

**EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL FEDERAL
NORTEAMERICANO. ESTUDIO CONTEXTUALIZADOR DE LA
SECCIÓN 206 DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS
UNIDOS, COMPARÁNDOLA CON EL DERECHO ESPAÑOL, Y SU
TRADUCCIÓN CASTELLANA**

*[THE AMERICAN FEDERAL MINIMUM WAGE. A STUDY IN CONTEXT OF
THE UNITED STATES CODE, SECTION 206 OF TITLE 29, IN COMPARISON
WITH THE SPANISH LAW, AND ITS CASTILIAN TRANSLATION]*

Álvaro Díaz del Río Lago

Fecha de recepción: 21 de octubre de 2011
Fecha de aceptación: 11 de noviembre de 2011

Sumario: I. LA SECCIÓN 206 DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS.- II. LOS PRESIDENTES DE LOS ESTADOS UNIDOS Y EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL FEDERAL.- III. ESTUDIO COMPARADO ENTRE LA SECCIÓN 206 DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS Y EL ARTÍCULO 27 DE NUESTRO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- IV. CONCLUSIONES.- V. TRADUCCIÓN CASTELLANA DE LA SECCIÓN 206 DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS.

Contents: I. SECTION 206 OF TITLE 29 OF THE UNITED STATES CODE.- II. THE PRESIDENTS OF THE UNITED STATES AND THE FEDERAL MINIMUM WAGE.- III. A COMPARATIVE STUDY BETWEEN SECTION 206 OF TITLE 29 OF THE UNITED STATES CODE AND SECTION 27 OF OUR WORKERS' STATUTE.- IV. CONCLUSIONS.- V. A CASTILIAN TRANSLATION OF SECTION 206 OF TITLE 29 OF THE UNITED STATES CODE.

Resumen: Este trabajo estudia las similitudes y diferencias entre la norma federal norteamericana y la norma española reguladoras del salario mínimo, poniendo de relieve el dato de que es una institución clave para la Presidencia de los Estados Unidos desde 1938.

Abstract: This paper studies the similarities and differences between American federal norm and the Spanish norm ruling the minimum wage, highlighting the feature that it is a key institution for the Presidency of the United States since 1938.

Palabras clave: Salario mínimo – Estados Unidos de América – Roosevelt – España – Derecho comparado del Trabajo

Keywords: Minimum wage – United States of America – Roosevelt – Spain – Comparative Labor Law

* * *

I. LA SECCIÓN 206 DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS

1. La sección 206 del Título 29 del Código de los Estados Unidos —que es la norma donde aparecen recopiladas todas las Leyes federales norteamericanas, resultando accesible su contenido gratuitamente en Internet, a través del sitio oficial equivalente a nuestro *Boletín Oficial del Estado*, ubicado en www.gpoaccess.gov¹— es un precepto largo, redactado —en parte— en un inglés antiguo (del que ya no se utiliza hoy, por parte de los políticos actuales, para poner por escrito las Leyes), y que he procedido a traducir íntegramente —por indicación de mis tutores— desde su inglés original al castellano², dado su evidente interés comparatista no sólo para nosotros, los españoles, sino también para el resto de ciudadanos de la Unión Europea que se ganan la vida trabajando a cambio de un salario. Es un precepto que sigue dando mucho que hablar y que escribir en los Estados Unidos³; y formalmente hablando, consta de siete apartados, ordenados por letras entre dos medios paréntesis [de la (a) a la (g)], aunque materialmente hablando sean sólo seis apartados, visto que la letra (c) figura como «derogada [*repealed*]», habiéndose producido esta derogación en 1996. Desde el punto de vista de su contenido, el rótulo de esta sección (literalmente, «Salario mínimo [*Minimum wage*]») lo dice todo, cabiendo afirmar respecto de ese contenido —de momento— sólo lo siguiente: 1) que ese «salario mínimo» tiene una cuantía a día de hoy de «7,25 dólares por hora», equivalentes —en el momento en que esto escribo— a aproximadamente 5 euros por hora; 2) se trataría, con terminología española, de un verdadero salario mínimo interprofesional, puesto que el ámbito de cobertura de dichos «7,25 dólares por hora» se refiere no sólo a los trabajadores asalariados corrientes y molientes, sino también a quien «está empleado como marinero en un buque norteamericano [*seaman on an American vessel*]»⁴, a quien «está empleado en la agricultura [*employed in agriculture*]»⁵, a los «trabajadores de empresarios que prestan contratos de servicios a los Estados Unidos [*employees of employers providing contract services to United States*]»⁶, a los «trabajadores del

¹ Sobre él, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 12-13.

² Véase *infra*, V.

³ Sólo en el último año, véase B.E. KAUFMAN, «Institutional economics and the minimum wage: broadening the theoretical and policy debate», *Industrial and Labor Relations Review*, núm. 63 (2010), págs. 427 y ss.; A.D. JYLES, «The newly increased minimum wage: Congress's way of robbing Peter to pay Paul», *Southern University Law Review*, núm. 37 (2010), págs. 353 y ss.; y T.A. PALO, «Minimum wage, justifiably unenforced?», *Seton Hall Legislative Journal*, núm. 35 (2010), págs. 36 y ss.

⁴ Apartado (a)(3).

⁵ Apartado (a)(4).

