Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 18 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 185-194

Sobre la inexistencia de casos repetitivos en la corte suprema de los estados unidos, a propósito de una nueva trilogía suya, procesal laboral, en clave comparada

On the non-existence of repetitive cases in the supreme court of the united states, regarding a new trilogy of its own, a labor procedure one, in a comparative perspective

Benito Couceiro Naveira
Doctor en Derecho
Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña
Centro adscrito Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0000-0003-1391-375X

Sumario

1. Sentencias repetitivas españolas v. trilogías de casos norteamericanas
2. La reciente trilogía procesal laboral de la Corte Suprema de los Estados Unidos
3. Valoración conclusiva sobre la reciente trilogía procesal laboral de la Corte Suprema de los Estados Unidos
4. Bibliografía citada

Cita Sugerida: COUCEIRO NAVEIRA, B.: «Sobre la inexistencia de casos repetitivos en la corte suprema de los estados unidos, a propósito de una nueva trilogía suya, procesal laboral, en clave comparada». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 18 (2026): 185-194.

Resumen

La Corte Suprema de los Estados Unidos, a diferencia de lo que sucede con los más altos tribunales españoles, no produce casos repetitivos sobre la misma cuestión jurídica. Lo que sí produce la Corte Suprema de los Estados Unidos, asimismo a diferencia de lo que sucede con los más altos tribunales españoles, son casos que ensamblan cuestiones jurídicas complementarias. Lo ejemplifican las denominadas «trilogías» de casos, como la que recientemente se ha pronunciado sobre aspectos de la prueba en los procesos materialmente laborales.

Palabras clave

Corte Suprema de los Estados Unidos, Derecho comparado del Trabajo, Estados Unidos de América, Exenciones, Prueba, Trilogías de casos.

Abstract

The United States Supreme Court, unlike Spain's highest courts, does not deliver repetitive cases on the same legal issue. What the United States Supreme Court does deliver, again unlike Spain's highest courts, are cases that bring together complementary legal issues. This is exemplified by the so-called "trilogies" of cases, such as the one recently ruling on aspects of evidence in substantive labor proceedings.

Keywords

Comparative labor law, Evidence, United States of America, United States Supreme Court, Trilogies of cases.

1. SENTENCIAS REPETITIVAS ESPAÑOLAS V. TRILOGÍAS DE CASOS NORTEAMERICANAS

Creo poder afirmar, sin asumir riesgo perceptible de equivocación, que a un jurista norteamericano que se animase a volver su vista sobre nuestro país, especialmente si interesado en el seguimiento de la actualidad jurisprudencial española, le llamaría poderosamente su atención la relativa frecuencia con la que nuestros más altos tribunales deciden asuntos de manera repetitiva (o incluso, clónica), bastando para probarlo, por ejemplo, en relación con nuestro Tribunal Constitucional, y ciñéndome sólo a Sentencias suyas publicadas oficialmente en el último semestre del pasado año 2025, que hasta veintitrés de tales Sentencias (más en concreto, las núm. 112, 113, 114, 115 y 116/2025, de 12 mayo[1]; las núm. 122, 123, 124 y 125/2025[2], de 26 mayo; las núm. 127, 128, 129, 130 y 131/2025, de 9 junio[3]; las núm. 138, 139 y 141/2025, de 7 julio[4]; las núm. 145 y 146/2025, de 8 septiembre[5]; las núm. 158 y 159/2025, de 6 octubre[6]; así como las núm. 170 y 172/2025, de 17 noviembre[7]), de un conjunto de ochenta y seis Sentencias publicadas en el referido semestre, se pronunciaron en términos prácticamente idénticos sobre el asunto de la duración de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, en el caso de madre biológica de familia monoparental. En sentido contrario, volviendo ahora yo mi propia mirada sobre la Corte Suprema de los Estados Unidos, lo que más me atrae la atención sobre este particular es la ausencia de tales repeticiones en el conjunto de decisiones suyas[8], así como la relativa frecuencia con la que dicha Corte Suprema resuelve un cierto número de asuntos que se complementan, en una franja temporal determinada, pronunciándose sobre diversos detalles de la temática en liza, resultando especialmente reconocibles en este sentido sus «trilogías», sobre las que la doctrina estudiosa del tema, —y a la que sigo— afirma que «en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos, la trilogía de casos relativos a una misma área temática o a una misma institución jurídica … constituye un clásico»[9], que «su existencia se remonta casi a los orígenes del más alto órgano jurisdiccional de los Estados Unidos»[10], que «existen trilogías en todas las ramas del Derecho sobre las que se pronuncia la Corte Suprema de los Estados Unidos»[11], que «en el ámbito del Derecho del Trabajo, quizá el trío de casos más famoso lo encarna la llamada "trilogía de trabajadores del acero [*steelworkers trilogy*]", fallada en 1960»[12], y que «en el ámbito del Derecho de la Seguridad Social, siempre se consideró que la trilogía más famosa y más contundente era la formalizada en el trío de casos … de 1937 …[, que] confirmó desde diversos ángulos la constitucionalidad de la todavía

