

LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN LOS ESTADOS UNIDOS

Jesús Martínez Girón

Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de A Coruña

Alberto Arufe Varela

Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de A Coruña

Recepción: 15 de maio de 2010

Aceptación por el Consejo de Redacción: 8 de xuño de 2010

RESUMEN:

Este escrito estudia la desregulación de la protección contra el despido existente en las pequeñas empresas norteamericanas. Los instrumentos jurídicos que formalizan dicha desregulación son las denominadas exenciones de pequeño negocio y de pequeña empresa, existentes en las Leyes que contienen, a su vez, excepciones frente a la regla general norteamericana de despido libre. El estudio trata también la casuística más significativa de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre el tema.

Palabras clave: Derecho comparado del Trabajo – Pequeña empresa – Pequeño negocio – Estados Unidos de Norteamérica.

ABSTRACT:

This paper studies the deregulation of the protection against dismissals in the American small enterprises. The legal instruments formalizing such deregulation are the so-called exemptions of small business and small firm, existing in the Laws containing, in its turn, exceptions to the American general rule of termination at will. The paper also deals with the most significant case-Law of the United States Supreme Court on this subject-matter.

Keywords: Comparative Employment Law – Small firm – Small business – United States of America.

Las pequeñas empresas y el derecho individual del trabajo en los Estados Unidos¹

Sumario: I. El contexto jurídico. II. Las exenciones de pequeño negocio y de pequeña empresa. III. Los casos *Clackamas Gastroenterology Associates* (2003) y *Arbaugh* (2006).

I. EL CONTEXTO JURÍDICO

1. El Derecho individual norteamericano del Trabajo, identificado por la expresión «*Employment Law*» —«*Labor Law*» designa, en cambio, el Derecho del Trabajo colectivo—, resultaría completamente ininteligible haciendo abstracción del dato —repelente para nosotros, los europeos— de que en los Estados Unidos rige la regla general de despido libre (llamada desde siempre allí la regla de la «extinción a voluntad [*termination at will*]» o, también, de la «contratación a voluntad [*hiring at will*]» o del «empleo a voluntad [*employment at will*]»)². Se trata de una regla más que centenaria, juridificada por la Corte Suprema de los Estados Unidos en los casos *Adair* (1908)³ y *Coppage* (1915)⁴ —ambos con voto disidente, de impresionante grandeza moral, del Juez HOLMES⁵—, y cuya vitalidad y vigencia plenas acaban de ser recientemente y contundentemente confirmadas por la propia Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso *Engquist* (2008)⁶. Según este último caso —con ponencia del Juez Presidente de la Corte—, «el principio básico del empleo a voluntad es que el trabajador puede ser cesado por “una razón buena, una razón mala o sin ninguna razón [*good reason, bad reason, or no reason at all*]”», concluyéndose incluso en este mismo caso —por causa del arraigo de la regla a todo lo largo y ancho del territorio norteamericano, salvo en Montana y Puerto Rico— que «la Constitución no exige repudiar esa doctrina familiar [*the Constitution does*

1 Trabajo realizado con la cobertura económica de las «Ayudas para la consolidación y estructuración de unidades de investigación competitivas del sistema gallego de I+D+I del año 2009» (Orden de la Consellería de Economía e Industria de la Xunta de Galicia, de 2 junio 2009 [Diario Oficial de Galicia de 12 junio]), referencia INCITE09ENA101006ES.

2 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas (Madrid, 1988), págs. 55 y ss.

3 *Adair v. United States*, 208 US 161.

4 *Coppage v. Kansas*, 236 US 1.

5 Respecto del segundo, véase A. ARUFE VARELA, «El voto particular del Juez Oliver Wendell Holmes, Jr. en el caso *Coppage v. Kansas* (1915). Un texto jurídico norteamericano clásico contra el despido libre», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo-ACDCT*, vol. I (2009), págs. 13 y ss.

6 *Engquist v. Oregon Department of Agriculture et al.*, a publicarse en el *Bound Volume* núm. 553 del año 2008.

not require repudiating that familiar doctrine]]⁷. Ahora bien, el despido «a voluntad» es una regla, sí, familiar incluso, también —algún tratadista antiguo hablaba con orgullo, refiriéndose a ella, de «la regla americana [*the American rule*]]⁸—, pero en absoluto un dogma jurídico (tipo el Código de Hamurabi o las Tablas de Moisés) que se encuentre tallado en piedra, puesto que conoce excepciones que la hacen brillar, y a cuyo amparo se limita el libérrimo poder de despedir del empresario norteamericano. Estas excepciones, en lo más esencial, son convencionales y legales⁹.