⁶ Apartado (e).

servicio doméstico [*employees in domestic service*]⁷, e incluso, al «trabajador a domicilio [*home worker*]⁸, que es —en los Estados Unidos de Norteamérica, y también en Europa— el trabajador no retribuido como regla por unidad de tiempo, sino «por unidad de obra [*piece rate*]⁹; y 3) en principio, que ese «salario mínimo» horario sólo conoce una excepción, por razón de la edad del trabajador afectado, pues —siempre según este precepto legal— «cualquier empresario puede pagar a cualquier trabajador de dicho empresario, durante los primeros 90 días naturales consecutivos siguientes a que dicho trabajador sea inicialmente empleado por dicho empresario, un salario que no sea menor de 4,25 dólares por hora»¹⁰, teniendo en cuenta que esto «se aplicará sólo al trabajador que no haya cumplido la edad de 20 años»¹¹.

2. Por paradójico que pueda resultarnos a los europeos, esta sección no constituye lo que los norteamericanos denominan «Derecho positivo», significando esto lo siguiente¹²: 1) el tenor del precepto en cuestión no hace «prueba plena [*legal evidence*]¹²» del Derecho en él contenido, a diferencia de los preceptos insertados en otros Títulos —como, por ejemplo, el Título 28 (rotulado «Organización judicial y enjuiciamiento civil [*Judiciary and judicial procedure*]¹²)— que sí tienen la naturaleza, en cambio, de «Derecho positivo»; 2) por esta razón, el Código aquí sólo constituye «prueba “*iuris tantum*” [*prima facie evidence*]¹²» de su contenido, lo que explica que los operadores jurídicos norteamericanos deban seguir citando todavía el texto de las Leyes no codificadas, enlatadas en dichos Títulos, a través del repertorio oficial denominado «Leyes en extenso [*Statutes at large*]¹²» —que sí hace prueba plena del Derecho en cuestión, según la sección 112 del Título 1 del Código de los Estados Unidos—, cuya consulta también resulta posible a través del portal jurídico del Gobierno de los Estados Unidos; y 3) la Ley aquí enlatada, de cuyo contenido forma parte la sección 206 del Título 29 del Código de los Estados Unidos es la importantísima y trascendental —sin hipérbole— «Ley de Condiciones de Trabajo Justas [*Fair Labor Standards Act*]¹³» de 1938¹³. En la actualidad, el contenido de esta última Ley

⁷ Apartado (f).

⁸ Apartado (a)(2).

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ Apartado (g)(1).

¹¹ Apartado (g)(4).

¹² Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2ª ed., cit., pág. 24.

¹³ Sobre ella, recientes, véase J.L. CURIALE, «America's new glass ceiling: unpaid internships, the Fair Labor Standards Act, and the urgent need for change», *Hastings Law Journal*, núm. 61 (2010), págs. 1531 y ss.; K.K. HART, «H-2B Workers and the obligations of employers under the Fair Labor Standards Act: How Castellanos-Contreras v. Decatur Hotels, L.L.C. changed the theory of reimbursement requirements», *Tulane Law Review*, núm. 84 (2010), págs. 1305 y ss.; y A.M. ROTHE, «Blackberrys and the Fair Labor Standards Act: does a wireless ball and chain entitle white-collar workers to overtime compensation?», *Saint Louis University Law Journal*, núm. 54 (2010), págs. 709 y ss.

aparece recopilado en el Capítulo 8 del Título 29 del Código de los Estados Unidos, secciones 201 a 219, bajo el rótulo genérico —de lógica aplastante— «Condiciones de trabajo justas [*Fair labor standards*]». De entre los preceptos de este Capítulo, a tener muy en cuenta para una interpretación sistemática (y también, para una correcta comprensión) del contenido de nuestra sección 206 —asimismo insertada en él—, destaca sobremanera uno, que horrorizaría en Europa, pero que resulta completamente ilustrativo de lo que los europeos motejamos como típico «*American way of life*».

3. Este precepto es la complejísima y larguísima sección 203 (rotulada «Definiciones [*Definitions*]»), que contiene un número virtualmente indecible de ellas, ordenadas por letras desde la (a) hasta la (y), interesándonos únicamente la correspondiente a lo que sea «empresa», a los efectos de la Ley. Pues bien, lo importante a retener aquí es que muchas empresas pequeñas —entendiendo por tales las que no alcancen un determinado volumen de negocio¹⁴— quedan «exentas» de cumplir lo preceptuado en la propia Ley (y por tanto, de cumplir el mandato imperativo de pagar «7,25 dólares por hora»)¹⁵, pues «“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)*]»¹⁶. La sección 206 impone, sin embargo, una «excepción» a la recién citada «exención» de pequeña

¹⁴ Esta es una de las dos vías que conduce al resultado de que la empresa tenga que pagar a sus trabajadores el salario mínimo (doctrinalmente denominada «*enterprise coverage*»), existiendo otra vía (denominada «*individual coverage*») que puede conducir al mismo resultado, aunque se trate de una empresa clamorosamente pequeña. Sobre el tema, datándolo (la segunda vía se remonta a los orígenes de la Ley, mientras que la primera fue resultado de una enmienda de 1961), con su jurisprudencia, véase R.N. COVINGTON y K.H. DECKER, *Employment Law. In a nutshell*, 2ª ed., West Group (St. Paul-Minn, 2002), págs. 397 y ss.

¹⁵ 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 implicada en un negocio que afecte al comercio, que tenga trabajadores» [cfr. sección 652(5) del Título 29 del Código de los Estados Unidos].

