

PARA PUBLICACIÓN INMEDIATA

Contactar:

Arcelia Hurtado

AHurtado@equalrights.org

415-640-3735

MUJERES OPONEN LA SOLICITUD DE WAL-MART AL TRIBUNAL SUPREMO

(WASHINGTON, DC – 21 de octubre, 2010) Las mujeres encabezando el caso de discriminación de género contra Wal-Mart (*Dukes v. Wal-Mart Stores, Inc.*) han entablado su informe legal que opone la petición de Wal-Mart al Tribunal Supremo. La empresa exige una revisión de la decisión con respecto a la acción colectiva en este caso.

En abril del 2010, después de casi una década de disputas antes del juicio, la Corte Estadounidense de Apelaciones del Noveno Distrito decidió conceder a este caso el estatus de acción colectiva. La demanda acusa a Wal-Mart y a su empresa filial, Sam's Club, de discriminar sistemáticamente contra las mujeres con relación a la paga y promociones laborales. Es la acción colectiva de derechos civiles más grande de la historia. Wal-Mart has perdido en el asunto de la acción colectiva cuatro veces ante la Corte Estadounidense de Distrito y la Novena Corte de Apelaciones.

“Esta apelación más actual es solamente otra intención para demorar el caso,” dijo Betty Dukes, una ex-empleada de Wal Mart en Pittsburg, Calif. Ella presta su nombre al caso. “Después de casi 10 años, las mujeres de Wal-Mart merecen su día en el foro legal.”

El informe legal oponiendo la Petición de Wal-Mart propone que la decisión del Noveno Tribunal que confirma la acción colectiva era apropiada. Wal-Mart ignora los hechos convincentes que hicieron que el tribunal, en una opinión detallada de 84 páginas, concluyera que había suficiente prueba para demostrar que existía discriminación con relación a la paga y promociones laborales en toda la empresa. Esta evidencia también demuestra que Wal-Mart estaba mucho detrás sus competidores con relación a la promoción de las mujeres y, sabiendo que sus empleadas eran víctimas de discriminación, fallaron a tomar pasos reparativos.

La argumentación verdadera de Wal-Mart, al final, es que la empresa es demasiada grande para hacerse la responsable. El informe legal responde: “La clase es así de grande porque Wal-Mart es el empresario más grande del país y maneja sus operaciones y sus prácticas laborales en una manera muy uniforme y centralizada.”

Además, la decisión de certificar la clase no amenaza los empresarios con buenos expedientes con respecto a diversidad ni amenazan con “un aluvión” de acciones colectivas.

“De hecho, en los cuatro años desde que el Noveno Tribunal afirmó por primera vez a *Dukes* en febrero del 2007, ninguna acción Title VII – pequeña o grande – ha sido certificada dentro del tribunal del distrito. En ese mismo periodo de cuatro años, nueve acciones Title VII han sido certificadas en tribunales federales en el país entero – *aproximadamente dos cada año*. Solamente cuatro de estos casos implican a empresarios privados corporativos.

“El hecho de que tan pocas acciones colectivas Title VII han sido certificadas en el pasado subrayan otro punto importante... resalta lo diferente que Wal-Mart es del empresario típico. Wal-Mart es unívocamente grande y es una empresa inusualmente uniforme y centralizada.” Wal-Mart se rezaga con comparación a sus competidores con relación a la promoción de las mujeres. La evidencia contra Wal-Mart apoya completamente una acción colectiva.

El Tribunal Supremo decidirá si asumirá el caso para finales de este año.

Para más información y para leer una copia del informe legal de la Oposición, visite la página www.walmartclass.com

Los demandantes de *Dukes v. Wal-Mart* deben su representación a The Impact Fund, Berkeley, Calif.; Cohen Milstein Sellers & Toll, PLLC, Washington, DC; Equal Rights Advocates (ERA), San Francisco; Davis Cowell & Bowe, San Francisco; Public Justice Center, Baltimore; y Tinkler Law Firm y Merit Bennett, Santa Fe, NM.