2. Siempre en el plano del Derecho individual del Trabajo, las excepciones convencionales se activan cuando el empresario acuerda con el trabajador renunciar a despedirle libremente. Esta renuncia ocurre siempre que se promete emplear a una persona durante cierto tiempo —y en consecuencia, no mediante un contrato de trabajo indefinido (libremente extinguido «a voluntad»), sino mediante un contrato de trabajo de duración determinada—, pues el contrato de trabajo a término sólo puede resolverlo lícitamente el empresario norteamericano, antes del vencimiento del término acordado con el trabajador, si es que existe alguna «justa causa [*just cause*]]¹⁰. De ahí —a diferencia de lo que sucede en Europa, donde el adjetivo calificativo peyorativo «contrato de trabajo *precario*» lo dice prácticamente todo— que en los Estados Unidos se considere que el término de empleo es una institución protectora del trabajador¹¹. Y de ahí, también, que en la generalidad de Estados federados norteamericanos exista una regulación de la precariedad laboral, legal o jurisprudencial, que en Europa consideraríamos de un liberalismo monstruoso¹². Esta regulación —y seguimos hablando, de momento, sólo del contexto jurídico en que operan todas las empresas yankees (pequeñas, medianas y grandes)— está usualmente basada sobre estos tres pilares: 1) el término puede convenirse oralmente o por escrito, al celebrarse el contrato o después de comenzada su ejecución¹³; 2) la periodicidad de pago del salario no hace prueba de que existe dicho término, pues «el hecho de que la

7 Acerca de todo ello, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El caso *Engquist v. Oregon Department of Agriculture et al.* (2008). La última palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos en favor del despido libre», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo-ACDCT*, vol. II (2010), págs. 95 y ss.

8 Por antonomasia, H.C. WOOD, *A treatise on the Law of master and servant*, J.D. Parsons, jr., Publisher (Albany-Nueva York, 1877), pág. 272.

9 Sobre las excepciones jurisprudenciales creadas por algunas Cortes estatales, muy discutidas y nunca admitidas por la Corte Suprema de los Estados Unidos, véase S.F. BEFORT, «Labor and employment Law at the millennium: a historical review and critical assessment», *Boston College Law Review*, vol. 43 (2002), págs. 351 y ss.

10 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas (Madrid, 1988), págs. 33 y ss.

11 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and North American, Labor and Social Security Law*, Netbiblo (A Coruña, 2007), pág. 163.

12 *Ibidem*.

13 *Ibidem*, pág. 164.

compensación se mida a tanto por día, por mes o por año no hace necesariamente del contrato un contrato por un día, por un mes o por un año, de manera que en todos esos casos el contrato puede ser extinguido en cualquier momento por cualquiera de las partes, salvo que se haya fijado [de otro modo] su duración»¹⁴; y 3) existe término implícito en los supuestos de tácita reconducción, pues «si una persona es empleada por tiempo cierto... y continúa en el mismo empleo después de la expiración del término, se presume que su empleo fue renovado por otro término de idéntica extensión que el original»¹⁵.

3. Por su parte, las excepciones legales —reguladas, como su propio nombre indica, precisamente en una «Ley [Act]»— prohíben el despido del trabajador por cierto tipo de causas. Aquí siempre fue por delante y jugando un papel estelar la legislación federal, aprobada por el Congreso a iniciativa de concretos Presidentes norteamericanos, de los que —y seguimos moviéndonos sólo en el terreno del Derecho individual del Trabajo— los más relevantes fueron Franklin D. ROOSEVELT y John F. KENNEDY. Al primero, como reacción frente al *crack* de 1929, se debe la promulgación de la «Ley de Condiciones de Trabajo Justas [Fair Labor Standards Act]» de 1938¹⁶ —que es la norma reguladora, a nivel federal, del salario mínimo interprofesional y de la jornada máxima¹⁷—, según la cual se considera ilícito «despedir o discriminar de cualquier otra manera a cualquier trabajador, por causa de que dicho trabajador ha presentado una demanda o promovido o causado que se promueva cualquier procedimiento al amparo de, o relacionado con, esta Ley, o ha testificado o está testificando en cualquiera de dichos procedimientos»¹⁸. A la iniciativa del segundo se debe la promulgación —ocurrida tras su asesinato— de la «Ley de Derechos Civiles [Civil Rights Act]» de 1964, cuyo Título VII¹⁹ —aparte de proscribir, al igual que la Ley citada de 1938, el «despido represalia»²⁰— considera «práctica de empleo ilícita» el hecho de «despedir a una persona ... por causa de la raza, color, religión, sexo u origen nacional de tal persona»²¹. Esta última Ley fue luego completada por otras varias Leyes federales proscriptoras de causas discriminatorias distintas de las cinco recién mencionadas, como la «Ley de Discriminación por Edad en el Empleo [Age Discrimination in Employment Act]» de 1967²², que prohíbe discriminar