¹⁶ Cfr. sección 203(s)(1)(A) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

empresa¹⁷, relativa justamente a los titulares de un hogar familiar que empleen servidores domésticos —por resultar evidente que dichos titulares nunca podrían ser conceptuados como medianas o pequeñas empresas—, pues dicho precepto se aplica «a todo trabajador» que cumpla alguna de las dos siguientes condiciones: 1) «que en cualquier semana laboral esté empleado en el servicio doméstico en una casa»¹⁸; o 2) «que en cualquier semana laboral ... esté empleado en el servicio doméstico en una o más casas, y ... esté empleado así por más de 8 horas en el conjunto»¹⁹.

II. LOS PRESIDENTES DE LOS ESTADOS UNIDOS Y EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL FEDERAL

4. Como acaba de decirse, la «Ley de Condiciones de Trabajo Justas» —nuestro referente, a efectos del análisis de la sección 206 del Título 29 del Código de los Estados Unidos— fue promulgada en el año 1938, cuando ocupaba su segundo mandato el demócrata Franklin D. ROOSEVELT, uno de los más grandes Presidentes (exactamente fue el trigésimo segundo) que haya habido nunca en los Estados Unidos. Le tocó vivir una época muy difícil (recuérdese, el «*crack*» de 1929)²⁰, demostrando hasta la saciedad su talante de político honrado y, sobre todo, de verdadero hombre de Estado, capaz de dar lecciones a todo el mundo. Una de las lecciones que dio fue precisamente la creación del «salario mínimo» —como elemento de lucha eficaz, frente al caos económico y social generado a partir de 1929—, fijándolo en aquella época en cuantía de «veinticinco centavos por hora», debiendo recordarse —acerca del carácter absolutamente pionero de esta medida— que en Francia no se implantó el salario mínimo interprofesional hasta 1950, en España hasta 1963, en Portugal hasta 1974 y en el Reino Unido hasta 1998²¹. La implantación de esta revolucionaria medida en los Estados Unidos le exigió al Presidente ROOSEVELT echarle un pulso a la Corte Suprema de los Estados Unidos, que sistemáticamente venía declarando inconstitucionales las diversas Leyes promulgadas a iniciativa de dicho gran Presidente, y cuyo conjunto se conoce por comodidad en todo el mundo con el calificativo de legislación del «*new deal*». Tras el episodio conocido con el nombre de «proyecto de empaquetar la

¹⁷ Para una clasificación de las «exenciones» en cuestión, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *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. 36 y ss.

¹⁸ Apartado (f)(1).

¹⁹ Apartado (f)(2).

²⁰ Sobre esta crisis, por todos, véase D. NEUMARK y W. WASCHER, «Minimum wages and low-wage workers: how well does reality match the rhetoric?», *Minnesota Law Review*, núm. 92 (2008), págs. 1298 y ss.

²¹ Al respecto, 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. 4 y ss.

Corte [*packing Court bill*]²², tuvo lugar el coloquialmente llamado «*switch in time that saved nine*», pues el conservador Juez ROBERTS se cambió en la Corte Suprema de los Estados Unidos de bando, pasando a votar —en asuntos de «*new deal*»— con otros tres compañeros suyos más el Juez-Presidente de la Corte, que pasó a tener así una nueva y justa mayoría de cinco. De acuerdo con esta nueva mayoría, la Corte Suprema de los Estados Unidos fue convalidando, a partir de 1937, la citada legislación del «*new deal*». Y a este respecto, debe ser citado el caso *United States v. Darby Lumber Co.* (1941)²³, de capital importancia a nuestros concretos efectos, supuesto que confirmó la constitucionalidad de la tan citada «Ley de Condiciones de Trabajo Justas» de 1938.

5. Tras Franklin D. ROOSEVELT, ha habido doce Presidentes más de los Estados Unidos, de los cuales nueve dejaron el sello de su presidencia marcado en la elevación —generalmente progresiva— de la cuantía del salario mínimo²⁴, a saber: 1) el demócrata Harry S. TRUMAN (1945-1953), terminador —tras los bombardeos atómicos de Hiroshima y Nagasaki— de la Segunda Guerra Mundial, que elevó la cuantía del salario mínimo a «75 centavos por hora»; 2) el republicano Dwight D. EISENHOWER (1953-1961), terminador del aislacionismo internacional de la dictadura franquista, que incrementó la cuantía del salario mínimo a «1 dólar por hora»; 3) el demócrata John F. KENNEDY (1961-1963), terminador de la discriminación racial y por otros motivos en los Estados Unidos, que incrementó el salario mínimo hasta «1,15 dólares por hora», con efectos de septiembre 1961, y a «1,25 dólares por hora» con efectos de septiembre 1963; 4) el demócrata Lyndon B. JOHNSON (1963-1969), cuya presidencia estuvo marcada por la Guerra de Vietnam, que incrementó el salario mínimo hasta «1,60 dólares por hora», con efectos de 1969; 5) el republicano Richard M. NIXON (1969-1974), terminado por el escándalo del Hotel Watergate, que incrementó el salario mínimo a «2 dólares por hora» en 1974, a «2,10 dólares por hora» para 1975 y a «2,30 dólares por hora» para 1976; 6) el demócrata Jimmy E. CARTER (1977-1981), uno de los cuatro Presidentes norteamericanos (y el único de la historia moderna) que no tuvo la ocasión de nombrar ningún Juez de la Corte Suprema de los Estados Unidos, que elevó el salario mínimo a «2,65 dólares por hora» en enero de 1978, a «2,90 dólares por hora» en enero de 1979, a «3,10 dólares por hora» en enero de 1980, y a «3,35 dólares por hora» en enero de 1981; 7) el republicano George H.W.

