



# Ciencia Jurídica y Sostenibilidad

---

## Artículo

### BOSTOCK VS. CLAYTON COUNTY, GEORGIA: DECISIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE LOS ESTADOS UNIDOS

Bostock v. Clayton County, Georgia: U.S. Supreme Court Decision

**Recibido:** 1 de junio de 2020  
**Aceptado:** 20 de junio de 2020  
**Publicado:** 1 de julio de 2020

**Julio César Muñoz Mendiola**  
Maestrando en derecho en la UNAM

**Resumen:** El artículo analiza la decisión de la Corte Suprema de los Estados Unidos en *Bostock v. Clayton County* (15 de junio de 2020), relativa a la interpretación del Título VII de la Civil Rights Act de 1964 frente a despidos motivados por orientación sexual o identidad de género. Expone los antecedentes procesales, el razonamiento de la mayoría —con énfasis textualista— para comprender la discriminación “por causa del sexo”, y los argumentos de los votos disidentes de corte originalista. Finalmente, reflexiona sobre el papel de la magistratura constitucional en la adaptación de los textos normativos a hipótesis no previstas expresamente al momento de su promulgación.

**Abstract:** The article examines the U.S. Supreme Court’s decision in *Bostock v. Clayton County* (June 15, 2020) concerning the interpretation of Title VII of the Civil Rights Act of 1964 in cases of dismissals based on sexual orientation or gender identity. It reviews the procedural background, the majority’s reasoning—emphasizing a textualist approach—to understand discrimination “because of sex,” and the originalist arguments advanced in the dissents. It concludes with reflections on the role of constitutional adjudication in adapting statutory language to fact patterns that were not expressly contemplated at enactment.

**Palabras clave:** Título VII; Civil Rights Act of 1964; discriminación laboral; orientación sexual; identidad de género; textualismo; Corte Suprema de Estados Unidos

**Keywords:** Title VII; Civil Rights Act of 1964; employment discrimination; sexual orientation; gender identity; textualism; U.S. Supreme Court

El pasado 15 de junio de 2020, la Corte Suprema de los Estados Unidos (CSE) decidió un caso por demás controvertido, el cual involucraba determinar si el Título VII de la Civil Rights Act de 1964 sexual<sup>2</sup>. (TCRA); protegía a los empleados frente a la discriminación basada en su orientación El caso involucraría a Gerald Bostock, un hombre gay que había trabajado para el condado de Clayton Georgia, desempeñándose como coordinador de servicios de bienestar infantil por casi diez años, en donde recibió evaluaciones positivas en su desempeño y numerosos reconocimientos. No obstante, en el año 2013, Bostock se unió a una liga gay de softball recreativo; lo que ocasionaría fuertes críticas a este hecho y hacia su orientación sexual e identidad en general.

En paralelo, el condado de Clayton informaría a Bostock sobre la realización de una auditoría interna a los fondos del programa que él administraba, tiempo después; el condado despediría a Bostock bajo el argumento de que había venido realizando una conducta impropia como empleado. Este hecho, propiciaría que Bostock presentara un reclamo por discriminación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y, posteriormente, una demanda contra el condado alegando discriminación basada en su orientación sexual y en contravención al TCRA.

La Corte de Distrito desestimaría la demanda, al argumentar que el reclamo de Bostock se basaba en una interpretación del TCRA contrario a los precedentes establecidos por la CSE que, recientemente, se habían reiterado cuando la misma se negara a conocer una certiorari referente a

TCRA<sup>3</sup>. una nueva interpretación del Decisión que Bostock apelaría ante la Corte de Apelaciones del Undécimo Circuito; sin embargo, esta última sostendría lo decidido por la Corte de Distrito al señalar deficiencias procesales en la apelación de Bostock pero, sobre todo; porque no podía interpretar de una manera diferente el TCRA y anular los precedentes existentes sin una decisión de la CSE. resolverlo<sup>4</sup>,

Así, la CSE aceptaría la certiorari para conocer del caso y en este punto, el problema constitucional que tendría que decidirse versaría en determinar si un empleador puede despedir a un empleado simplemente por ser homosexual o transgénero sin violar el TCRA, en otras sexo<sup>5</sup>. palabras, la CSE debería de reinterpretar y adaptar el significado; por causa del Expresión que se había interpretado ya en otros casos con una connotación basada en la época en que se expido estatuto<sup>6</sup>. el

La CSE, mediante una votación de 6 a 3, determinaría que el TCRA prohíbe a los empleadores discriminar a cualquier individuo debido a su raza, color, religión, sexo u origen nacional; al considerar que el significado público ordinario de cada palabra y frase que comprende esa disposición debería de ser adaptado a la realidad. Por ello, un empleador viola el TCRA cuando despide intencionalmente a un empleado basándose, al menos en parte, en el sexo.