14 *Ibidem*.

15 *Ibidem*.

16 Actualmente recopilada en el Capítulo 8 del Título 29 del Código de los Estados Unidos, secciones 201 y siguientes.

17 Respecto del primero, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *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.

18 Cfr. sección 215(a)(3) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

19 Actualmente recopilado en el Subcapítulo VI del Capítulo 21 del Título 42 del Código de los Estados Unidos, secciones 2000e y siguientes.

20 Cfr. sección 2000e3(a) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

21 Cfr. sección 2000e2(a)(1) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

22 Recopilada en el Capítulo 14 del Título 29 del Código de los Estados Unidos, secciones 621 y siguientes.

laboralmente a quienes hayan cumplido la edad de 40 años²³, o la «Ley del Americano con Discapacidades [*American with Disabilities Act*]» de 1990²⁴, que prohíbe discriminar laboralmente a los discapacitados²⁵.

II. LA EXENCIONES DE PEQUEÑO NEGOCIO Y DE PEQUEÑA EMPRESA

4. Tratándose de legislación federal, no extraña que el ámbito de aplicación de las cuatro Leyes que acaban de citarse —al igual que el resto de la legislación laboral federal norteamericana— se ciña única y exclusivamente a las empresas actuantes en el denominado «comercio interestatal [*interstate commerce*]», pues a las que actúan sólo en el marco del comercio «intraestatal» (texano, neoyorkino, californiano, etc.) les resultan aplicables, como es lógico, las Leyes estatales (texasanas, neoyorkinas, californianas, etc.) equivalentes de estas otras federales. Baste indicar, a modo de ejemplo, que el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, en una pedagógica secuencia: 1) prohíbe al empresario, como ya se sabe, discriminar al trabajador por causa de raza, religión, sexo, etc.; 2) considera «empresario», a su vez, toda «persona implicada en un negocio que afecte al comercio, que tenga ... trabajadores»²⁶; y 3) indica, por último, que «la palabra “comercio” significa profesión, tráfico, comercio o comunicación entre diversos Estados [federados], o entre un Estado [federado] y cualquier lugar fuera del mismo, o dentro del Distrito de Columbia, o una posesión de los Estados Unidos (distinta del Territorio Fiduciario de las Islas del Pacífico), o entre puntos del mismo Estado pero a través de un punto fuera del mismo»²⁷. Ahora bien, lo verdaderamente sorprendente —para nosotros, los europeos— no es esta forma de entender y practicar el federalismo²⁸, sino el hecho de que dichas cuatro Leyes federales contengan «exenciones [*exemptions*]» de cumplirlas, dentro del marco genérico representado por el conjunto de miles y miles de empresas actuantes en el «comercio interestatal»²⁹, que son de dos categorías distintas.

23 Cfr. sección 623 del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

24 Recopilada en el Subcapítulo I del Capítulo 126 del Título 42 del Código de los Estados Unidos, secciones 12101 y siguientes.

