nota 1. Textualmente, «*Other Circuits do not impose any heightened burden on majority-group plaintiffs*».

[20] Literalmente, «la disposición considera ilegal "no contratar o negarse a contratar, o despedir, a *una persona*, o discriminarla de cualquier otra forma en lo que respecta a su remuneración, términos, condiciones o privilegios laborales, por causa de la raza, color, religión, sexo u origen nacional de dicha persona". Sección 2000e-2(a)(1) del C[ódigo de los] E[stados] U[nidos]» (págs. 309-310). Textualmente, «*the provision makes it unlawful "to fail or refuse to hire or to discharge* any individual*, or otherwise to*

Douglas, decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1973, en el que la Corte había establecido el régimen jurídico de la carga de la prueba indiciaria, de acuerdo con el cual el trabajador demandante se veía obligado a acreditar indicios de existencia de un caso aparente de discriminación intencionada (literalmente, «*a prima facie case of disparate treatment*»)[21]. Consecuentemente, se ponía fin en los Circuitos federales Sexto, Séptimo, Octavo, Décimo, así como el del Distrito de Columbia, a la exigencia de que el trabajador demandante, aun perteneciente a una mayoría tradicionalmente privilegiada, tuviese que acumular no sólo indicios de que había padecido discriminación, sino también circunstancias adicionales relativas a su contexto (las llamadas «*background circumstances*»), reforzadoras de la impresión de que había sido intencionadamente discriminado por su pertenencia al grupo mayoritario privilegiado (aportando, por ejemplo, estudios de carácter estadístico esclarecedores del concreto contexto en que trabajaba)[22].

IV. LA OPINIÓN CONCURRENTE EN EL CASO *AMES v. OHIO DEPARTMENT OF YOUTH SERVICES*

---

discriminate against any individual *with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin". 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1)*».

[21] Cfr. pág. 305. Con posible réplica del empresario demandado, así como con eventual dúplica del trabajador demandante, a efectos de desmontar el supuesto «pretexto» aducido por el empresario en su réplica. Literalmente, «en el primer escalón del familiar proceso de investigación en tres escalones, el demandante soporta la "carga inicial" de "establecer un caso indiciario" presentando pruebas suficientes que respalden la inferencia de un motivo discriminatorio (textualmente, «*At the first step of the familiar three-step inquiry, the plaintiff bears the "initial burden" of "establishing a prima facie case" by producing enough evidence to support an inference of discriminatory motive*»; cfr. pág. 308); «si el demandante supera ese obstáculo, la carga entonces "se desplaza al empleador, para que articule alguna razón legítima y no discriminatoria del rechazo del empleado"» (textualmente, «*If the plaintiff clears that hurdle, the burden then "shift[s] to the employer to articulate some legitimate, nondiscriminatory reason for the employee's rejection"*»; cfr. págs. 308-309); «por último, si el empleador articula dicha justificación, el demandante debe tener entonces una "oportunidad justa" de demostrar que la justificación expuesta "era en realidad un pretexto" para la discriminación» (textualmente, «*Finally, if the employer articulates such a justification, the plaintiff must then have a "fair opportunity" to show that the stated justification "was in fact pretext" for discrimination*»; cfr. pág. 309). Sobre el tema, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *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), págs. 41 y ss.

[22] Cfr. pág. 307.

El Juez THOMAS, que es el más veterano de los Jueces que integran la Corte Suprema de los Estados Unidos (le nombró el Presidente republicano BUSH, padre, en 1991, hace ahora treinta y cuatro años), así como la antítesis ideológica de la recién citada Juez JACKSON (a pesar de que uno y otra son de raza negra, y a pesar asimismo de que ambos contrajesen matrimonio inter-racial con una blanca y un blanco, respectivamente)[23], redactó en este caso una opinión concurrente con el fallo (a la que se adhirió otro Juez de ideología marcadamente conservadora), muy erudita (cita incluso nominalmente doctrina científica[24], lo que no hace la Juez JACKSON), en la que propone un cambio en el régimen jurídico aplicable a la prueba en casos de discriminación laboral, que intentará materializar cuando se le plantee a la Corte Suprema de los Estados Unidos un caso adecuado, dando por supuesto que el caso de autos no lo era. Según él, el citado caso *McDonnell Douglas* de 1973 (y consecuentemente, el régimen jurídico de la prueba indiciaria que estableció) había envejecido mal, teniendo en cuenta que en estos cincuenta años la sociedad norteamericana ha evolucionado, hasta el punto incluso de resultar difícil determinar qué sean grupos sociales mayoritarios y minoritarios (literalmente, «vivimos "en un mundo en donde es cada vez más difícil determinar quién pertenece a la mayoría"»[25]; «las mujeres, por ejemplo, conforman la mayoría en los Estados Unidos en su conjunto, pero no en algunos Estados [federados] y Condados»[26]; «parecidamente, las mujeres conforman la mayoría de trabajadores en algunos sectores, tales como la enseñanza y la enfermería, aunque la minoría en otros sectores, tales como la construcción»[27]). Siempre según él, también habría que tener en cuenta que el concreto precepto legal antidiscriminatorio antes citado —