<sup>3</sup> En el caso *Evans vs. Georgia Regional Hospital*, una mujer demandó la violación al TCRA, pues había sido despedida de su centro de trabajo por el hecho de ser lesbiana; sin embargo, en diciembre de 2017, la CSE se negaría a conocer de la certiorari y, precisamente, dejaría a la Corte de Apelaciones del Undécimo Circuito resolviera conforme a los precedentes que existían.

<sup>4</sup> Cabe mencionar que lo que decidiría la CSE, también determinaría la certiorari para otras dos peticiones que versaban sobre reclamos análogos al de Bostock, es decir, despidos basados en la orientación y preferencia sexual en contravención al TCRA. En el caso *Altitude Express, Inc., et al. vs. Zarda et al.*, proveniente del Segundo Circuito de Apelaciones, Donal Zarda instructor de skydiving por varios años en la Altitude Express en Nueva York; sería despedido cuando manifestó abiertamente que él era gay. Por su parte, en el caso *R. G. & G. R. Harris Funeral Homes, Inc. vs. Equal Employment Opportunity Commission et al.*, proveniente del Sexto Circuito de Apelaciones, Aimee Stephens, trabajador de una funeraria en la ciudad de Michigan, a quien se le había diagnosticado un padecimiento de disforia de género y recomendado vivir su vida como

mujer; sería despedido por la funeraria alegando que él había sido contratado como hombre y no como mujer.

5 En este caso, la CSE debería de determinar, más allá del significado de la locución sexo, lo que el TCRA dice acerca de esa locución y si ese estatuto prohíbe a los empleadores tomar ciertas acciones dentro de la expresión por causa del sexo.

6 La expresión por causa del sexo, había sido dotada de contenido por la CSE en los casos *University of Tex. Southwestern Medical Center vs. Nassar* de 2013 y en *Gross vs. FBL Financial Services, Inc.* de 2009. En ambos casos, se había matizado que la CSE al interpreta un estatuto de acuerdo con el significado público

La CSE explicaría que la discriminación basada en la homosexualidad o el estado transgénero, si bien en 1964 cuando la TCRA fue creada no contemplaba la discriminación contra personas homosexuales y transgénero, en la actualidad el estatuto prohíbe inequívocamente la práctica discriminatoria. De esta manera, la CSE se alejaría de la historia legislativa y, en estricto sentido, de una interpretación originalista para situarse en una interpretación evolutiva acorde con las necesidades actuales de la sociedad norteamericana.

Dentro de esa argumentación, la CSE se avocaría en distinguir que la expresión por causa del sexo, no podía entenderse sólo como una prohibición para que los empleadores no despidieran a mujeres únicamente, sino que, dado el caso, el TCRA protegía por igual a hombres y mujeres en contra de discriminación por parte de los empleadores. Pues, así como las hipótesis fácticas del acoso sexual y la maternidad eran conceptualmente distintos de la discriminación por sexo, pero podían encontrar cavidad dentro del TCRA, precisamente, en la expresión de por causa del sexo; de la misma forma las hipótesis de homosexualidad y transgénero podían también encontrarse en esa expresión.

Sobre todo, la CSE haría énfasis en que cuando se inventó y promulgó respectivamente el concepto de discriminación por sexo y el TCRA, no podían

haberse previsto todas las hipótesis que cabrían en las mismas; sin embargo, esta última representa una pieza clave de la legislación federal de derechos civiles y está escrita en términos amplios. En esta parte, la CSE remarcaría que esa ampliación que se le estaba dando al TCRA, no debía de entenderse extensiva a otros estatutos federales (por ejemplo, el uso de baños o de lookers para personas transgénero), pues lo que se estaba decidiendo respondía únicamente al caso concreto, es decir, la cuestión de si el despido de un empleado por sus preferencias sexuales constituía discriminación en el espectro del TCRA.

Finalmente, la CSE concluiría la opinion diciendo que, en el TCRA, el Congreso adoptó un lenguaje amplio que hacia ilegal que un empleador confié en el sexo de un empleado al decidir despedir al mismo, por lo cual, la CSE no dudaba en reconocer la consecuencia necesaria de la elección legislativa de establecer que un empleador que despide a un individuo simplemente por ser gay o transgénero desafía la ley.

