

Huelgas sin preaviso. La última palabra sobre el tema de la Corte Suprema de los Estados Unidos

Unnoticed strikes. The last word of the United States Supreme Court on the topic

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN *Catedrático de Derecho del Trabajo
Facultad de Derecho-Universidad de A Coruña*
 <https://orcid.org/0000-0002-3228-4242>

Cita Sugerida: MARTÍNEZ GIRÓN, J. «Huelgas sin preaviso. La última palabra sobre el tema de la Corte Suprema de los Estados Unidos». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 12 (2024): 233-240.

Resumen

El caso Glacier Northwest, decidido en 2023, es la última palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre el tema de las huelgas no preavisadas al empresario. Según él, dichas huelgas son legales, siempre y cuando los huelguistas no incumplan su deber de prevenir los riesgos para las personas y para el patrimonio empresarial causados por la huelga no preavisada. Siempre según dicho caso, este deber se incumple si los huelguistas tenían la intención de poner en riesgo el patrimonio empresarial, sin que sea necesario que el patrimonio empresarial resulte de hecho dañado.

Abstract

Glacier Northwest case, decided in 2023, is the last word of the United States Supreme Court on the topic of unnoticed strikes to employer. According to it, such strikes are lawful, as long as the strikers do not violate their duty to prevent risks for persons and employer equipment caused by the unnoticed strike. Always according to said case, this duty is violated when the strikers intended to place at risk the employer equipment, not being necessary for the employer equipment to result in fact damaged.

Palabras clave

Deber de prevenir riesgos, Derecho comparado, Estados Unidos, Huelgas no preavisadas, Caso Glacier Northwest.

Keywords

Comparative Law, Duty to prevent risks, Glacier Northwest case, United States, Unnoticed strikes.

1. EL CASO *GLACIER NORTHWEST, INC. V. INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS LOCAL UNION NO. 174* (2023)¹

Desde la promulgación de la Ley Wagner de 1935², se han sucedido a lo largo del siglo pasado decenas de pronunciamientos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre el derecho de huelga³, que acabaron dotando de su peculiar sentido a la proclamación de tal derecho, añadida a dicha Ley por la Ley Taft-Hartley de 1947 (literalmente, «nada contenido en esta ley, excepto lo que específicamente se disponga al respecto en la misma, se interpretará para interferir o impedir o

¹ Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal PID2022-136807NB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

² Su nombre oficial es *National Labor Relations Act* o, en acrónimo, NLRA. Aparece actualmente recopilada en las secciones 151 y ss. del Título 29 del Código de los Estados Unidos (*United States Code*). Sobre este último, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Fundamentos de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3^a ed., Barcelona, Atelier, 2023, págs. 39-40.

³ Muchos de ellos calificables como «grandes casos». Al respecto, véase ARUFE VARELA, A.: *Dieciséis grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho colectivo del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, A Coruña, Netbiblo, 2012, págs. 3 y ss.