[1] *Boletín Oficial del Estado* de 18 junio 2025.
[2] *Boletín Oficial del Estado* de 4 julio 2025.
[3] *Boletín Oficial del Estado* de 14 julio 2025.
[4] *Boletín Oficial del Estado* de 14 agosto 2025.
[5] *Boletín Oficial del Estado* de 10 octubre 2025.
[6] *Boletín Oficial del Estado* de 10 noviembre 2025.
[7] *Boletín Oficial del Estado* de 26 diciembre 2025.
[8] Sobre esto último, véase Martínez Girón, J., *Quince grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho individual del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, Netbiblo (A Coruña, 2012), poniendo de relieve el contraste norteamericano con «las Sentencias de las grandes Cortes y Tribunales Supremos europeos (como la francesa, los alemanes o el español) —que pueden ser Sentencias repetitivas (e incluso, verdaderamente clónicas), si comparadas con otras dictadas por los propios órganos jurisdiccionales—» (pág. 5).
[9] Véase Martínez Girón, J., «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), pág. 137.
[10] *Ibidem*.
[11] *Ibidem*.
[12] *Ibidem*. Sobre la misma, véase Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J., «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 José Ignacio García Ninet y Jordi García Viña (Directores), *Derecho colectivo del Trabajo. Estudio en homenaje al profesor José Luis Salido Banús*, Atelier (Barcelona, 2023), págs. 61 y ss.

vigente Ley federal norteamericana de seguridad social, promulgada … sólo dos años antes»[13]. Lo que traigo a colación a continuación es un conjunto de casos susceptibles de ser considerados como una nueva y aún más reciente trilogía de la Corte Suprema de los Estados Unidos, en la medida en que se trata de tres casos fallados por la misma en un lapso temporal de apenas dieciséis meses (entre febrero de 2024 y junio de 2025), en asuntos que cabe reconducir a la temática procesal laboral, siempre sobre la base de que el contencioso federal norteamericano es sólo contencioso laboral materialmente hablando[14].

2. LA RECIENTE TRILOGÍA PROCESAL LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS

En este sentido, el primer caso judicial integrante de esta trilogía procesal laboral es el caso *Murray v. UBS Securities, LLC*, decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos el 8 febrero 2024[15], debiendo pronunciarse aquí la Corte Suprema sobre los requerimientos exigibles para que se pueda operar el desplazamiento de la carga de la prueba hacia el empleador, en supuestos de aparente represalia sufrida por un trabajador suyo, conectada con un comportamiento susceptible de ser encajado en el denominado *whistleblowing*. El trabajador peticionario, recurrente o apelante, que realizaba su prestación laboral en los Estados Unidos para una importantísima sociedad anónima suiza de servicios financieros (esto es, la recurrida o apelada UBS), fue despedido, considerando el trabajador en cuestión que su despido constituía en realidad una represalia, motivada en su opinión por el hecho previo de haber puesto en conocimiento de las instancias competentes de la propia empresa la existencia de ciertas irregularidades de gestión, razón por la que reclamaba para sí la aplicación de la normativa sobre protección del informante/denunciante, en el marco de lo que en los Estados Unidos se conoce como *whistleblowing*. La cuestión sobre la que se tuvo que pronunciar la Corte Suprema se proyectaba, en sus propios términos, sobre una cuestión de prueba en el proceso (literalmente, «la cuestión ante esta Corte es si la frase "discriminar a un trabajador … por causa de" contenida en …[el Título 18 del Código de los Estados Unidos] requiere que un denunciante demuestre además que su empleador actuó con "intención de represalia")[16]. La opinión prácticamente unánime (conto únicamente con una opinión concurrente, suscrita por dos Jueces) de la Corte Suprema fue redactada por la Juez liberal Sonia SOTOMAYOR, concluyendo en ella que la disposición normativa aplicable sobre protección del informante/denunciante «no hace referencia ni incluye un requisito de "intención de represalia [*retaliatory intent*]", y el marco obligatorio de desplazamiento de la carga [de la prueba]

