Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 221-232

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

Employment relationships exempted from payment of the federal minimum wage in the United States. On the judicial test for the exemption, in light of the most recent case-law of the Supreme Court of the United States

Benito Couceiro Naveira

Doctor en Derecho
Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña
Centro adscrito Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0009-0002-0345-0616

Sumario

1. SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EXENTAS DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO
2. EL CASO *E.M.D. SALES, INC. v. CARRERA*, DE 2025, ACERCA DE LOS CRITERIOS PARA LA PRUEBA (¿PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA O PRUEBA CLARA Y CONVINCENTE?) DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EXENTA DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO
3. LOS HECHOS DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. v. CARRERA*, DE 2025, RELATIVO A VENDEDORES EXTERNOS, EN CUANTO QUE RELACIÓN LABORAL EXENTA DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO
4. LAS CIRCUNSTANCIAS QUE JUSTIFICAN LA UTILIZACIÓN DEL CRITERIO DE LA PRUEBA CLARA Y CONVINCENTE, EN OPINIÓN DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. v. CARRERA*, DE 2025
5. LA JUSTIFICACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL CRITERIO DE LA PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA, EN OPINIÓN DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. v. CARRERA*, DE 2025
6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Cita Sugerida: COUCEIRO NAVEIRA, B.: «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,* 14 (2025): 221-232.

Resumen

La legislación federal norteamericana sobre el salario mínimo considera que ciertas relaciones laborales deben quedar exentas de su aplicación. Se discute cuál deba ser el criterio que haya de regir la prueba de dichas relaciones laborales exentas. La Corte Suprema de los Estados Unidos se decanta por el criterio de la preponderancia de la prueba, que favorece la posición de la empresa, frente al criterio de la prueba clara y convincente.

Palabras clave

Derecho comparado del Trabajo; Estados Unidos de América; Exenciones; Prueba; Salario mínimo federal.

Abstract

The U.S. federal minimum wage legislation considers that certain employment relationships should be exempt from its application. There is some debate as to the standard of evidence for such exempt employment relationships. The United States Supreme Court opts for the preponderance of the evidence standard, which favors the employer's position, in front of the clear and convincing evidence standard.

Keywords

Comparative labor law; Evidence; Exemptions; Federal minimum wage; United States of America.

1. SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EXENTAS DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO

El salario mínimo interprofesional español, tal como aparece configurado legalmente en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, no conoce en principio de exenciones o excepciones, como acredita el hecho de que su cuantía (actualizada, en su caso, de conformidad con «el índice de precios de consumo»[1], «la productividad media nacional alcanzada»[2], «el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional»[3] y «la coyuntura económica general»[4]) se aplica de manera prácticamente uniforme, precisando al respecto la norma reglamentaria que anualmente se dicta en desarrollo del mismo, últimamente en febrero 2024[5], que se trata de un «salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores» —sin distinción tampoco del tamaño de la empresa, medido en función del número de trabajadores, ni de la proyección económica de la empresa, prescindiendo de si se trata de una multinacional, de un gran entidad bancaria o de la prototípica «tienda de la esquina»[6]—, aunque debe tenerse en cuenta que la propia norma reglamentaria sí contiene algunas normas especiales —relativas fundamentalmente a la cuantía del salario mínimo en cuestión—, que se proyectan sobre ciertas «personas trabajadoras eventuales, temporeros y temporeras, y empleadas y empleados de hogar»[7]. No parece que esta situación vaya a cambiar como consecuencia de la aprobación de la Directiva (UE) 2022/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 octubre 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, aun en el caso de que el Reino de España se anime en algún momento a cumplir con su obligación de transposición[8] (una transposición, en cualquier caso, que lo será extemporánea[9], salvo que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no acabe anulándola, por iniciativa danesa[10]), en la medida en que la Directiva citada no se pronuncia sobre la existencia de eventuales exenciones o excepciones. En abierto contraste con esta situación nuestra, la Ley norteamericana que en 1938 estableció por vez primera un salario mínimo a nivel federal —en el marco de las medidas del «*new deal*» impulsadas por la Ministra de Trabajo, Sra. Frances PERKINS, dentro del gabinete del Presidente Franklin D. ROOSEVELT[11]— consideró que resultaba oportuno

[1] Apartado 1, párrafo primero, letra a).

[2] *Ibidem*, letra b).

[3] *Ibidem*, letra c).

[4] *Ibidem*, letra d).