25 Cfr. sección 12112 del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

26 Cfr. sección 2000e(b) del Título 42 del Código de los Estados Unidos

27 Cfr. sección 2000e(g) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

28 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «Federalismo y distribución de competencias normativas en materia de prevención de riesgos laborales: los modelos norteamericano, alemán y español», *Aranzadi Social*

29 Al respecto, véase R. CARLSON, «The small firm exemption and the single employer doctrine in employment discrimination Law», *St. John's Law Review*, vol. 80 (2006), págs. 1197 y ss. Por supuesto, no todas las Leyes laborales federales contienen dicha clase de «exenciones», aunque también se refieran a las estructuras del Derecho individual norteamericano del Trabajo. Es el caso, por ejemplo, de la «Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [*Occupational Safety and Health Act*]» de 1970 —equivalente de nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales—, en la que se afirma que «la palabra “empresario” significa una persona

5. La primera está representada por la que puede denominarse «exención» de «pequeño negocio [*small business*]». Se encuentra contenida en la más antigua de las cuatro Leyes federales que venimos considerando (esto es, la Ley de Condiciones de Trabajo Justas de 1938). Y de acuerdo con ella, quedan «exentas» de cumplir lo preceptuado en la propia Ley (recuérdese, entre otras cosas, pagar el salario mínimo interprofesional federal o cumplir la jornada máxima federal, lo que hace caer por su base su prohibición del «despido represalia») las empresas que no alcancen un determinado volumen de negocio, pues —según su complejísima sección sobre «definiciones», ordenadas por letras, desde la (a) a la (y)— «“empresa implicada en el comercio o en la producción de bienes para el comercio” significa una empresa que ... tiene trabajadores implicados en el comercio o en la producción de bienes para el comercio, o que tiene trabajadores manejando, vendiendo o trabajando de otro modo sobre bienes o materiales que hayan sido trasladados o producidos para el comercio por cualquier persona; y ... sea una empresa cuyo volumen bruto anual de ventas concluidas, o negocio realizado, no sea menor de 500.000 dólares (con exclusión de impuestos especiales que estén establecidos separadamente en el nivel del comercio al por menor) [*an enterprise whose annual gross volume of sales made or business done is not less than \$500,000 (exclusive of excise taxes at the retail level that are separately stated)*]»³⁰.

6. Por su parte, la segunda «exención» se refiere a la que cabe denominar «pequeña empresa [*small firm*]», pero desde el punto de vista estrictamente jurídico-laboral (esto es, si es que se atiende sólo al concreto número de trabajadores que emplea). A este otro parámetro se ajustan las otras tres Leyes federales antidiscriminatorias citadas. En efecto: 1) según el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, «la palabra “empresario” significa una persona implicada en una industria que afecte al comercio, que tenga quince o más trabajadores [*fifteen or more employees*] por cada día laboral en veinte o más semanas naturales del año natural actual o precedente»³¹; 2) según la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, «la palabra “empresario” significa una persona implicada en una industria que afecte al comercio, que tenga veinte o más trabajadores [*twenty or more employees*] por cada día laboral en veinte o más semanas naturales del año natural actual o precedente»³²; y 3) según la Ley del Americano con Discapacidades de 1990, «la palabra “empresario” significa una persona implicada en una industria que afecte al comercio, que tenga quince o más trabajadores [*fifteen or more employees*] por cada día laboral en veinte o más semanas naturales del año natural actual o precedente... excepto que, durante los dos años siguientes a la fecha de efectividad de este subcapítulo, empresario significa una persona implicada en una industria que afecte al comercio, que tenga 25 ó más trabajadores por cada día laboral en 20 ó más semanas naturales del año natural actual o precedente, y todo agente de dicha persona»³³.

implicada en un negocio que afecte al comercio, que tenga trabajadores» [cfr. sección 652(5) del Título 29 del Código de los Estados Unidos].

30 Cfr. sección 203(s)(1)(A) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

31 Cfr. sección 2000e(b) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

32 Cfr. sección 630(b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

33 Cfr. sección 12111(5)(A) del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

III. LOS CASOS *CLACKAMAS GASTROENTEROLOGY ASSOCIATES* (2003) Y *ARBAUGH* (2006)

7. Por supuesto, la lógica de todas estas «exenciones» es clara, dado que un empresario «exento» —bien por su pequeño volumen de negocio, bien por el reducido número de trabajadores que emplea— tiene manos libres para poder despedir sin trabas a cualquiera de sus trabajadores no-precarios (recuérdese, de acuerdo con la regla norteamericana del despido libre, por «una razón buena, una razón mala o sin ninguna razón», incluidas las discriminatorias por razón de raza, sexo, edad, discapacidad, etc.). La casuística jurisprudencial sobre el tema del empresario «exento» (que para el ciudadano norteamericano medio está idealmente representado por las «tiendas “de la esquina” [“corner” stores]») ³⁴ es concluyente y abundantísima ³⁵, discutiéndose frecuentemente en ella problemas de identificación del empresario del trabajador demandante y, por tanto, de «empresario aparente» ³⁶ (por ejemplo, si el empresario real del demandante es un grupo de empresas o sólo un empresario agrupado, con la consecuencia de que si el empresario verdadero fuese el grupo, podría quedar alterada o la magnitud del volumen de negocio o el umbral de trabajadores empleados, cabiendo entonces que el sujeto demandado por el trabajador dejase de estar «exento») ³⁷. Existe incluso jurisprudencia de la propia Corte Suprema de los Estados Unidos acerca de estas «exenciones», habiéndonos parecido especialmente interesantes los dos casos de que tratamos seguidamente.