[13] *Ibidem*. Sobre esta otra trilogía clásica, véase Arufe Varela, A., *El Derecho de la Seguridad Social en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Un estudio de veintisiete grandes casos, desde la perspectiva del Derecho español*, Atelier (Barcelona, 2014), págs. 43 y ss. Festejando el ultimo aniversario de la Ley de Seguridad Social hasta su fecha, véase Couceiro Naveira, B., «A propósito del nonagésimo cumpleaños de la Ley federal norteamericana de Seguridad Social de 1935», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 42 (2025), págs. 259 y ss.

[14] Recordando que «el contencioso laboral norteamericano es —formalmente hablando— siempre contencioso civil», véase Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J., *El abogado laboralista. Nombres ilustres norteamericanos y sus pares asimétricos españoles*, Atelier (Barcelona, 2024), págs. 70-71. Sobre dicho contencioso laboral, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), págs. 94 y ss.

[15] Referencia oficial 601 U.S. 23. Sobre él, véase Rajo Vázquez, M., «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), págs. 249 y ss. También, Bischoff, Karlie, M., «Breaking the corporate code of silence: why Sarbanes-Oxley whistleblowers need not provea n employer's intent to recover for retaliation», *University of California Davis Business Law Journal*, núm. 24 (2024), págs. 47 y ss.

[16] *Cfr.* pág. 26. Textualmente, «*The question before this Court is whether the phrase "discriminate against an employee . . . because of" ... requires a whistleblower additionally to prove that his employer acted with "retaliatory intent"*».

de la disposición no puede encajar con tal requisito»[17], de manera que, «si bien un denunciante que presenta una reclamación en virtud …[de la disposición normativa aplicable] debe probar que su actividad protegida fue un factor contribuyente [*contributing factor*] a la acción personal desfavorable, no necesita probar además que su empleador actuó con "intención de represalia"»[18]. Doctrinalmente, se ha señalado entre nosotros que «así, frente a la decisión de la Corte de Apelaciones —barriendo para la casa del empresario, pues implicaba dificultarle al trabajador la prueba de la represalia—, la Corte Suprema acabó arrimando el ascua a la sardina del trabajador, en la medida en que no exigirle la prueba de la existencia de "intención de represalia" por parte del empresario implica facilitar el desplazamiento de la carga de la prueba del trabajador demandante al empresario demandado, bastándole al trabajador una mera prueba indiciaria del hecho»[19].

La segunda pieza de la trilogía procesal laboral de que vengo tratando, por su parte, aparece conformada por el caso *E.M.D. Sales, Inc. v. Carrera*, decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos el 15 enero 2025[20], en la que esta última se pronuncia sobre cuál debe ser el criterio rector de la prueba de las relaciones laborales exentas de la aplicación de la norma federal norteamericana que establece un salario mínimo interprofesional federal[21], teniendo en cuenta que dicha norma —que es la sección 213 del Título 29 del Código de los Estados Unidos— registra en la actualidad hasta un total de trece tipos de relaciones laborales exentas de dicho salario mínimo federal, entre las que se incluyen, por ejemplo, la de «cualquier trabajador empleado … en posición de vendedor externo»[22], la de «cualquier trabajador empleado en la agricultura»[23], la de «todo trabajador empleado como marinero en un buque que no sea estadounidense»[24], la de «cualquier trabajador empleado contratado de forma ocasional en un empleo del servicio doméstico para prestar servicios de canguro o cualquier trabajador empleado en un empleo del servicio doméstico para prestar servicios de compañía a personas que (debido a su edad o enfermedad) no pueden cuidar de sí mismas»[25], así como la de «cualquier trabajador que sea agente de la patrulla fronteriza»[26]. Más en concreto, el caso de esta trilogía se proyecta sobre «la exención relativa al legalmente denominado "vendedor externo [*outside salesman*]" —calificado por la propia decisión como aquél que "realiza principalmente ventas y trabaja regularmente fuera de la sede de la empresa [*primarily makes sales and regularly*