[5] Véase el Real Decreto 145/2024, de 6 febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

[6] Sobre estas últimas, desde la perspectiva del despido, véase Martínez Girón J. y Arufe Varela, A.: *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), págs. 38 y ss.; y en contraste, por lo que se refiere al modelo de relaciones laborales estadounidense afectante a las grandes entidades bancarias, véase Couceiro Naveira, B.:*Las relaciones laborales de los trabajadores del sector bancario en los Estados Unidos. Un estudio comparado con el Derecho español*, Lefebvre-El Derecho (Madrid, 2021), págs. 28 y ss.

[7] Cfr. su artículo 4.

[8] Sobre el tema, críticamente, véase Vizcaíno Ramos, I.: «El grado de cumplimiento por Francia del Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 6 (2023), págs. 145 y ss.

[9] Según su artículo 17 (rotulado «Transposición y aplicación»), «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de noviembre de 2024» (apartado 1, párrafo primero, inciso primero).

[10] En este sentido, está pendiente de resolución por parte del Tribunal de Luxemburgo el recurso de anulación interpuesto por el Reino de Dinamarca, como parte demandante, contra el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, como partes demandadas, en el asunto C-19/23, alegando la parte demandante que «al adoptar la Directiva impugnada, las demandadas vulneraron el principio de atribución de competencias e infringieron el artículo 153 T[ratado de] F[uncionamiento de la] U[nión] E[uropea], apartado 5».

[11] Lo que permite calificar a los Estados Unidos «con toda razón 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].

determinar una serie de exenciones a la aplicación de dicho salario mínimo federal, aparte el hecho de obligar a pagar el salario mínimo federal sólo a «las empresas que realizan actividades en más de un estado federado (esto es, las empresas implicadas en el llamado "comercio interestatal [*interstate commerce*]")»[12].

Como es lógico, me refiero a la Ley federal de Condiciones Justas de Trabajo (*Fair Labor Standards Act* o, por su acrónimo en inglés, FLSA)[13], originariamente conformada por hasta diecinueve disposiciones —equivalentes de los artículos de nuestras leyes— o secciones. Por lo que se refiere a la regulación del salario mínimo federal, es claro que toda esta regulación giraba en torno al eje de la determinación de la cuantía del salario mínimo federal en cuestión, adornada también con sus necesarios complementos. Y uno de estos complementos venía representado por la sección dedicada a la identificación de «exenciones [*exemptions*]», siendo éste el rótulo de su originaria sección 13, a cuyo tenor se listaban hasta un total de once de tales exenciones, respectivamente relativas a las siguientes actividades, a saber: 1) «cualquier trabajador empleado en posición ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe, en posición de minorista local, o en posición de vendedor externo»[14]; 2) «cualquier trabajador contratado en cualquier establecimiento minorista o de servicios la mayor parte de cuya venta o servicio es en el comercio intraestatal»[15]; 3) «cualquier trabajador empleado como marinero»[16]; 4) «cualquier empleado de un transportista aéreo»[17]; 5) «cualquier trabajador empleado en la captura, recolección, cosecha, cultivo o cría de cualquier tipo de pescado, marisco, crustáceo, esponja, alga marina u otra forma acuática de vida animal y vegetal, incluyendo la ida y la vuelta al trabajo e incluyendo el empleo en la carga, descarga o empaquetado de dichos productos para su envío o en la propagación, procesamiento, comercialización, congelación, enlatado, curado, almacenamiento o distribución de los productos mencionados o sus subproductos[18]; 6) «cualquier trabajador empleado en la agricultura»[19]; 7) «cualquier trabajador en la medida en que dicho trabajador esté exento por reglamentos [administrativos relativos a aprendices o a trabajadores con discapacidad]»[20]; 8) «cualquier trabajador empleado en conexión con la publicación de cualquier periódico semanal o quincenal con una tirada de menos de tres mil [ejemplares], y cuya mayor parte de la tirada se encuentra dentro del condado donde se imprime y publica»[21]; 9) «cualquier empleado de un ferrocarril eléctrico urbano, suburbano o interurbano, o de un transportista local de trolebuses o autobuses»[22]; 10) «cualquier persona empleada dentro de la zona de producción …, dedicada a la manipulación, envasado, almacenamiento, desmotado, compresión, pasteurización,

[12] Véase Martínez Girón J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), pág. 145.

[13] Sobre los orígenes del salario mínimo, véase Neumark, D. y Wascher, W.: «Minimum wages and low-wage workers: how well does reality match the rhetoric», *Minnesota Law Review*, núm. 92 (2008), págs. 1298 y ss.

[14] Cfr. subsección (a)(1). Textualmente, «any employee employed in a bona fide executive, administrative, professional, or local retailing capacity, or in the capacity of outside salesman».

[15] Cfr. subsección (a)(2). Textualmente, «any employee engaged in any retail or service establishment the greater part of whose selling or servicing is in intrastate commerce».