disminuir de cualquier modo el derecho de huelga, o para afectar a las limitaciones o características de ese derecho»⁴, que acaba de cumplir sus buenos setenta y siete años. Faltaba, sin embargo, un pronunciamiento de la Corte Suprema sobre el derecho de huelga en el corriente siglo XXI. Y se temía —desde que accedió a la presidencia de la misma el Juez John ROBERTS, Jr., en 2005—, por causa de su composición mayoritariamente conservadora (en la actualidad, responden a ese concreto perfil o «ala» seis Jueces, incluido el propio Juez Presidente ROBERTS, frente a sólo tres de la llamada «ala liberal»)⁵, tendente a mirar con muy poca simpatía el interés del trabajador o el del sindicato, en cuanto que partes (junto al empresario) de las relaciones laborales individuales o colectivas. Como era previsible, ese pronunciamiento contemporáneo sobre el derecho de huelga —que faltaba— ha acabado produciéndose, al decidirse recientemente el caso *Glacier Northwest, Inc. v. International Brotherhood of Teamsters Local Union No. 174* (fallado por la Corte Suprema de los Estados Unidos el 1 junio 2023)⁶, aunque hubo sorpresa. En efecto, no se produjo ningún «6 a 3» —a pesar de resultar lo más previsible—, pues la opinión de la mayoría de la Corte (expresada por la Juez GARRETT, nombrada por el Presidente Donald TRUMP) obtuvo un «8 a 1», pero teniendo en cuenta que ese «8» estaba matizado por el hecho de que tres Jueces conservadores de la Corte formularon dos opiniones entrelazadas entre ellas y concurrentes con el fallo, en las que lanzaban un aviso sobre el futuro de la doctrina sentada por este caso (un aviso, como luego se verá, orientado a contrarrestar el pronóstico efectuado por la Juez JACKSON, nombrada por el Presidente Joe BIDEN y redactora de la única opinión disidente formulada frente a la de la mayoría de la Corte, siempre en este caso). Aquí la Corte Suprema de los Estados Unidos enjuiciaba un asunto novedoso (y por ello mismo, se supone que cuidadosamente elegido por ella, al otorgarle al recurrente el *certiorari*)⁷ en el conjunto de su jurisprudencia relativa al derecho de huelga, refiriéndose la novedad a la necesidad de tener que pronunciarse sobre el régimen jurídico aplicable a una huelga declarada sin preaviso a la empresa. Esta última (parte recurrente, en el caso) era Glacier Northwest, Inc., una sociedad capitalista del Estado federado de Washington dedicada a la fabricación y venta de cemento fresco, habiendo declarado la huelga controvertida una sección local del poderoso sindicato nacional de transportistas (la citada International Brotherhood of Teamsters Local Union No. 174, aquí actuante como parte recurrida), en cuanto que representante sindical de los asalariados empleados por Glacier como conductores de los camiones especiales (dotados de un «tambor rotante») para el transporte del cemento fresco, que eran vehículos de propiedad de la empresa.

2. LA LICITUD DE LAS HUELGAS NO PREAVISADAS AL EMPRESARIO

La Ley Wagner no contiene ninguna disposición expresa de carácter general acerca de que el ejercicio del derecho de huelga tenga que preavisarse específicamente al empresario (existe, eso sí, la necesidad de comunicación genérica al empresario y a la Administración laboral de que se considera rota la negociación del convenio colectivo, lo que posibilita el ejercicio del derecho de huelga sesenta días después de haber sido cursada⁸, aparte el hecho de que sí haga falta preaviso

⁴ Cfr. sección 163 del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Textualmente, «*Nothing in this subchapter [originariamente, in this Act], except as specifically provided for herein, shall be construed so as either to interfere with or impede or diminish in any way the right to strike, or to affect the limitations or qualifications on that right*».

⁵ Al respecto, 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*, Barcelona, Atelier, 2023, págs. 202 y ss.

⁶ Referencia oficial 598 U.S.__. Su texto puede consultarse en el portal en Internet de la Corte Suprema de los Estados Unidos, ubicado en www.supremecourt.gov.

⁷ Sobre el hecho cierto de que cada caso resuelto por la Corte Suprema de los Estados Unidos es, en principio, un *unicum*, 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*, A Coruña, Atelier, 2012, pág. 5.

⁸ Cfr. sección 158(d) del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Sobre el tema, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Madrid, Civitas, 1988, pág. 151.

específico, si se trata de empresas encargadas de la prestación de servicios sanitarios⁹), provocando esa falta de previsión específica expresa que una huelga sin preaviso a la empresa (en el caso de autos, tras la ruptura de las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se trataba del «cese de trabajo súbito [*sudden cessation of work*])¹⁰ de los conductores de los camiones de la empresa, los cuales trataban con su huelga de «capitalizar el elemento de sorpresa [*to capitalize on the element of surprise*])¹¹ sea una huelga legal (o con terminología norteamericana, una huelga «protegida» por los preceptos de la Ley Wagner). Lo reconoce, con toda rotundidad, la opinión de la mayoría de la Corte («estamos de acuerdo en que la decisión del sindicato de iniciar la huelga durante la jornada diaria de trabajo y la de negarse a dar a Glacier un preaviso específico no convierten por sí mismas su conducta en carente de protección»)¹², validando así las alegaciones del sindicato recurrido sobre la irrelevancia de «la concreción horaria de la huelga [*timing of the strike*] y la falta de preaviso [*lack of notice*]», de un lado, porque «no se exige a los trabajadores que concreten su horario de huelgas para minimizar el daño económico a su empresario»¹³; y de otro lado, porque la Ley Wagner «no impone la exigencia jurídica de que los trabajadores den un preaviso específico sobre la concreción horaria de la huelga»¹⁴. Igualmente rotunda sobre el tema, aunque expresada con mucha mayor crudeza, era la opinión disidente de la Juez JACKSON, según la cual «aunque la venta de productos perecederos puede ser un negocio arriesgado, la naturaleza perecedera del cemento de Glacier no imponía ninguna obligación a los camioneros de ejercitar la huelga a mitad de la noche o antes de que los trabajos del día siguiente hubiesen comenzado»¹⁵, por lo que «era completamente lícito que los camioneros comenzasen su día de trabajo como de costumbre, y que el sindicato concretase el horario de la huelga para poner “máxima presión sobre el empresario con mínimo coste económico para el sindicato”»¹⁶, dado que «los trabajadores no son siervos esclavizados, obligados a continuar trabajando hasta que un paro de trabajo planificado fuese lo menos doloroso posible para su amo»¹⁷.