[17] *Cfr.* pág. 32. Textualmente, «*does not reference or include a "retaliatory intent" requirement, and the provision's mandatory burden-shifting framework cannot be squared with such a requirement*».

[18] *Ibidem*. Textualmente, «*While a whistleblower bringing a … claim must prove that his protected activity was a contributing factor in the unfavorable personnel action, he need not also prove that his employer acted with "retaliatory intent"*».

[19] Véase Rajo Vázquez, M., «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», cit., pág. 256.

[20] Referencia oficial 604 U.S. 45. Sobre él, véase Couceiro Naveira, B., «Relaciones laborales exentas del pago del salario mínimo 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.

[21] Sobre el tema, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009), págs. 6-8. También, calificando a los Estados Unidos «como el reino de los salarios mínimos interprofesionales», véase Arufe Varela, A., «Los partidos políticos y el salario mínimo interprofesional español. Un estudio comparado con las políticas anti-austeridad salarial de los Estados Unidos», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7 (2017), pág. 579.

[22] *Cfr.* subsección (a)(1). Textualmente, «*any employee employed … in the capacity of outside salesman*».

[23] *Cfr.* subsección (a)(6). Textualmente, «*any employee employed in agriculture*».

[24] *Cfr.* subsección (a)(12). Textualmente, «*any employee employed as a seaman on a vessel other than an American vessel*».

[25] *Cfr.* subsección (a)(15). Textualmente, «*any employee employed on a casual basis in domestic service employment to provide babysitting services or any employee employed in domestic service employment to provide companionship services for individuals who (because of age or infirmity) are unable to care for themselves*».

[26] *Cfr.* subsección (a)(18). Textualmente, «*any employee who is a border patrol agent*».

works away from the employer's place of business]"—, esto es, una de las exenciones que cabría calificar como clásicas, en la medida en que no sólo se encuentra recogida actualmente en el tenor vigente de la citada sección 213 del Título 29 del Código de los Estados Unidos, sino que ya se encontraba incluida en la versión originaria de la asimismo citada sección 13 de la Ley federal de Condiciones Justas de Trabajo, cuando esta última fue promulgada en el año 1938»[27]. La cuestión a dilucidarse por la Corte Suprema de los Estados Unidos quedó planteada en los siguientes términos literales: «La controversia en este caso se refiere al criterio de prueba que un empresario debe satisfacer para demostrar que un empleado está exento. El criterio habitual de prueba en los litigios civiles [como son en los Estados Unidos, procesalmente hablando, los litigios laborales] es la preponderancia de la prueba [*preponderance of the evidence*]. Un criterio más exigente, como la prueba clara y convincente [*clear and convincing evidence*], sólo se aplica cuando una ley o la Constitución exigen una norma más estricta o en otros casos raros»[28]. De nuevo, nos encontramos ante una opinión prácticamente unánime de la Corte Suprema (contó únicamente con una opinión concurrente, suscrita por dos Jueces), redactada por el Juez conservador Brett KAVANAUGH, quien sostuvo en su opinión que «el criterio de la preponderancia rige por defecto cuando un empresario pretende acreditar que un trabajador queda exento de la Ley de Condiciones Justas de Trabajo»[29], también en la materia relativa al salario mínimo federal, posicionándose de esta manera del lado de la empresa (este caso, peticionaria, recurrente o apelante). En efecto, al hacerlo así es claro que «el criterio de la «preponderancia de la prueba —nosotros, en España, hablaríamos de carga de prueba indiciaria— favorecería la posición del empleador o empresario, dado que dicho criterio simplemente "requiere demostrar que la existencia del hecho controvertido es más probable que su inexistencia" …[, mientras que] el criterio de la «prueba clara y convincente» —a traducir, con lenguaje jurídico español, como carga de prueba plena, y a medio camino respecto del criterio, típicamente exigido para las condenas penales en los Estados Unidos, del "más allá de la duda razonable [*beyond a reasonable doubt*]"— perjudicaría la posición del empleador o empresario, en la medida en que resulta más exigente, al significar que "la veracidad de sus afirmaciones de hecho son 'altamente probables'"»[30].