[23] Al respecto, véase Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, cit., pág. 205.

[24] Más en concreto, Timothy TYMKOVICH, «The Problem With Pretext», *Denver University Law Review*, núm. 85 (2008), págs. 503 y 507. Textualmente, «*T. Tymkovich, The Problem With Pretext, 85 Denver U. L. Rev. 503, 507 (2008)*» (cfr. 320; también, pág. 321).

[25] Cfr. pág. 315. Textualmente, «*we live "[i]n a world where it has become increasingly difficult to determine who belongs in the majority"*».

[26] *Ibidem*. Textualmente, «*Women, for example, make up the majority in the United States as a whole, but not in some States and counties*».

[27] *Ibidem*. Textualmente, «*Similarly, women make up the majority of employees in certain industries, such as teaching and nursing, but the minority in other industries, such as construction*».

que no habla en absoluto de distribución de la carga de la prueba— se encuentra contenido en una ley federal ordinaria, sin que quepa olvidar que la Decimocuarta Enmienda de la Constitución Federal habla pura y simplemente de «garantía de protección igual», y a «cualquier persona»[28], resultando obvio —esto lo añado yo— que en dicha Enmienda «persona» (literalmente, «*any person*») no lo es sólo el trabajador, sino también el empresario[29]. Por todo ello, lo que indica justo al comienzo de su opinión concurrente es que, «en un caso en que las partes nos pidiesen actuar así, estaría dispuesto a considerar si el entramado *McDonnell Douglas* es una herramienta procesal practicable y útil»[30], como sí ha demostrado que lo son, en cambio, las reglas generales (o si se prefiere, comunes) de reparto de la carga de la prueba[31]. Aunque sorprenda, anima incluso a prescindir de las reglas especiales de la prueba indiciaria en casos de discriminación laboral, afirmando —justo al final de su opinión concurrente— que «entre tanto, los litigantes y las cortes inferiores son libres para actuar sin el entramado *McDonnell Douglas*»[32].

V. CONCLUSIONES

El interés de este caso radica en haber equiparado a los supuestos de discriminación laboral «tradicional» (esto es, mujeres trabajadoras discriminadas, negros trabajadores discriminados, homosexuales trabajadores discriminados, etc.), a efectos de distribución de la carga de la prueba, los supuestos de discriminación laboral «inversa» (más en concreto, en el caso enjuiciado, la padecida por una mujer trabajadora heterosexual), con eliminación de la carga de la prueba reforzada, que en estos segundos supuestos venía exigiéndose en algunos Circuitos federales. En esto, parece

[28] Cfr. pág. 314 y nota 1.

[29] A este respecto, véase la opinión de la mayoría de la Corte expresada por el Juez Presidente John G. ROBERTS, en el caso *Engquist v. Oregon Department of Agriculture*, decidido el 9 junio 2008 (véase Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, cit., págs. 212-213).

[30] Cfr. pág. 314. Textualmente, «*In a case where the parties ask us to do so, I would be willing to consider whether the* McDonnell Douglas *framework is a workable and useful evidentiary tool*».

[31] Contenidas, por lo que respecta a las cortes federales, en las llamadas Reglas federales de prueba (*Federal Rules of Evidence*).