[16] Cfr. subsección (a)(3). Textualmente, «any employee employed as a seaman».

[17] Cfr. subsección (a)(4). Textualmente, «any employee of a carrier by air».

[18] Cfr. subsección (a)(5). Textualmente, «any employee employed in the catching, taking, harvesting, cultivating, or farming of any kind of fish, shellfish, crustacea, sponges, seaweeds, or other aquatic forms of animal and vegetable life, including the going to and returning from work and including employment in the loading, unloading, or packing of such products for shipment or in propagating, processing, marketing, freezing, canning, curing, storing, or distributing the above products or byproducts thereof».

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

[20] Cfr. subsección (a)(7). Textualmente, «any employee to the extent that suxch employee is exempted by regulations».

[21] Cfr. subsección (a)(8). Textualmente, «any employee employed in connection with the publication of any weekly or semiweekly newspaper with a circulation of less than three thousand the major part of which circulation is within the county where printed and published».

[22] Cfr. subsección (a)(9). Textualmente, «any employee of a street, suburban, or interurban electric railway, or local trolley or motor bus carrier».

secado, reparación en su estado bruto o natural, o enlatado de productos agrícolas u hortícolas para su comercialización, o a la fabricación de queso o mantequilla u otros productos lácteos»[23]; y 11) «cualquier operador de centralita telefónica empleado en una central telefónica pública que tenga menos de quinientas estaciones»[24].

En sus casi noventa años de vida, el tenor original de la sección 13 de la Ley federal de Condiciones Justas de Trabajo ha venido experimentando diversas enmiendas, adiciones y supresiones, que modelan el texto que posee en la actualidad, tal como aparece incluido en el Código de los Estados Unidos (*United States Code*), concretamente —supuesto que la Ley federal de Condiciones Justas de Trabajo constituye el Capítulo 8 del Título 29, secciones 201 y siguientes, del propio Código— en la sección 213 del Código en cuestión[25]. De conformidad con la versión actual de este precepto, son ahora trece las exenciones reguladas, en cuanto que actividades sobre las que no cabe proyectar la aplicación del salario mínimo federal, relativas —en lo más esencial, y como regla— a lo siguiente: 1) «cualquier trabajador empleado en posición ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe (incluido cualquier trabajador empleado en posición de personal administrativo académico o profesor en escuelas primarias o secundarias), o en posición de vendedor externo»[26]; 2) «cualquier trabajador empleado en un establecimiento recreativo o de ocio, de un campamento organizado o de un centro de conferencias religioso o educativo sin ánimo de lucro»[27]; 3) «cualquier trabajador empleado en la captura, recogida, propagación, cosecha, cultivo o cría de cualquier tipo de pescado, marisco, crustáceo, esponja, alga marina u otras forma acuática de vida animal y vegetal, o en la primera transformación, enlatado o envasado de dichos productos marinos en el mar»[28]; 4) «cualquier trabajador empleado en la agricultura»[29]; 5) «cualquier trabajador en la medida en que dicho trabajador esté exento por reglamentos [administrativos relativos a aprendices, mensajeros o a trabajadores con discapacidad]»[30]; 6) «cualquier trabajador empleado en conexión con la publicación de cualquier periódico semanal, quincenal o diario con una tirada inferior a cuatro mil [ejemplares], y cuya mayor parte de la tirada se encuentra en el condado donde se publica o en condados contiguos al mismo»[31]; 7) «cualquier operador de centralita empleado por una compañía de telefonía pública de propiedad independiente

[23] Cfr. subsección (a)(10). Textualmente, «any individual employed within the area of production …, engaged in handling, packing, storing, ginning, compressing, pasteurizing, drying, reparing in their raw or natural state, or canning of agricultur or horticultural commodities for market, or in making cheese or butter or other dairy products».

[24] Cfr. subsección (a)(11). Textualmente, «any switchboard operator employed in a public telephone exchange which has less than five hundred stations».

[25] Acerca de dichas enmiendas, adiciones y supresiones, véase Faillace, M.A.: «Automatic exemption of highly-paid employees and other proposed amendments to the White-collar exemptions: bringing the Fair Labor Standards Act into thr 21st century», *Labor Lawyer*, núm. 15 (2000), págs. 357 y ss.; Hébert, L.C. «"Updating" the "white-collar" employee exemptions to the Fair Labor Standards Act», *Employee Rights and Employment Policy Journal*, núm. 7 (2003), págs. 51 y ss.; y Rowan, R.C. «Solving the bluish collar problema: an analysis of the DOL's modernization of the exemptions to the Fair Labor Standards Act», *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, núm. 7 (2004), págs. 119 y ss.