3. EL DEBER DE LOS HUELGUISTAS DE PREVENIR LOS RIESGOS PARA LAS PERSONAS Y PARA EL PATRIMONIO EMPRESARIAL CAUSADOS POR HUELGAS NO PREAVISADAS

En los Estados Unidos, garantizar los servicios de seguridad y mantenimiento de las instalaciones durante la huelga es responsabilidad del empresario que la padece, pero en absoluto de los trabajadores huelguistas, ni tampoco del sindicato representante de los mismos y ejercitante del derecho de huelga. En relación con las huelgas «súbitas» (como la del caso de autos), hay que tener en cuenta, sin embargo, que gravita sobre los huelguistas un deber de buena fe —construido por la Agencia federal encargada de administrar la Ley Wagner (esto es, el *National Labor Relations*

⁹ Según la sección 158(g) del Título 29 del Código de los Estados Unidos, «el sindicato, antes de implicarse en una huelga, piquete u otra negativa concertada a trabajar en una institución sanitaria, notificará por escrito a la institución y al Servicio Federal de Mediación y Conciliación esa intención, al menos diez días antes de dicha acción» (inciso primero). Textualmente, «*A labor organization before engaging in any strike, picketing, or other concerted refusal to work at any health care institution shall, not less than ten days prior to such action, notify the institution in writing and the Federal Mediation and Conciliation Service of that intention.*»

¹⁰ Cfr. opinión de la Corte, págs. 6, 7 y 8.

¹¹ Cfr. opinión de la Corte, pág. 10.

¹² *Ibidem*. Textualmente, «*We agree that the Union's decision to initiate the strike during the workday and failure to give Glacier specific notice do not themselves render its conduct unprotected.*»

¹³ *Ibidem*. Textualmente, «*workers are not required to time their strikes to minimize economic harm to their employer.*»

¹⁴ *Ibidem*. Textualmente, «*does not impose a legal requirement that workers give specific notice of a strike's timing.*»

¹⁵ Págs. 25-26. Textualmente, «*While selling perishable products may be risky business, the perishable nature of Glacier's concrete did not impose some obligation on the drivers to strike in the middle of the night or before the next day's jobs had started.*»

¹⁶ Pág. 26. Textualmente, «*it was entirely lawful for the drivers to start their workday per usual, and for the Union to time the strike to put "maximum pressure on the employer at minimum economic cost to the union"*».

¹⁷ *Ibidem*. Textualmente, «*Workers are not indentured servants, bound to continue laboring until any planned work stoppage would be as painless as possible for their master.*»