8. El primero es *Clackamas Gastroenterology Associates, P.C. v. Wells*, fallado en 22 abril 2003 ³⁸, relativo al siguiente supuesto de hecho: 1) el «recurrente, Clackamas Gastroenterology Associates, P[rofessional].C[orporation]., es una clínica médica de Oregon» ³⁹; 2) «empleó a la recurrida, Deborah Anne Wells, como contable, desde 1986 hasta 1997» ⁴⁰; 3) «tras su despido, ella planteó esta acción contra la clínica, alegando discriminación sobre la base de discapacidad al amparo del Título I de la L[ey] del A[mericano] con D[iscapacidades]» ⁴¹; 4) «el recurrente negó que estuviese cubierto por la Ley y solicitó un juicio sumario, afirmando que no tenía 15 ó más trabajadores en las 20

34 Véase R. CARLSON, «The small firm exemption and the single employer doctrine in employment discrimination Law», cit., pág. 1199, poniendo de relieve (con cifras estadísticas) que ésta puede ser la razón que explica por qué en las pequeñas empresas norteamericanas se emplea un porcentaje sorprendentemente reducido de trabajadores «negros».

35 En la base de datos *WESTLAW Internacional*, véase el número clave «78k1111».

36 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El empresario aparente*, Civitas (Madrid, 1992), págs. 33 y ss.

37 Al respecto, por ejemplo, caso *Chao v. Hotel Oasis, Inc.*, 493 F.3d 26, fallado por la Corte de Apelaciones del primer circuito en 28 junio 2007, con abrumador repaso de jurisprudencia federal sobre el tema.

38 538 US 440.

39 Cfr. apartado I, párrafo primero, de la opinión de la Corte.

40 *Ibidem*.

41 *Ibidem*.

semanas exigidas»⁴²; y 5) la Corte Suprema de los Estados Unidos centró con acribia el *thema decidendi* —resuelto contra la despedida por una Corte federal de Distrito, y a favor de ella por la Corte de Apelaciones del Noveno Circuito—, indicando que «la cuestión en este caso es si cuatro médicos, activamente implicados en la práctica médica como accionistas y directores [*as shareholders and directors*] de una corporación profesional, deberían ser computados como “trabajadores”»⁴³. Lo fallado aquí fue, sin embargo, la imposibilidad de entrar a resolver el fondo, al constar en autos pruebas no valoradas por la Corte de segunda instancia, por lo que —según el Juez STEVENS, ponente del asunto— «revocamos el fallo de la Corte de Apelaciones y devolvemos el caso a esa Corte para ulteriores actuaciones congruentes con esta decisión»⁴⁴. Ahora bien, lo verdaderamente importante en este caso es la comprensión, incluso simpatía, que la Corte Suprema de los Estados Unidos muestra hacia la cláusula de «exención» (aquí de «pequeña empresa») contenida en la Ley, y cuya aplicación la clínica demandada invocaba. En efecto, según el Juez STEVENS —que también alude a la conveniencia de «ahorrar a las empresas muy pequeñas el gasto, potencialmente aplastante, de dominar las complejidades de las Leyes anti-discriminación [*to spare very small firms from the potentially crushing expense of mastering the intricacies of the antidiscrimination laws*]⁴⁵—, «la decisión del Congreso de limitar el ámbito de aplicación de la legislación a empresas de 15 ó más trabajadores tiene su propia justificación, que debe ser respetada: señaladamente, facilitar la entrada en el mercado y preservar la posición competitiva de las empresas más pequeñas [*easing entry into the market and preserving the competitive position of smaller firms*]⁴⁶.