[26] Cfr. subsección (a)(1). Textualmente, «any employee employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity (including any employee employed in the capacity of academic administrative personnel or teacher in elementary or secondary schools), or in the capacity of outside salesman».

[27] Cfr. subsección (a)(3). Textualmente, «any employee employed by an establishment which is an amusement or recreational establishment, organized camp, or religious or non-profit educational conference center».

[28] Cfr. subsección (a)(5). Textualmente, «any employee employed in the catching, taking, propagating, harvesting, cultivating, or farming of any kind of fish, shellfish, crustacea, sponges, seaweeds, or other aquatic forms of animal and vegetable life, or in the first processing, canning or packing such marine products at sea».

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

[30] Cfr. subsección (a)(7). Textualmente, «any employee to the extent that such employee is exempted by regulations».

[31] Cfr. subsección (a)(8). Textualmente, «any employee employed in connection with the publication of any weekly, semiweekly, or daily newspaper with a circulation of less than four thousand the major part of which circulation is within the county where published or counties contiguous thereto».

que no tenga más de setecientas cincuenta estaciones»[32]; 8) «todo trabajador empleado como marinero en un buque que no sea estadounidense»[33]; 9) «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»[34] (este último, por tanto, un asunto de extremado interés comparatista, vista la descontextualizada regulación que tenemos en España, también desde el punto de vista fiscal, de la relación laboral especial de empleados del hogar familiar); 10) «un investigador criminal»[35]; 11) «cualquier trabajador que sea analista de sistemas informáticos, programador informático, ingeniero de software u otro trabajador con cualificación similar, … quien, en caso de ser trabajador remunerado por horas, reciba una remuneración no inferior a 27,63 dólares la hora»[36]; 12) «cualquier trabajador que sea agente de la patrulla fronteriza»[37]; y 13) «cualquier trabajador empleado para jugar al béisbol que reciba una remuneración en virtud de un contrato que prevea un salario semanal por los servicios prestados durante la temporada de campeonato de la liga … a una tarifa que no sea inferior a un salario semanal igual al salario mínimo … por una semana laboral de 40 horas, independientemente del número de horas que el trabajador dedique a actividades relacionadas con el béisbol»[38]. Se trata de un precepto sobre el que también ha venido impactando de lleno la jurisprudencia federal norteamericana, resultando especialmente significativa una muy reciente decisión de la Corte Suprema de los Estados Unidos.

2. EL CASO *E.M.D. SALES, INC. V. CARRERA*, DE 2025, ACERCA DE LOS CRITERIOS PARA LA PRUEBA (¿PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA O PRUEBA CLARA Y CONVINCENTE?) DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EXENTA DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO

En efecto, la Corte Suprema de los Estados Unidos se acaba de pronunciar a comienzos de este mismo año, en el caso *E.M.D. Sales, Inc. v. Carrera*, decidido el 15 enero 2025[39], 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»[40]—, 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

[32] Cfr. subsección (a)(10). Textualmente, «any switchboard operator employed by an independently owned public telephone company which has not more than seven hundred and fifty stations».

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

[34] 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».

[35] Cfr. subsección (a)(16). Textualmente, «a criminal investigator».

[36] Cfr. subsección (a)(17). Textualmente, «any employee who is a computer systems analyst, computer programmer, software engineer, or other similarly skilled worker, … who, in the case of an employee who is compensated on an hourly basis, is compensated at a rate of not less than $27.63 an hour».

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

[38] Cfr. subsección (a)(19). Textualmente, «any employee employed to play baseball who is compensated pursuant to a contract that provides for a weekly salary for services performed during the league's championship season (but not spring training or the off season) at a rate that is not less than a weekly salary equal to the minimum wage … for a workweek of 40 hours, irrespective of the number of hours the employee devotes to baseball related activities». En relación con esta curiosa exención, véase Stanton, M.: «"Juuuussst a bit outside": a look at whether MLB owners can justify paying minor leaguers below mínimum wage without violating the Fair Labor Standards Act», *Jeffrey S. Moorad Sports Law Journal*, núm. 22 (2015), págs. 727 y ss.

[39] Referencia oficial provisional 604 U.S.__(2025).