[32] Cfr. pág. 326. Textualmente, «*In the meantime, litigants and lower courts are free to proceed without the* McDonnell Douglas *framework*».

que el Derecho antidiscriminatorio laboral de la Unión Europea se adelantó al Derecho antidiscriminatorio laboral de los Estados Unidos, quizá por primera y única vez, pues el Derecho derivado de la Unión Europea no realizaba distingos, en 1997 (veintiocho años antes de decidirse el caso *Ames*), a efectos de distribución de la carga de la prueba entre discriminaciones laborales «tradicionales» y discriminaciones laborales «inversas»[33], sin que quepa objetar que el legislador de la Unión Europea desconocía entonces la existencia de las segundas, dado que en 1995 (esto es, dos años antes) el Tribunal de Luxemburgo había decidido el caso «Kalanke I»[34] (con su afirmación sorprendente, y yo diría incluso que brutal, si mirado el asunto con lentes feministas, acerca de que «los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE … se oponen a una normativa nacional que, como sucede en el presente asunto, en caso de candidatos de distinto sexo que concurren a una promoción con la misma capacitación, concede automáticamente preferencia a las candidatas femeninas en los sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas»)[35], frontalmente relativo —como se ve— a un supuesto de discriminación en el empleo «inversa». Refuerza la conclusión de que en este concreto punto la Unión Europea se adelantó a los Estados Unidos un argumento que me parece irrefutable, relativo a que el Derecho derivado de la Unión Europea siempre haya permitido a los Estados miembros, veintiocho años antes de haberse decidido el caso *Ames*, el establecimiento de regímenes de distribución de la carga de la prueba debilitados (en las antípodas, por tanto, de los reforzados, como los que eliminó dicho y tan reciente caso norteamericano), si es que se los compara con el régimen de la prueba indiciaria de la discriminación laboral que rige actualmente en España, como régimen probatorio estándar (literalmente, según dicho Derecho derivado, «el apartado 1 ["cuando una persona … presente … hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato"] se entenderá sin perjuicio

[33] Véase Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 diciembre 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

[34] Se trata del caso Kalanke contra Freie Hansestadt Bremen, decidido el 17 octubre 1995 (asunto C-450/93).

[35] Cfr. su Fallo. Este último continuaba afirmando lo siguiente: «considerando que existe infrarrepresentación cuando las mujeres no cubren al menos la mitad de los puestos en cada uno de los grados de la categoría de personal de que se trate y sucede lo mismo en todos los niveles de función previstos en el organigrama».

del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio *más favorable a la parte demandante*»)[36].

BIBLIOGRAFÍA CITADA

— Antonio ÁLVAREZ DEL CUVILLO, «El problema de la discriminación inversa: ¿es posible discriminar a quienes pertenecen a los grupos sociales dominantes?», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5 (2022).

— Alberto ARUFE VARELA, «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).

— Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *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).

— Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La trilogía del acero y el Derecho colectivo norteamericano del Trabajo. A propósito de Arthur Goldberg, abogado laboralista y Juez de la Corte Suprema de los Estados Unidos», en el volumen José Ignacio GARCÍA NINET y Jordi GARCÍA VIÑA (Directores), y Jesús BARCELÓ FERNÁNDEZ (Coordinador), *Derecho colectivo del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Luis Salido Banús*, Atelier (Barcelona, 2023).

— Amparo BALLESTER PASTOR, «Reserva de puestos de trabajo, acción afirmativa y discriminación inversa (Un análisis conceptual y de legalidad tras la sentencia *Marschall*)», *Relaciones Laborales*, núm. 2 (1998).

[36] Véase apartado 2 del artículo 19 (rotulado «Carga de la prueba») de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 julio 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que se limita a reproducir el apartado 2 del artículo 4 (rotulado «Carga de la prueba») de la citada Directiva 97/80/CE del Consejo. Jaleándose esto, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *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.

— Jaime CABEZA PEREIRO, «La libre circulación en la Unión Europea: entre movilidad económica y ciudadanía», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho social Internacional y Comunitario*, núm. 122 (2016).

— Benito COUCEIRO NAVEIRA, «Relaciones laborales exentas del pago del salario mínimo federal en los Estados Unidos. Acerca de la prueba judicial de la exención, a la luz de la más reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 14 (2025).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *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).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «El caso *California v. Texas* (2021) y su formalización de una nueva trilogía norteamericana de casos (la "trilogía ObamaCare") en materia de Seguridad Social», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 32 (2022).

— María RAJO VÁZQUEZ, «Más de dos millones de poderosas razones para animar al trabajador a informar/denunciar y para desanimar al empresario a represaliar, a propósito de la última palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre *whistleblowing*, con perspectiva comparada», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 16 (2025).

— Charles A. SULLIVAN, «Circling back to the obvious: The convergence of traditional and reverse discrimination in Title VII proof», *William and Mary Law Review*, núm. 46 (2004).

— Timothy TYMKOVICH, «The Problem With Pretext», *Denver University Law Review*, núm. 85 (2008).