9. El segundo caso es *Arbaugh v. Y & H Corp.*, fallado en 22 febrero 2006⁴⁷. Aquí la empresa pequeña demandada era «el Moonlight Cafe, un restaurante de Nueva Orleans poseído y gestionado por Y & H»⁴⁸, y la trabajadora demandante, la camarera Jenifer ARBAUGH, que «alegaba que Yalcin Hatipoglu, uno de los propietarios de la empresa, la había acosado sexualmente y precipitado su despido indirecto [*constructive discharge*]⁴⁹. Visto que la empresa había alegado tardíamente —después de la intervención del jurado, cuyo veredicto otorgaba a la trabajadora demandante una indemnización de «40.000 dólares»⁵⁰— la cláusula de «exención» contenida en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, lo discutido en este caso fue la naturaleza jurídica de la defensa del demandado, si consistente en la invocación de dicha cláusula; y más en concreto, si se trataba de una defensa relativa a una cuestión de «competencia “por razón de la materia” [*“subject-matter” jurisdiction*], apreciable incluso de oficio por el Juez en cualquier momento de

42 *Ibidem*.

43 Cfr. introducción, inciso último, de la opinión de la Corte.

44 Cfr. apartado III, inciso último, de la opinión de la Corte.

45 Cfr. apartado II, párrafo cuarto, de la opinión de la Corte.

46 *Ibidem*.

47 546 US 500.

48 Cfr. apartado II, párrafo primero, de la opinión de la Corte.

49 *Ibidem*.

50 Cfr. introducción, párrafo segundo, de la opinión de la Corte.

la tramitación de los autos⁵¹, o por el contrario, una mera defensa de fondo (literalmente, una defensa relativa «a un ingrediente sustantivo de una demanda de condena al amparo del Título VII [*a substantive ingredient of a Title VII claim for relief*]»⁵², sólo invocable por la empresa demandada «antes de concluirse el juicio sobre el fondo [*prior to the close of trial on the merits*]»⁵³. Pues bien, con una interpretación favorable aquí a la trabajadora sexualmente acosada, la Corte Suprema de los Estados Unidos —con ponencia de la Juez GINSBURG— concluyó que «el umbral numérico [*numerical threshold*] no delimita la competencia por razón de la materia de la Corte federal»⁵⁴, sino que «se refiere a la justificación sustantiva de la demanda al amparo del Título VII»⁵⁵, por lo que «no podía ser defensivamente planteada con retraso en el pleito»⁵⁶. Por supuesto, para la Juez GINSBURG —al igual que para el Juez STEVENS, en el caso anteriormente citado—, la justificación de la cláusula de «exención» tampoco precisaba ser especialmente debatida o comentada, lo que explica que dedicase al tema —en su inglés original— sólo nueve palabras, que son éstas: «Para ahorrar a los negocios muy pequeños la responsabilidad derivada del Título VII [*To spare very small businesses from Title VII liability*]»⁵⁷. En nuestra opinión, se trata de un hecho jurídicamente explicable, vistas todas las «reservas» e «interpretaciones» —muy pensadas y calculadas— con que los Estados Unidos ratifican los Instrumentos de la Organización de Naciones Unidas proscriptores de las diversas formas de discriminación (los Convenios antidiscriminatorios de la OIT, como se sabe, simplemente no los ratifican). Y especialmente, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, respecto del que consta la «interpretación [*understanding*]», anexa a la ratificación, relativa a que «los Estados Unidos interpretan que las distinciones basadas en raza, color, sexo, lengua, opinión política u otra, origen nacional o social, propiedad, nacimiento o cualquier otro estatus —tal y como esas palabras se usan en el artículo 2, apartado 1, y en el artículo 26 [de dicho Pacto]— se permitan cuando tales distinciones estén, como mínimo, racionalmente relacionadas con un objetivo gubernamental legítimo [*to be permitted when such distinctions are, at minimum, rationally related to a legitimate governmental objective*]»⁵⁸, como claramente es, por ejemplo, el de ahorrar responsabilidades y costes laborales a los pequeños negocios y a las pequeñas empresas.

51 *Ibidem*, párrafo primero.

52 *Ibidem*.

53 *Ibidem*, párrafo último.

54 *Ibidem*.

55 *Ibidem*.

56 *Ibidem*.

57 Cfr. apartado I, párrafo primero, de la opinión de la Corte.

58 Todos estos documentos constan en el portal en Internet de la Organización de Naciones Unidas, ubicado en www.un.org, dentro del enlace «Derechos humanos».