[40] Cfr. pág. 2. Textualmente, «primarily makes sales and regularly works away from the employer's place of business».

fue promulgada en el año 1938. De manera más precisa, la Corte Suprema de los Estados Unidos afronta la cuestión —quizá más propiamente adjetiva, que meramente sustantiva— de cuál haya de ser el tipo de actividad probatoria que deba desplegar una empresa que pretenda hacer valer la eficacia de alguna de las exenciones previstas en la sección 213 del Título 29 del Código de los Estados Unidos —supuesto, según esta trascendente decisión de 2025, que «la ley impone al empresario la carga de demostrar que se aplica una exención»[41]—, si es que pretende justificar la elusión legítima de la aplicación de las normas mínimas contenidas originariamente en la Ley de Condiciones Justas de Trabajo (señaladamente sobre salario mínimo, también sobre jornada máxima y horas extraordinarias), tal como aparecen enlatadas hoy en el Capítulo 8 del Título 29 del Código de los Estados Unidos. En relación con este crucial tema, se plantea una clara disyuntiva, que la decisión de la Corte Suprema explica 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. Un criterio más exigente, como la prueba clara y convincente, sólo se aplica cuando una ley o la Constitución exigen una norma más estricta o en otros casos raros»[42]. En este sentido, el criterio de la «preponderancia de la prueba [*preponderance of the evidence*]» —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»[43]. Por el contrario, el criterio de la «prueba clara y convincente [*clear and convincing evidence*]» —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"»[44].

3. LOS HECHOS DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. V. CARRERA*, DE 2025, RELATIVO A VENDEDORES EXTERNOS, EN CUANTO QUE RELACIÓN LABORAL EXENTA DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL NORTEAMERICANO

Ciertamente, la Corte Suprema de los Estados Unidos acepta con naturalidad la existencia de exenciones a la aplicación del salario mínimo federal, recordando que el «Congreso reconoció que un salario mínimo y el pago de horas extraordinarias no serían prácticos ni adecuados para algunos trabajos»[45]. En el caso en disputa, los hechos apuntan a una empresa —la empresa EMD Sales, Inc., que da nombre al caso, por el lado del apelante o recurrente— que «distribuye productos de

[41] *Ibidem*. Textualmente, «The law places the burden on the employer to show that an exemption applies», con apoyo en una emblemática decisión suya de 1974, el caso Corning Glass Works v. Brennan [referencia oficial 417 U.S. 188; sobre este caso, 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), págs. 44 y ss.].

[42] 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». 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.

[43] 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.

[44] Véase el caso Colorado v. New Mexico (referencia oficial 467 U.S. 310), decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos el 4 junio 1984, pág. 316. Textualmente, «the truth of its factual contentions are "highly probable"».

[45] Cfr. pág. 2. Textualmente, «Congress recognized that a minimum wage and overtime pay would be impractical or inappropriate for some jobs».

alimentación internacionales en el área metropolitana de [la capital federal] Washington, D.C.»[46], que «emplea a representantes de ventas que gestionan el inventario y que toman pedidos en las tiendas de comestibles que almacenan productos [de la empresa] EMD»[47], que «varios representantes de ventas de [la empresa] EMD [entre ellos, el señor Faustino SANCHEZ CARRERA, que da nombre al caso, por la parte apelada o recurrida] demandaron a la empresa ante la Corte federal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Maryland [, limítrofe con la capital federal]»[48], alegando que la misma «infringía la Ley de Condiciones Justas de Trabajo al no pagarles las horas extraordinarias»[49], teniendo en cuenta que la empresa «EMD no negaba que los empleados trabajasen … sin cobrar las horas extraordinarias …[,] pero … alegaba que los empleados encajaban en la exención de la Ley relativa a los vendedores externos»[50]. Los trabajadores demandantes ganaron en la primera instancia federal («la Corte de Distrito concluyó que [la empresa] EMD no logró acreditar "mediante una prueba clara y convincentes" que los empleados se calificaban como vendedores externos»)[51]. Y en el siguiente escalón judicial, «en apelación, [aunque la empresa] EMD alegó que la Corte de Distrito debería haber aplicado el criterio menos estricto de la preponderancia de la prueba, en lugar del criterio de la prueba clara y convincente …[,] la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos para el Cuarto Circuito no estuvo de acuerdo y confirmó el fallo de la Corte de Distrito»[52]. La razón que invitaba a intervenir a la Corte Suprema, ya en un tercer escalón, radicaba en su afirmación relativa a que «el Cuarto Circuito es el único que exige a los empresarios que acrediten la aplicabilidad de las exenciones … mediante una prueba clara y convincente»[53], pues «todas las demás Cortes de Apelaciones que han abordado la cuestión han sostenido que se aplica el criterio de la preponderancia»[54], sobre la base —de conformidad con sus Reglas de actuación (esto es, las denominadas *Rules of the Supreme Court of the United States*)[55]— de que uno de los supuestos que alimentan la «discrecionalidad judicial [*judicial discretion*]» de la Corte, animándola a entrar a conocer del fondo del asunto —por la vía del recurso de *certiorari*— se da cuando «una Corte de Apelaciones de los Estados Unidos ha adoptado una decisión que entra en conflicto con la decisión de otra Corte de Apelaciones de los Estados Unidos sobre el mismo asunto importante»[56].