²² Sobre el tema, véase W.H. REHNQUIST, *The Supreme Court*, Vintage Books (New York, 2002), págs. 116 y ss.

²³ Referencia 312 U.S. 100. Acerca de estas «referencias», 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 [*The dissenting opinion by Justice Oliver Wendell Holmes, Jr. in Coppage v. Kansas (1915). A Classical american legal text against termination at will*]», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. I (2009), pág. 14.

²⁴ Toda la información a que nos vamos a referir en lo que sigue, consta explicitada con todo lujo de detalles en el sitio oficial de Internet del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ubicado en www.dol.gov/whd/minwage/coverage.htm.

BUSH (1989-1993), multimillonario del petróleo texano, tras crear su propia compañía petrolífera, y líder de la coalición militar en la guerra del Golfo, que incrementó el salario mínimo a «3,80 dólares por hora» en 1990, y a «4,25 dólares por hora» en 1991 ; 8) el demócrata Bill J. CLINTON (1993-2001), que logró que se hiciese abstracción de cierto asunto sentimental, por haber logrado la disminución del desempleo, el saneamiento de las cuentas públicas y el equilibrio presupuestario, lo que le legitimó para elevar el salario mínimo a «4,75 dólares por hora» en 1996, y a «5,15 dólares por hora» en 1997; y 9) el republicano George W. BUSH (2001-2009), azuzador del avispero petrolífero de Iraq, con su secuela del «September 11th» de 2001, que elevó el salario mínimo a «5,85 dólares por hora» en 2007, a «6,55 dólares por hora» en 2008, y a «7,25 dólares por hora» —su cuantía actual—, con efectos de 24 julio 2009.

6. Descartados estos nueve Presidentes, quedan otros tres Presidentes de los Estados Unidos —posteriores siempre al creador de la institución, esto es, Franklin D. ROOSEVELT— que no procedieron a incrementar durante sus mandatos la cuantía del salario mínimo, a saber: 1) el republicano Gerald R. FORD (1974-1977), que poco pudo hacer tras acceder precipitadamente al cargo luego de la dimisión del Presidente NIXON, aun cuando le dio tiempo a nombrar uno de los Jueces supuestamente más «izquierdistas» de la Corte Suprema de los Estados Unidos²⁵; 2) el republicano Ronald W. REAGAN (1981-1989), ultraconservador aunque muy popular, que imprimió su talante político-laboral —al poco de comenzar su primer mandato— procediendo a despedir más de 11.000 controladores aéreos (sin necesidad de tener que declarar la «ley marcial»), con ocasión de la famosa huelga de controladores aéreos norteamericanos —tema, por cierto, de completa actualidad hoy en España— del año 1981²⁶; y 3) el demócrata Barack H. OBAMA (2009-), que comparte con el gran Franklin D. ROOSEVELT el común denominador de haber tenido que lidiar con una crisis económica de impacto mundial, tras el «*crack*» del banco especulativo Lehman Brothers en 2008, aunque inició su mandato con el gesto simbólico —que no puede pasar desapercibido a ningún laboralista— de haber promulgado, sólo nueve días después de haber tomado posesión de su cargo, una Ley de carácter laboral (la «Ley Lilly Ledbetter de Pago Justo de 2009 [*Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009*]»)²⁷.

²⁵ Acerca del Juez STEVENS, véase W.H. REHNQUIST, *The Supreme Court*, cit., pág. 228.

²⁶ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «La gestión de la huelga de controladores aéreos norteamericanos, de 3 de agosto de 1981, por la Administración REAGAN. Un estudio de la casuística-tipo penal, civil, mercantil y laboral a que dio lugar», *Actualidad Laboral*, núm. 2 (2011), págs. 140-154.

²⁷ Sobre el tema, de completa actualidad jurídica en los Estados Unidos, véanse S. DELLINGER y W.K. BRUMBACH III, «The Lilly Ledbetter Fair Pay Act: what employers need to know», *South Carolina Lawyer*, núm 21 (2009), págs. 15 y ss.; C.A. SULLIVAN, «Raising the dead?: The Lilly Ledbetter Fair Pay Act», *Tulane Law Review*, núm. 84 (2010), págs. 499 y ss.; y

III. ESTUDIO COMPARADO ENTRE LA SECCIÓN 206 DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS Y EL ARTÍCULO 27 DE NUESTRO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

7. Sobre la base de que el término de comparación de la sección del Código de los Estados Unidos, de que venimos tratando, sólo puede ser el artículo 27 de nuestro Estatuto de los Trabajadores (rotulado «Salario mínimo interprofesional»), la primera diferencia de bulto existente entre este precepto español y el precepto norteamericano se refiere a la periodicidad automática con que se incrementa la cuantía del salario mínimo interprofesional español («El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, *anualmente*, el salario mínimo interprofesional»)²⁸, cosa que en absoluto ocurre —como acaba de comprobarse— en el caso de los Estados Unidos. En España, el Gobierno central procede a dar cumplimiento a este deber estatutario promulgando todos los años el correspondiente «Real Decreto» de fijación de la cuantía del salario mínimo interprofesional, siempre con efectos de 1 enero del año correspondiente²⁹. Esto explica, de un lado, que nuestro país haya podido ratificar sin problema el Convenio núm. 131 de 1970 de la OIT, sobre fijación de salarios mínimos, visto que esta norma internacional de la OIT afirma que «todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y *ajustar de tiempo en tiempo* los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema»³⁰; y de otro lado, que los Estados Unidos no hayan procedido a la ratificación del mismo³¹, aunque en este tema presionan también razones de muy diverso signo, incluida la alergia que sienten los norteamericanos si ratifican instrumentos internacionales que puedan condicionar o limitar su soberanía imperialista³².