La tercera parte de la trilogía procesal laboral a la que me vengo refiriendo, en fin, aparece registrada en el caso *Ames v. Ohio Department of Youth Services*, decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos el 5 junio 2025[31], llevándole a pronunciarse sobre el régimen de la carga de la prueba aplicable a los casos de discriminación laboral, sosteniendo que la carga de la prueba indiciaria se aplica a todos los casos de discriminación laboral, con inclusión también de los que cabría calificar de discriminación laboral inversa. La trabajadora peticionaria, recurrente o apelante (la Sra. Marlean A. AMES) consideraba que había recibido un tratamiento discriminatorio por parte

[27] Véase Couceiro Naveira, B., «Relaciones laborales exentas del pago del salario mínimo 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», cit., págs. 226-227.

[28] *Cfr.* pág. 1. Textualmente, «*The dispute here concerns the standard of proof that an employer must satisfy to show that an employee is exempt. The usual standard of proof in civil litigation is preponderance of the evidence. A more demanding standard, such as clear and convincing evidence, applies only when a statute or the Constitution requires a heightened standard or in certain other rare cases*». Sobre el tema procesal de fondo, véase Orloff, N. y Stedinger, J., «A framework for evaluating the preponderance-of-the-evidence standard», *University of Pennsylvania Law Review*, núm. 131 (1983), págs. 1159 y ss.

[29] *Cfr.* pág. 6. Textualmente, «*the default preponderance standard governs when an employer seeks to prove that an employee is exempt under the Fair Labor Standards Act*».

[30] Véase Couceiro Naveira, B., «Relaciones laborales exentas del pago del salario mínimo 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», cit., pág. 227.

[31] Referencia oficial 605 U.S. 303. Sobre él, véase Arufe Varela, A., «La carga de la prueba de la "discriminación inversa" en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos. A propósito del caso *Ames v. Ohio Department of Youth Services* (2025)», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 16 (2024), págs. 57 y ss. También, Nota Anónima, «Civil Rights Act of 1964 – Title VII – Reverse discrimination – Ames v. Ohio Department of Youth Services», *Harvard Law Review*, núm. 139 (2025), págs. 356 y ss.

de la entidad que la empleaba (el Departamento de Servicios Juveniles del Estado federado de Ohio), pretendiendo por ello la condena de dicha entidad, alegando que la discriminación en cuestión se debía a su orientación sexual, una vez que quedó acreditada la condición homosexual de los trabajadores a los que la entidad empleadora había preferido o premiado laboralmente frente a la trabajadora peticionaria, cuya condición heterosexual también quedó acreditada en el proceso. En la medida en que cabe asignar a la trabajadora peticionaria —supuestamente discriminada— en este caso una posición socialmente dominante (la representada por las personas heterosexuales, cuya dominación se proyecta sobre las personas homosexuales), el escenario en que el caso se desarrollaba era el de la denominada discriminación «inversa», por lo que «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)»[32]. También en este caso de la trilogía, al igual que en los dos anteriores, la opinión de la Corte Suprema se produjo de manera prácticamente unánime (conto únicamente con una opinión concurrente, suscrita por dos Jueces), habiéndole correspondido su redacción a la Juez liberal Ketanji BROWN JACKSON, que procedió a dejar sin efecto la distinción mantenida por la Corte de Apelaciones del Sexto Circuito federal, concluyendo que, aunque «el Sexto Circuito ha implementado una regla que exige a determinados [trabajadores] demandantes … —aquéllos que pertenecen a grupos mayoritarios— cumplir un estándar probatorio más estricto para poder cumplir con su carga probatoria [, a efectos de provocar el desplazamiento de la carga de la prueba hacia la empresa demandada]…, concluimos que …[la ley] no impone dicho estándar más estricto a los demandantes pertenecientes a grupos mayoritarios»[33]. De aquí que doctrinalmente se haya afirmado, con precisión, que «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»[34], dificultando con ello la posición de la empleadora demandada, en supuestos en que ésta hubiese adoptado alguna decisión empresarial favorecedora de minorías laboralmente dominadas.