[46] *Ibidem*. Textualmente, «distributes international food products in the Washington, D. C., metropolitan area».

[47] *Ibidem*. Textualmente, «employs sales representatives who manage inventory and take orders at grocery stores that stock EMD products».

[48] *Ibidem*. Textualmente, «Several EMD sales representatives sued the company in the U. S. District Court for the District of Maryland».

[49] *Ibidem*. Textualmente, «violated the Fair Labor Standards Act by failing to pay them overtime».

[50] Cfr. págs. 2-3. Textualmente, «EMD did not deny that the employees worked … without receiving overtime …, but … argued that the employees fell within the Act's outside-salesman exemption».

[51] Cfr. pág. 3. Textualmente, «the District Court concluded that EMD failed to prove "by clear and convincing evidence" that the employees qualified as outside salesmen».

[52] *Ibidem*. Textualmente, «On appeal, EMD contended that the District Court should have applied the less stringent preponderance-of-the-evidence standard rather than the clear-and-convincing-evidence standard …[,] the U. S. Court of Appeals for the Fourth Circuit disagreed and affirmed the judgment of the District Court».

[53] *Ibidem*. Textualmente, «The Fourth Circuit stands alone in requiring employers to prove the applicability of … exemptions by clear and convincing evidence».

[54] *Ibidem*. Textualmente, «Every other Court of Appeals to address the issue has held that the preponderance standard applies».

[55] La versión de dichas Reglas adoptada el 5 diciembre 2022, con entrada en vigor el 1 enero 2023, resulta manejable a través del sitio en Internet de la propia Corte Suprema, ubicado en https://www.supremecourt.gov (con acceso directo en https://www.supremecourt.gov/filingandrules/2023RulesoftheCourt.pdf).

[56] Cfr. Regla 10, párrafo primero, letra (a), medio-inciso primero. Textualmente, «a United States court of appeals has entered a decision in conflict with the decision of another United States court of appeals on the same important matter». Al respecto, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., pág. 145.

4. LAS CIRCUNSTANCIAS QUE JUSTIFICAN LA UTILIZACIÓN DEL CRITERIO DE LA PRUEBA CLARA Y CONVINCENTE, EN OPINIÓN DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. V. CARRERA*, DE 2025

El grueso de la argumentación defendida por la decisión de la Corte Suprema, previa a su conclusión, se centró en despejar los supuestos en los que cabría exigir una prueba clara y convincente de la circunstancia en cuestión. Y ello, una vez sentado que «en 1938, cuando el Congreso promulgó la Ley de Condiciones Justas de Trabajo, el criterio de prueba establecido por defecto en los litigios civiles estadounidenses era el criterio de la preponderancia de la prueba»[57], que «desde entonces, el criterio de la preponderancia de la prueba ha seguido siendo el criterio de prueba por defecto en los litigios civiles estadounidenses», dado que «tiene sentido», pues «el criterio de la preponderancia permite a ambas partes en un … pleito civil "compartir el riesgo de error de manera aproximadamente igual"»[58], así como que «en los litigios civiles, esta Corte [Suprema] se ha desviado del criterio de la preponderancia en tres circunstancias principales»[59]. La primera de estas circunstancias refiere a la existencia de una ley que exija expresamente un criterio de prueba más exigente que meramente el de la preponderancia («en primer lugar, las Cortes [de Derecho común] deben aplicar un criterio de prueba más estricto si una ley lo establece …, por ejemplo, varias disposiciones del Código de los EE.UU., entre ellas algunas relativas al Derecho individual y colectivo del Trabajo, designan el de la prueba clara y convincente como criterio de prueba aplicable»)[60]. La segunda de tales circunstancias aparece vinculada a motivos de carácter constitucional («en segundo lugar, las Cortes también deben aplicar un criterio de prueba más estricto cuando la Constitución lo exija …, por ejemplo, la Corte ha impuesto un criterio de prueba clara y convincente en ciertos casos relacionados con la Primera Enmienda»[61]; «la Corte también ha sostenido que la Cláusula del proceso debido exige un criterio más estricto en algunos casos …, por ejemplo, la Corte dictaminó que el internamiento civil involuntario constituye una "privación de libertad tan importante" por parte del Gobierno que "el proceso debido" exige que el Estado justifique el internamiento mediante pruebas más sustanciales que la mera preponderancia de la prueba»[62]). Una tercera circunstancia tendría un origen señaladamente jurisprudencial («en tercer lugar, de acuerdo con los precedentes de esta Corte, puede ser apropiado un criterio de prueba más estricto en otros casos "poco comunes" …[los cuales] "normalmente" se plantean "cuando el Gobierno pretende adoptar medidas coercitivas inusuales —acciones más drásticas que la concesión de una indemnización por daños y perjuicios u otra reparación convencional— contra una persona …, por ejemplo, la Corte ha sostenido que el Gobierno debe satisfacer el criterio de prueba clara y convincente para privar a una persona de su ciudadanía»)[63] teniendo en cuenta que