C.E. SOROCK, «Closing the gap legislatively: consequences of the Lilly Ledbetter Fair Pay Act», *Chicago-Kent Law Review*, núm. 85 (2010), págs. 1199 y ss.

²⁸ Apartado 1, párrafo primero. Incluso se prevé, aunque hasta ahora no haya sucedido nunca, que «igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado» (*ibidem*, párrafo segundo).

²⁹ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 215.

³⁰ Artículo 4, apartado 1.

³¹ Al respecto, 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)*, cit., págs. 4 y 7-8.

³² Al respecto, razonándolo, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de Derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano*, cit., págs. 41-44.

8. Supuesto que el artículo 27 de nuestro Estatuto de los Trabajadores es verdadera «legislación laboral», desde un punto de vista jurídico-constitucional (y en consecuencia, un precepto que sólo podía promulgar el Estado, pero no las Comunidades Autónomas)³³, es claro que la cuantía del salario mínimo interprofesional, anualmente fijada por el Gobierno central, se aplica uniformemente en todo el territorio español, y por tanto, a los trabajadores que trabajan en O Caurel, A Coruña, Barcelona o Madrid. En cambio, la cuantía del salario mínimo fijada por la sección 206 del Título 29 del Código de los Estados Unidos no se aplica necesariamente en todo el territorio yanqui, puesto que —realizando el peculiar concepto de federalismo «funcional» allí existente³⁴—, es asimismo claro: 1) que dicha cuantía sólo se aplica, en principio, a las empresas implicadas en el «comercio interestatal», por desarrollar actividades empresariales en dos o más Estados federados norteamericanos; 2) que por ello mismo, las empresas implicadas en el que puede denominarse «comercio intraestatal», actuantes sólo en un concreto Estado federado norteamericano no se rigen —siempre en principio— por dicho precepto del Código de los Estados Unidos; y 3) que para cubrir este vacío, los diversos Estados federados norteamericanos regulan sus propios salarios mínimos estatales (californiano, neoyorquino, tejano, etc), existiendo incluso Estados que carecen de todo salario mínimo estatal (son los de Alabama, Carolina del Sur, Luisiana, Mississippi y Tennessee)³⁵. Esto despejado, resulta que si comparamos la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente para este año 2011 en España (según el Real Decreto 1795/2010, de 30 diciembre, se trata de un salario de «641,40 euros/mes»)³⁶, promediándolo por horas, y los aproximadamente 5 euros/hora de salario mínimo federal norteamericano, de que antes se habló³⁷, resulta patente que nuestro salario mínimo interprofesional «nacional» es de cuantía claramente inferior a la del salario mínimo interprofesional federal norteamericano, habiendo confirmado incluso el Consejo de Europa que dicha cuantía del salario español no permite —con violación del artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea de 1961— mantener un nivel de vida «decente» en España³⁸.

³³ Véase artículo 149, apartado 1, competencia 7ª, de la Constitución.

³⁴ Al respecto, 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*, núm. 21 (2010), págs. 65 y ss.

³⁵ Al respecto de todo esto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2ª ed., cit., págs. 192-193.

³⁶ Cfr. su artículo 1, párrafo primero.

³⁷ *Supra*, núm. 1.

³⁸ Sobre ello, 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)*, cit., págs. 56-57.

9. Otra diferencia aparente —aunque aquí la apariencia en cuestión engaña— entre el precepto norteamericano y el precepto español se refiere al procedimiento a seguir para fijar la cuantía del salario mínimo, supuesto que en España el Gobierno central actúa en este caso «previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas», debiendo tener en cuenta el IPC, la productividad media nacional, la coyuntura económica, etc³⁹., mientras que en los Estados Unidos el procedimiento de elaboración de la Ley federal de incremento de la cuantía del salario mínimo —a iniciativa, como ya se vio, del Presidente norteamericano correspondiente— debe seguir los trámites por los que pasa cualquier otra Ley (y en consecuencia, sin ningún tipo de intervención de los sindicatos norteamericanos, distinta de su posible actuación como meros grupos de presión o «lobbystas»). Ahora bien, en este tema vuelve reproducirse otra vez en España la distinción entre Derecho «teórico» y Derecho «en la práctica», dado que el citado procedimiento del artículo 27 de nuestro Estatuto de los Trabajadores ha quedado —en cuanto a la intervención sindical— completamente descafeinado, por obra de la jurisprudencia. A este respecto, la resolución judicial decisiva es una Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo de 24 julio 1991⁴⁰, relativa a la impugnación por UGT del «Decreto 2642/1986, de 30-12, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 1987»⁴¹ —visto, siempre según este sindicato, que en «el Decreto cuestionado se fija un salario mínimo interprofesional que se aleja del crecimiento real del coste de la vida, que era el factor que debió entenderse preponderante de entre los fijados por el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores»⁴², por lo que suplicaba que se condenase al Gobierno «a la aprobación y elaboración, con el concurso de las organizaciones sindicales y empresariales de un nuevo salario mínimo, con los efectos compensatorios que procedan a los trabajadores afectados»⁴³—, aunque esta pretensión fue rechazada de plano por el Tribunal Supremo, dado que —según él— «lo que se plantea a este Tribunal a través de esa fundamentación es el control de unos criterios, que aunque fijados por una ley, son de contenido político al menos en sus efectos y significación»⁴⁴, apareciendo el Real Decreto impugnado «como manifestación de una actividad política, realizada por el Gobierno en ejercicio de una competencia directamente atribuida por la Constitución, no controlable jurisdiccionalmente en los aspectos sustantivos a que se contrae este recurso»⁴⁵.