Por su parte, los votos disidentes de los Justices Samuel Alito, Clarence Thomas y Brett Kavanaugh se opusieron a lo decidido, principalmente, apoyándose en una interpretación originalista del TCRA. Pues en ese estatuto no aparecía de forma expresa la orientación sexual o de género, por ello, la mayoría engañosamente había escondido sus verdaderas intenciones de pasar su decisión interpretaron el TCRA de manera que supuestamente se refleja mejor la corriente de valores de la sociedad por encima de la voluntad popular.

Cuestión que, desde su perspectiva, era una decisión reservada al Congreso como representantes populares, pues a lo largo de los años se han presentado iniciativas para introducir la expresión e hipótesis normativa de discriminación por orientación sexual e identidad de género TCRA<sup>7</sup>; dentro del sin embargo, estas iniciativas al no haberse aprobado en ambas Cámaras del Congreso, significa que no han cumplido con el proceso constitucional para enmendar el TCRA, por tanto, la CSE no puede enmendar este estatuto

sin usurpar la autoridad de las otras ramas del gobierno.

En conclusión, la CSE estableció un precedente por demás importante, pues de alguna manera discriminados<sup>8</sup>; reivindicó el derecho de las personas homosexuales y transgénero a no ser en el caso concreto, en un ambiente laboral. Este tipo de precedentes constituyen una fuente institucional muy importante para revertir discriminaciones estructurales en la sociedad, pues de alguna manera propician o complementan los movimientos que se dan hacia el interior de la sociedad para revertir estructurales<sup>9</sup>. desigualdades En paralelo, la CSE reivindicó su papel neutral de magistratura constitucional en el sistema norteamericano, porque, con esa decisión alejada de especulaciones políticas, reitero su compromiso con la protección de los derechos y libertades consagrados en la norteamericana<sup>10</sup>. Constitución

7 Estas iniciativas, se han presentado desde 1975 en el primer periodo de sesiones de la 94th Legislatura del Congreso de EEUU, hasta 2019 en el primer periodo de sesiones de la 116th Legislatura del Congreso. En este último periodo, la iniciativa para reformar el TCRA e incluir las hipótesis de discriminación por orientación sexual e identidad de género se encuentra detenido en la Cámara de Senadores.

8 Por ejemplo, en el Caso Masterpiece Cakeshop vs. Colorado Civil Rights Commission de 2018, la CSE evadió el determinar si un pastelero a causa de sus creencias religiosas podía negar sus servicios a un matrimonio gay, pues no estudiaría, en

#### Notas

1 La opinion de la CSE y los votos disidentes pueden ser consultados en: [https://www.scotusblog.com/wp-content/uploads/2020/06/17-1618\\_hfci.pdf](https://www.scotusblog.com/wp-content/uploads/2020/06/17-1618_hfci.pdf)

2 El TCRA se compone de una lista de características que se protegen en contra de la discriminación, pues prohíbe la discriminación por causa de raza, color, religión, sexo y origen nacional.

10 En este caso, el justice Gorsuch delivero la opinion de la CSE alejándose de las especulaciones que lo situaban con posiciones políticas hacia el Presidente Trump o como conservador. Véase “Gorsuch vs. Gorsuch” en Wall Street Journal. Opinion, June 16 de 2020, disponible en: <https://www.wsj.com/articles/gorsuch-vs- gorsuch-11592350714>.

estricto sentido, la cuestión principal, sino sólo se limitaría a determinar que la Comisión de Colorado no había tomado en cuenta las creencias religiosas del pastelero, sin establecer si una persona que ofrezca sus servicios o productos en el ámbito del comercio podía negar los mismos a personas homosexuales.

9 Por ejemplo, en el Caso EE UU vs. Virginia de 1996, en donde la CSE decidió que el Estado de Virginia discriminaba a las mujeres al no permitir que se prepararan en la milicia en el mismo instituto de formación que los hombres, lo cual tampoco era consistente con el mandato de la Decimó Cuarta Enmienda que no sólo se limitaba a proscribir la discriminación, sino también se había instituido como una respuesta constitucional para

En cuanto a la adjudicación constitucional que fue utilizada por la CSE, en realidad se reduce a un ejercicio de interpretación constitucional, mediante el cual se cumplió con la función de adaptación del texto constitucional que tiene a su cargo una magistratura constitucional, lo cual refuerza la idea de un verdadero Estado Constitucional de Derecho en donde, inclusive, las decisiones políticas están determinadas por el Derecho. En este caso, los derechos de las personas homosexuales o transgenero estarían condicionados a que una mayoría (políticamente hablando) decidiera que derechos otorgarles o reconocerles; cuestión que no puede ser consistente con sociedades incluyentes que deben guiarse por decisiones conjuntas entre gobierno y sociedad.