[57] Cfr. pág. 4. Textualmente, «In 1938, when Congress enacted the Fair Labor Standards Act, the established default standard of proof in American civil litigation was the preponderance-of-the-evidence standard».

[58] *Ibidem*. Textualmente, «Since then, the preponderance-of-the-evidence standard has remained the default standard of proof in American civil litigation», «makes sense», «the preponderance standard allows both parties in the … civil case to "share the risk of error in roughly equal fashion"».

[59] *Ibidem*. Textualmente, «In civil litigation, this Court has deviated from the preponderance standard in three main circumstances».

[60] *Ibidem*. Textualmente, «First, courts must apply a heightened standard of proof if a statute establishes one …, for example, various provisions of the U. S. Code, including some involving labor and employment, designate clear and convincing evidence as the applicable standard of proof».

[61] Cfr. pág. 5. Textualmente, «Second, courts likewise must apply a heightened standard of proof when the Constitution requires one. For example, the Court has mandated a clear-and-convincing- evidence standard in certain First Amendment cases».

[62] *Ibidem*. Textualmente, «The Court has also held that the Due Process Clause necessitates a heightened standard in some cases …, for example, the Court ruled that involuntary civil commitment constitutes such a "significant deprivation of liberty" by the government that "due process requires the state to justify confinement by proof more substantial than a mere preponderance of the evidence"».

[63] *Ibidem*. Textualmente, «Third, under this Court's precedents, a heightened standard of proof may be appropriate in certain other "uncommon" cases … "ordinarily" arise "when the government seeks to take unusual coercive action —action more dramatic than entering an award of money damages or other conventional relief— against an

resulta «muy significativo aquí [que] la Corte ha aplicado el criterio de la preponderancia en los casos de discriminación en el empleo»[64].

5. LA JUSTIFICACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL CRITERIO DE LA PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA, EN OPINIÓN DEL CASO *E.M.D. SALES, INC. V. CARRERA*, DE 2025

Con esta argumentación de fondo, la Corte Suprema de los Estados dio la vuelta al asunto fallado en la instancia y confirmado en apelación, poniéndose del lado de la empresa recurrente o apelante, al concluir 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»[65], también en la materia relativa al salario mínimo federal. Visto este vuelco del lado de la empresa, no sorprende en absoluto que la opinión de la Corte Suprema haya sido redactada por el Juez Brett KAVANAUGH, uno de los seis Jueces que conforman la sólida mayoría conservadora de la propia Corte (tres de ellos elegidos por el Presidente Donald TRUMP en su primer mandato, esto es, los Jueces Neil GORSUCH y Amy C. BARRET, además del propio Juez KAVANAUGH, a los que se suman los Jueces Clarence THOMAS y Samuel ALITO, así como el Juez Presidente John G. ROBERTS, respectivamente elegidos por el Presidente BUSH padre, en 1991, el primero, y BUSH hijo, los dos últimos), como tampoco sorprende que conste una brevísima opinión concurrente —expresada por el Juez GORSUCH, a la que se unió el Juez THOMAS—, aunque sí podría llegar a sorprender el hecho de que a la mayoría liderada por el Juez KAVANAUGH se uniesen también sin reservas discrepantes o disidentes los Jueces en que se encarna la minoría liberal de la Corte (esto es, la Juez Sonia SOTOMAYOR y la Juez Elena KAGAN, elegidas ambas por el Presidente Barack H. OBAMA, así como la Juez Ketanji BROWN JACKSON, la más reciente en el cargo, elegida en 2022 por el Presidente Joe BIDEN)[66]. La conclusión defendida por el Juez KAVANAUGH se asienta en tres afirmaciones clave. En primer lugar, «como reconocen los trabajadores, la [de que la] Ley de Condiciones Justas de Trabajo no especifica un criterio de prueba para las exenciones de la Ley»[67], de manera que «ante el silencio, las Cortes suelen aplicar por defecto el criterio de la preponderancia»[68], dado que «el silencio legal es generalmente "incompatible con la opinión de que el Congreso pretendía exigir un criterio de prueba especial y reforzado»[69]. En segundo lugar, «como reconocen los trabajadores, [la de que] este caso no implica derechos constitucionales que pudieran requerir un criterio reforzado»[70]. En tercer lugar, la de que «no se trata de un caso en el que el Gobierno pretenda adoptar "medidas coercitivas inusuales" contra una persona»[71], teniendo en cuenta que «los casos al amparo de la Ley de Condiciones Justas de Trabajo son más parecidos a los casos [de discriminación

individual …, for example, the Court has held that the government must satisfy a clear-and-convincing-evidence standard in order to take away a person's citizenship».