IV. CONCLUSIONES

³⁹ Artículo 27, apartado 1, párrafo primero, del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁰ *Aranzadi WESTLAW*, referencia RJ 1991/7553.

⁴¹ Fundamento de Derecho primero.

⁴² Fundamento de Derecho tercero.

⁴³ Fundamento de Derecho primero.

⁴⁴ Fundamento de Derecho tercero.

⁴⁵ Fundamento de Derecho cuarto.

Primera.- La sección 206 del Título 29 del Código de los Estados Unidos es la norma reguladora del «salario mínimo», habiéndose concluido en el trabajo a propósito de él: 1) que ese «salario mínimo» tiene una cuantía a día de hoy de «7,25 dólares por hora», equivalentes a aproximadamente 5 euros por hora; 2) que se trataría, con terminología española, de un verdadero salario mínimo interprofesional, puesto que el ámbito de cobertura de dichos «7,25 dólares por hora» se refiere no sólo a los trabajadores asalariados corrientes y molientes, sino también a quien «está empleado como marinero en un buque norteamericano, a quien «está empleado en la agricultura, a los «trabajadores de empresarios que prestan contratos de servicios a los Estados Unidos, a los «trabajadores del servicio doméstico, e incluso, al «trabajador a domicilio, que es —en los Estados Unidos de Norteamérica, y también en Europa— el trabajador no retribuido como regla por unidad de tiempo, sino «por unidad de obra; y 3) en principio, que ese «salario mínimo» horario sólo conoce una excepción, por razón de la edad del trabajador afectado, pues —siempre según este precepto legal— «cualquier empresario puede pagar a cualquier trabajador de dicho empresario, durante los primeros 90 días naturales consecutivos siguientes a que dicho trabajador sea inicialmente empleado por dicho empresario, un salario que no sea menor de 4,25 dólares por hora», teniendo en cuenta que esto «se aplicará sólo al trabajador que no haya cumplido la edad de 20 años».

Segunda.- La sección 206 forma parte del Capítulo 8 del citado Título 29 del Código de los Estados Unidos. Este es el Capítulo de dicho Código orientado a recopilar el contenido de la «Ley de Condiciones de Trabajo Justas» de 1938. En la línea típicamente norteamericana orientada a proteger al pequeño empresario, se ha destacado en el trabajo que muchas empresas pequeñas quedan «exentas» de cumplir lo preceptuado en la propia Ley (y por tanto, de cumplir el mandato imperativo de pagar «7,25 dólares por hora»), pues «“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)».

Tercera.- Esta «Ley de Condiciones de Trabajo Justas» fue promulgada cuando ejercía su segundo mandato Franklin D. ROOSEVELT, uno de los más grandes Presidentes que haya habido nunca en los Estados Unidos. Precisamente una de las lecciones que dio al mundo fue la creación del «salario mínimo», en cuanto que elemento de lucha eficaz, frente al caos económico y social generado a

partir de 1929 por el hundimiento de Wall Street, fijándolo en aquella época en cuantía de «veinticinco centavos por hora». Acerca del carácter absolutamente pionero de esta medida, hemos recordado en nuestro trabajo que en Francia no se implantó el salario mínimo interprofesional hasta 1950, en España hasta 1963, en Portugal hasta 1974 y en el Reino Unido hasta 1998.

Cuarta.- Tras el demócrata Franklin D. ROOSEVELT ha habido doce Presidentes más de los Estados Unidos, de los cuales nueve dejaron el sello de su presidencia marcando en la elevación —generalmente progresiva— de la cuantía del salario mínimo (fueron el demócrata Harry S. TRUMAN, el republicano Dwight D. EISENHOWER, el demócrata John F. KENNEDY, el demócrata Lyndon B. JOHNSON, el republicano Richard M. NIXON, el demócrata Jimmy E. CARTER, el republicano George H.W. BUSH, el demócrata Bill J. CLINTON y el republicano George W. BUSH), mientras que otros dos dejaron pasar la ocasión de hacerlo (fueron los republicanos Gerald R. FORD y Ronald W. REAGAN), disponiendo aun de tiempo el Presidente OBAMA para poder dejar su marca personal en este tema tan trascendente.