3. VALORACIÓN CONCLUSIVA SOBRE LA RECIENTE TRILOGÍA PROCESAL LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS

Contribuye a reforzar el carácter unitario de los tres casos integrantes de esta trilogía procesal laboral, desde la perspectiva de la composición de la Corte Suprema de los Estados Unidos, el dato de que dicha composición fuese exactamente la misma en los tres casos, supuesto que el último relevo en la misma se remonta al año 2022, cuando el Presidente demócrata Joe BIDEN nombró a la Juez Ketanji BROWN JACKSON para reemplazar al voluntariamente retirado Juez Stephen BREYER (nombrado en su día, en 1994, por el Presidente demócrata Bill CLINTON), teniendo en cuenta, de un lado, que la Juez JACKSON forma parte de la actual minoría liberal de la Corte Suprema, junto a la Juez Sonia SOTOMAYOR y a la Juez Elena KAGAN (nombradas ambas por el Presidente

[32] *Ibidem*, pág. 63.

[33] Pág. 313. Textualmente, «*The Sixth Circuit has implemented a rule that requires certain … plaintiffs —those who are members of majority groups— to satisfy a heightened evidentiary standard in order to carry their burden …, [w]e conclude that Title VII does not impose such a heightened standard on majority- group plaintiffs*».

[34] Véase Arufe Varela, A., «La carga de la prueba de la "discriminación inversa" en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos. A propósito del caso *Ames v. Ohio Department of Youth Services* (2025)», cit., pág. 66.

demócrata Barack OBAMA, en 2009 y en 2010, respectivamente); y de otro lado, que la mayoría conservadora aparece conformada por el Juez Presidente, John G. ROBERTS, Jr. (nombrado por el Presidente republicano George BUSH, hijo, en 2005), por el Juez Clarence THOMAS (el más antiguo, nombrado en 1991 por el Presidente republicano George BUSH, padre), el Juez Samuel ALITO (nombrado en 2006 por el Presidente republicano George BUSH, hijo), así como por los tres Jueces nombrados por el Presidente republicano Donald TRUMP durante su primer mandato, esto es, Neil GORSUCH (2017), Brett KAVANAUGH (2018) y Amy CONEY BARRET (2020). Supuesta la composición de la Corte Suprema a que acabo de referirme, ante todo, cabría poner de relieve la práctica absoluta conformidad de los nueve Jueces actuantes con las decisiones adoptadas en los casos integrantes de esta trilogía procesal laboral, al haber sido resueltos los tres sin ningún tipo de opinión disidente o discrepante, y con sólo una opinión concurrente (a cargo del Juez conservador ALITO, a la que se adhirió la Juez conservadora BARRET), en el primer caso de la trilogía, asimismo una opinión concurrente (a cargo del Juez conservador GORSUCH, a la que se adhirió el Juez conservador THOMAS) en el segundo caso de la trilogía, y nuevamente una única opinión concurrente (a cargo del Juez conservador THOMAS, a la que se adhirió el Juez Conservador GORSUCH), en el tercer caso de la trilogía; y además, también procedería resaltar la aparente tendencia liberal (en principio, *pro operario*) de los decisiones integrantes de la trilogía, visto que la opinión prácticamente unánime correspondió ser redactada en los casos primero y tercero a Jueces adscritas al ala minoritaria de la Corte Suprema (la Juez SOTOMAYOR y la Juez JACKSON, respectivamente), quedando sólo en manos de un Juez adscrito al ala mayoritaria (el Juez KAVANAUGH) la redacción de la segunda opinión prácticamente unánime. Se trata, no obstante, de una apariencia que puede resultar engañosa, al menos por lo que se refiere al tercero de los casos de esta trilogía procesal laboral —con seguridad el de mayor transcendencia política e impacto social, con proyección de futuro inmediato—, no sólo en la medida en que la decisión adoptada en relación con la prueba en el proceso favorece la posición del trabajador perteneciente al bando tradicionalmente dominante (mujer heterosexual), frente al tradicionalmente dominado (mujer homosexual), sino también en la de que queda aún por ver qué fallarán las cortes federales —incluida, en su caso, la Corte Suprema— sobre el asunto sustantivo de fondo, verificando o no la existencia de discriminación inversa[35] (por cierto, no mencionada por su nombre en el caso de la trilogía).

4. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Arufe Varela, A., *El Derecho de la Seguridad Social en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Un estudio de veintisiete grandes casos, desde la perspectiva del Derecho español*, Atelier, Barcelona, 2014.

Arufe Varela, A., «Los partidos políticos y el salario mínimo interprofesional español. Un estudio comparado con las políticas anti-austeridad salarial de los Estados Unidos», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2017.

Arufe Varela, A., «La carga de la prueba de la "discriminación inversa" en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos. A propósito del caso *Ames v. Ohio Department of Youth Services* (2025)», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 16, 2024.

[35] Sobre el tema, clásico entre nosotros, véase Ballester Pastor, A., «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. En la doctrina norteamericana, más recientemente, véase Bolger, D., Brodsky, A. y Singh, S., «A tale of two Title IXs: Title IX reverse discrimination law and its trans-substantive implications for civil rights», *University of California Davis Law Review*, núm. 55 (2021), págs. 743 y ss.; Corbett, W.R., «Reverse discrimination: An opportunity to modernize and improve employment discrimination law», *University of Miami Law Review*, núm. 79 (2024), págs. 160 y ss.; y también, Husband, J.M., «Diversity, equity, and inclusión, and reverse discrimination», *Colorado Lawyer*, núm. 53 (2024), págs. 32 y ss.

Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J., «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 José Ignacio García Ninet y Jordi García Viña (Directores), *Derecho colectivo del Trabajo. Estudio en homenaje al profesor José Luis Salido Banús*, Atelier, Barcelona, 2023.

Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J., *El abogado laboralista. Nombres ilustres norteamericanos y sus pares asimétricos españoles*, Atelier, Barcelona, 2024.

Ballester Pastor, A., «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.

Bischoff, Karlie M., «Breaking the corporate code of silence: why Sarbanes-Oxley whistleblowers need not provea n employer's intent to recover for retaliation», *University of California Davis Business Law Journal*, núm. 24, 2024.

Bolger, D., Brodsky, A. y Singh, S., «A tale of two Title IXs: Title IX reverse discrimination law and its trans-substantive implications for civil rights», *University of California Davis Law Review*, núm. 55, 2021.

Corbett, W. R., «Reverse discrimination: An opportunity to modernize and improve employment discrimination law», *University of Miami Law Review*, núm. 79, 2024.

Couceiro Naveira, B., «A propósito del nonagésimo cumpleaños de la Ley federal norteamericana de Seguridad Social de 1935», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 42, 2025.

Couceiro Naveira, Benito, «Relaciones laborales exentas del pago del salario mínimo 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.

Husband, John M., «Diversity, equity, and inclusión, and reverse discrimination», *Colorado Lawyer*, núm. 53, 2024.

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

Martínez Girón, J., «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.

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo, A Coruña, 2009.

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier, Barcelona, 2023.

Nota Anónima, «Civil Rights Act of 1964 – Title VII – Reverse discrimination – Ames v. Ohio Department of Youth Services», *Harvard Law Review*, núm. 139, 2025.

Orloff, N. y Stedinger, J., «A framework for evaluating the preponderance-of-the-evidence standard», *University of Pennsylvania Law Review*, núm. 131, 1983.

RAJO VÁZQUEZ, M., «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.