[64] *Ibidem*. Textualmente, «Most relevant here, the Court has applied a preponderance standard in … employment-discrimination cases».

[65] 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».

[66] Sobre el perfil conservador de la Corte, véase Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J.: *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), págs. 202 y ss.

[67] Cfr. pág. 6. Textualmente, «as the employees acknowledge, the Fair Labor Standards Act does not specify a standard of proof for the Act's exemptions».

[68] *Ibidem*. Textualmente, «Faced with silence, courts usually apply the default preponderance standard».

[69] *Ibidem*. Textualmente, «Statutory silence is generally "inconsistent with the view that Congress intended to require a special, heightened standard of proof».

[70] *Ibidem*. Textualmente, «as the employees recognize, this case does not implicate any constitutional rights that might require a heightened standard».

[71] *Ibidem*. Textualmente, «this is not a case where the government otherwise seeks to take "unusual coercive action" against an individual».

al amparo] del Título VII [de la Ley de Derechos Civiles de 1964], en los que la Corte [Suprema] ha sostenido que se aplica el criterio de la preponderancia»[72], de forma que «si no se exige una prueba clara y convincente en los casos del [citado] Título VII, es difícil ver por qué habría que exigirla en los casos de la Ley de Condiciones Justas de Trabajo»[73]. Por todo lo cual, en fin, el Juez KAVANAUGH cierra esta trascendente decisión de la Corte Suprema de los Estados Unidos afirmando sin ambages que «el criterio de la preponderancia de la prueba se aplica cuando un empresario pretende demostrar que un empleado está exento de las disposiciones de la Ley de Condiciones Justas de Trabajo relativas al salario mínimo y a la retribución de las horas extraordinarias»[74], lo que le condujo a «revocar [*reverse*]» la decisión de la Corte de Apelaciones del Cuarto Circuito federal, y a «remitirle [*remand*]» el asunto para la adopción de una nueva decisión[75].

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

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. y Martínez Girón, J.: *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).

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

Couceiro Naveira, B.: *Las relaciones laborales de los trabajadores del sector bancario en los Estados Unidos. Un estudio comparado con el Derecho español*, Lefebvre-El Derecho (Madrid, 2021).

Faillace, M. A.: «Automatic exemption of highly-paid employees and other proposed amendments to the White-collar exemptions: bringing the Fair Labor Standards Act into thr 21st century», *Labor Lawyer*, núm. 15 (2000).

Hébert, L. C.: «"Updating" the "white-collar" employee exemptions to the Fair Labor Standards Act», *Employee Rights and Employment Policy Journal*, núm. 7 (2003).

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, Jesús y Arufe Varela, Alberto, *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).

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

Neumark, D. y Wascher, W.: «Minimum wages and low-wage workers: how well does reality match the rhetoric», *Minnesota Law Review*, núm. 92 (2008).

[72] *Ibidem*. Textualmente, «Cases under the Fair Labor Standards Act are more akin to the Title VII cases where the Court has held that a preponderance standard applies».

[73] *Ibidem*. Textualmente, «If clear and convincing evidence is not required in Title VII cases, it is hard to see why it would be required in Fair Labor Standards Act cases».

[74] Cfr. pág. 8. Textualmente, «the preponderance-of-the-evidence standard applies when an employer seeks to show that an employee is exempt from the minimum-wage and overtime-pay provisions of the Fair Labor Standards Act».

[75] *Ibidem*.

ORLOFF, N. y STEDINGER, J.: «A framework for evaluating the preponderance-of-the-evidence standard», *University of Pennsylvania Law Review*, núm. 131 (1983).

ROWAN, R. C.: «Solving the bluish collar problema: an analysis of the DOL's modernization of the exemptions to the Fair Labor Standards Act», *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, núm. 7 (2004).

STANTON, M.: «"Juuuussst a bit outside": a look at whether MLB owners can justify paying minor leaguers below mínimum wage without violating the Fair Labor Standards Act», *Jeffrey S. Moorad Sports Law Journal*, núm. 22 (2015).

VIZCAÍNO RAMOS, I.: «El grado de cumplimiento por Francia del Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 6 (2023).