Quinta.- Si se comparan el citado precepto norteamericano y el artículo 27 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, la primera diferencia de bulto existente entre este precepto español y el precepto norteamericano se refiere a la periodicidad automática con que se incrementa la cuantía del salario mínimo interprofesional español («El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, *anualmente*, el salario mínimo interprofesional»), cosa que en absoluto ocurre — como acaba de comprobarse— en el caso de los Estados Unidos. Además, supuesto que el artículo 27 de nuestro Estatuto de los Trabajadores es verdadera «legislación laboral», desde un punto de vista jurídico-constitucional (y en consecuencia, un precepto que sólo podía promulgar el Estado, pero no las Comunidades Autónomas), es claro que la cuantía del salario mínimo interprofesional, *anualmente* fijada por el Gobierno central, se aplica uniformemente en todo el territorio español, a diferencia de lo que sucede en los Estados Unidos, donde la cuantía del salario mínimo fijada por la sección 206 del Título 29 del Código de los Estados Unidos no se aplica necesariamente en todo el territorio yanqui, puesto que allí coexisten este salario mínimo federal con muy diversos salarios mínimos estatales (californiano, neoyorquino, tejano, etc.). En fin, una Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de nuestro Tribunal Supremo de 24 julio 1991 se ha encargado de relativizar bastante las diferencias existentes entre los citados preceptos norteamericano y español, supuesto que no cabe impugnar un Real Decreto de fijación del salario mínimo interprofesional, por causa del hecho de que el Gobierno no haya negociado con los sindicatos los criterios que detalla dicho precepto español, al tratarse la fijación de dicha cuantía de un verdadero «acto político».

V. TRADUCCIÓN CASTELLANA DE LA SECCIÓN 206 DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS

Sección 206. Salario mínimo

(a) Trabajadores dedicados al comercio; trabajadores a domicilio en Puerto Rico y las Islas Vírgenes; trabajadores en Samoa Americana; marineros en buques norteamericanas; trabajadores agrícolas

Todo empresario pagará a cada uno de sus trabajadores, que en cualquier semana laboral se dedique al comercio o a la producción de bienes para el comercio, o esté empleado en una empresa dedicada al comercio o a la producción de bienes para el comercio, salarios según las siguientes tarifas:

(1) Excepto que se disponga otra cosa en esta sección, no menos de:

(A) 5,85 dólares por hora, empezando el 60º día siguiente al 25 de mayo de 2007;

(B) 6,55 dólares por hora, empezando a los 12 meses siguientes a ese 60º día; y

(C) 7,25 dólares por hora, empezando a los 24 meses siguientes a ese 60º día;

(2) Si dicho trabajador es un trabajador a domicilio en Puerto Rico o en las Islas Vírgenes, no menos que el salario mínimo por unidad de obra prescrito por reglamentación u ordenanza; o, si dicho salario mínimo por unidad de obra no está en vigor, cualquier salario por unidad de obra adoptado por dicho empresario, que rendirá, a la proporción o categoría de trabajadores prescritos por reglamentación u ordenanza, no menos que la tarifa salarial mínima horaria aplicable. Dichos salarios mínimos por unidad de obra o salarios empresariales por unidad de obra serán acordes con, y se pagarán en lugar de, la tarifa salarial horaria mínima aplicable al amparo de las disposiciones de esta sección. El Administrador, o su representante autorizado, tendrá poder para hacer las reglamentaciones u ordenanzas que sean necesarias o apropiadas para cumplir cualquiera de las disposiciones de este apartado, incluido el poder, sin limitar la generalidad de lo precedente, de definir cualquier actividad u ocupación que se cumpla por dichos trabajadores trabajando en casa en Puerto Rico o las Islas Vírgenes; para establecer salarios mínimos por unidad de obra para cualquier actividad u ocupación así definidas; para fijar el método y procedimiento para determinar y promulgar salarios mínimos por unidad de obra; para fijar las condiciones de los salarios

empresariales por unidad de obra, incluyendo la proporción o categoría de trabajadores que recibirán no menos de la tarifa salarial horaria mínima; para definir la expresión «trabajador a domicilio»; y para fijar las condiciones bajo las cuales los empresarios, agentes, contratistas y subcontratistas causarán los bienes que sean producidos por los trabajadores a domicilio;

(3) Si dicho trabajador está empleado como marinero en un buque norteamericano, no menos de la tarifa que dará al trabajador, para el período cubierto por el pago del salario, salarios iguales a la retribución por tarifa horaria prescrita por el apartado (1) de esta subsección, por todas las horas durante dicho período en que estuviese realmente de servicio (incluyendo los períodos a bordo del barco cuando el trabajador estuvo de guardia o estuviese, bajo la dirección de un oficial superior, desempeñando su trabajo o a disposición, pero sin incluir los períodos de permiso que se dan de conformidad con el contrato de trabajo); o

(4) Si dicho trabajador está empleado en la agricultura, no menos de la tarifa salarial mínima en vigor a que se refiere el apartado (1), tras el 31 diciembre 1997.

(b) Aplicación adicional a trabajadores de conformidad con las disposiciones modificatorias subsiguientes

Todo empresario pagará a cada uno de sus trabajadores [distintos de un trabajador a quien se aplica la subsección (a)(5) de esta sección], que en cualquier semana laboral se dedique al comercio o a la producción de bienes para el comercio, o está empleado en una empresa dedicada al comercio o a la producción de bienes para el comercio, y que en dicha semana laboral es traído al ámbito de esta sección por las enmiendas realizadas a este Capítulo por la Ley de Enmiendas a las Condiciones Justas de Trabajo de 1966, por el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 [20 U.S.C. 1681 y ss.], o por las Enmiendas a las Condiciones Justas de Trabajo de 1974, salarios con la siguiente escala: con efectos después del 31 diciembre 1977, no menos de la tarifa salarial mínima en vigor al amparo de la subsección (a)(1) de esta sección.

(c) Derogada. Pub. L. 104-188, [title II], §2104(c), Aug. 20, 1996, 110Stat. 1929

(d) Prohibición de discriminación por sexo

(1) Ningún empresario que tenga empleados sujetos a cualquiera de las disposiciones de esta sección discriminará, en ningún establecimiento en que dichos trabajadores estén empleados, entre trabajadores sobre la base del sexo, pagando salarios a los trabajadores en dicho establecimiento a una tarifa menor que la tarifa con la que paga salarios a los trabajadores del sexo opuesto en dicho establecimiento por igual trabajo, en puestos de trabajo cuyo desempeño requiere

igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se desarrollen bajo similares condiciones de trabajo, salvo cuando dicho pago se haga de conformidad con

(i) Un sistema de antigüedad;

(ii) Un sistema de mérito;

(iii) Un sistema que mida ingresos por cantidad y calidad de producción; o

(iv) Un diferencial basado en cualquier otro factor distinto del sexo: se aclara que un empresario que está pagando un diferencial tarifario salarial en violación de esta subsección, para cumplir con las disposiciones de esta subsección, no podrá reducir la tarifa salarial de ningún trabajador.

(2) Ningún sindicato, o sus agentes, que representen a los trabajadores de un empresario que tenga trabajadores sujetos a las disposiciones de esta sección, causará o intentará causar a dicho empresario que discrimine a un trabajador en violación del apartado (1) de esta subsección.

(3) A efectos de administración y exigencia del cumplimiento, cualesquiera cantidades que se deban a cualquier trabajador que han sido descontadas con violación de esta subsección, se considerarán que son salarios mínimos no pagados o retribución de horas extraordinarias no pagadas, al amparo de este Capítulo.

(4) Tal y como se usa en esta subsección, la palabra «sindicato», significa cualquier organización de cualquier clase, o cualquier agencia o comité o plan de representación de los trabajadores, en el que participan los trabajadores y que existe con el propósito, en todo o en parte, de tratar con los empresarios en relación con reclamaciones, conflictos laborales, salarios, tarifas salariales, jornadas, o condiciones de trabajo.

(e) Trabajadores de empresarios que prestan contratos de servicios a los Estados Unidos

(1) Sin perjuicio de las disposiciones de la sección 213 de este Título [excepto las subsecciones (a)(1) y (f) del mismo], todo empresario que preste una contrata de servicios (distinta de los servicios de suministro de ropa blanca) al amparo de una contrata con los Estados Unidos, o cualquier subcontrata del mismo, pagará a cada uno de sus trabajadores cuya tarifa de pago no esté regulada por la Ley de Contratas de Servicios de 1965 (41 U.S.C. 351-357), o a quien no se aplica la subsección (a)(1) de esta sección, salarios a tarifas no menores de las tarifas previstas por la subsección (b) de esta sección.

(2) Sin perjuicio de las disposiciones de la sección 213 de este Título [excepto las subsecciones (a)(1) y (f) del mismo] y de las disposiciones de la Ley de Contratas de Servicios de 1965 (41 U.S.C. 351 y ss.), todo empresario de un establecimiento que preste servicios de suministro de ropa blanca a los Estados Unidos, al amparo de una contrata con los Estados Unidos o de cualquier subcontrata del mismo, pagará a cada uno de sus trabajadores en dicho establecimiento salarios a tarifas no menores de las prescritas en la subsección (b) de esta sección, salvo que si más del 50 por ciento del volumen anual bruto en dólares de ventas hechas, o de negocios realizados por dicho establecimiento, se derive de prestar dichos servicios de suministro de ropa blanca al amparo de cualquiera de dichas contratas o subcontratas, dicho empresario pagará a cada uno de sus trabajadores en dicho establecimiento salarios a tarifas no menores de las prescritas en la subsección (a)(1) de esta sección.

(f) Trabajadores del servicio doméstico

A todo trabajador:

(1) Que en cualquier semana laboral esté empleado en el servicio doméstico en una casa, se le pagarán salarios a una tarifa no menor de la tarifa salarial en vigor al amparo de la subsección (b) de esta sección, salvo que la retribución de dicho trabajador por dicho servicio, por causa de la sección 209(a)(6) de la Ley de la Seguridad Social [42 U.S.C. 409 (a)(6)], no constituya salario a los efectos del Título II de dicha Ley (42 U.S.C. 401 y ss.), o

(2) Que en cualquier semana laboral:

(A) Esté empleado en el servicio doméstico en una o más casas, y

(B) Esté empleado así por más de 8 horas en el conjunto,

Se le pagarán salarios por dicho trabajo en dicha semana laboral a una tarifa no menor a la tarifa salarial en vigor al amparo de la subsección (b) de esta sección.

(g) Trabajadores contratados por vez primera que tengan menos de 20 años

(1) En lugar de la tarifa prescrita por la subsección (a)(1) de esta sección, cualquier empresario puede pagar a cualquier trabajador de dicho empresario, durante los primeros 90 días naturales consecutivos siguientes a que dicho trabajador sea inicialmente empleado por dicho empresario, un salario que no sea menor de 4,25 dólares por hora.

(2) Ningún empresario puede adoptar ninguna acción para desplazar a los trabajadores (incluidos los desplazamientos parciales, tales como reducción de

jornadas, salarios o prestaciones laborales), a efectos de contratar personas con el salario autorizado en el apartado (1).

(3) Cualquier empresario que viole esta subsección se considerará que ha violado la sección 215(a)(3) de este Título.

(4) Esta subsección se aplicará sólo al trabajador que no haya cumplido la edad de 20 años.