Board o, por su acrónimo en inglés, NLRB)— de prevenir los riesgos para las personas y para el patrimonio empresarial causados por dicho tipo de huelgas (según la Juez JACKSON, «el derecho de huelga, por supuesto, no es ilimitado»)¹⁸, aunque se trata de un deber «limitado a situaciones que impliquen un peligro de daño “agravado” para las personas y las instalaciones»¹⁹, habiendo concretado casuísticamente dicha Agencia que el deber en cuestión se viola, de un lado, si «los trabajadores de una fundición van a la huelga en el momento en que el horno de la fundición estaba lleno de hierro caliente fundido, amenazando un daño grave para la factoría y equipamiento del empresario»²⁰; y de otro lado, que no se viola, en cambio, si «los trabajadores de una planta de volatería cruda decidieron ir a la huelga a las 8 a.m. “porque en ese momento todos los trabajadores habían fichado su trabajo y [el empresario] estaría en plena actividad con el mayor número de pollos en línea”»²¹, aunque como resultado de la huelga se perdiesen todos los pollos a procesar, pues el deber de prevención se proyecta precisamente sobre «personas o instalaciones», no sobre «bienes percederos». En el caso enjuiciado, el empresario había logrado salvar *in extremis* sus camiones, tras descargar el cemento fresco que transportaban (eso sí, en cuanto que bien percedero, el cemento fresco descargado se arruinó), constatando la Corte que el logro se produjo tras «un barullo de locos [*a mad scramble*]», que «se prolongó durante el transcurso de cinco horas [*over the course of five hours*]»²². Ahora bien, a pesar de no haberse dañado ni personas ni instalaciones, la opinión de la mayoría de la Corte concluyó que el deber de prevención que gravitaba sobre los huelguistas súbitos había sido violado. Ello se debía —siempre en opinión de la mayoría— a que la intención de los huelguistas, al declarar su huelga sin preavisar al empresario, había sido la de dañar los camiones que transportaban el cemento fresco, pues «la investigación adecuada se centra en el *riesgo* de daño, no en su realización»²³, evidenciándose la intencionalidad dañosa del sindicato, de un lado, porque —una vez que los camiones regresaron a la empresa— «el sindicato no tomó la sencilla instancia de alertar a Glacier de que esos camiones habían regresado»²⁴; y de otro lado, porque «una vez que los camiones estaban en el estacionamiento, tampoco ordenó el sindicato a los conductores que siguiesen las instrucciones de Glacier para facilitar la descarga segura del equipamiento»²⁵.

4. LAS CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE PREVENIR LOS RIESGOS PARA LAS PERSONAS Y PARA EL PATRIMONIO EMPRESARIAL CAUSADOS POR HUELGAS NO PREAVISADAS

La ilegalidad de la huelga no preavisada, provocada por el incumplimiento del deber de los huelguistas de prevenir los riesgos para las personas o para el patrimonio empresarial, dejaba a los huelguistas de este caso sin la protección que otorga la Ley Wagner a las «actividades concertadas», con dos posibles consecuencias jurídicas. Ante todo, la aquí enjuiciada por la Corte Suprema de los Estados Unidos, relativa a la posibilidad de exigir al sindicato la indemnización de los daños y perjuicios extracontractuales (o «*in tort*») causados por la huelga súbita declarada, que fue lo que la Corte Suprema resolvió (estimando las pretensiones del empresario recurrente), a cuyo efecto

¹⁸ Opinión disidente, pág. 18. Textualmente, «*the right to strike is, of course, not unlimited*».

¹⁹ Cfr. opinión disidente, pág. 21. Textualmente, «*limited to situations involving a danger of “aggravated” injury to persons or premises*».

²⁰ Cfr. opinión disidente, pág. 20. Textualmente, «*employees at a foundry walked off the job at a time when the foundry’s furnace was full of hot molten iron, threatening severe damage to the employer’s plant and equipment*».

²¹ *Ibidem*, págs. 21-22. Textualmente, «*employees at a raw poultry plant decided to walk out at 8 a.m. “because by that time all employees would have reported to work and [the employer] would be in full operation with its largest number of chickens on the line”*».

²² Cfr. opinión de la Corte, pág. 5.

²³ *Ibidem*, pág. 7. Textualmente, «*The appropriate inquiry is focused on the risk of harm, not its realization*».

²⁴ *Ibidem*, pág. 8. Textualmente, «*the Union did not take the simple step of alerting Glacier that these trucks had been returned*».

²⁵ *Ibidem*. Textualmente, «*Nor, after the trucks were in the yard, did the Union direct its drivers to follow Glacier’s instructions to facilitate a safe transfer of equipment*».

procedió a anular la decisión judicial recurrida —que operaba sobre el telón de fondo de la licitud de la huelga, al no haberse dañado los camiones—, ordenando un nuevo enjuiciamiento del asunto basado en la premisa de que la huelga enjuiciada había sido ilegal²⁶. Ahora bien, la falta de protección de la Ley Wagner implicaba asimismo que los huelguistas pudiesen ser lícitamente despedidos por el empresario²⁷. Y esto fue precisamente lo que ocurrió, cuando todavía se encontraba en tramitación la decisión judicial que acabaría siendo luego recurrida ante la Corte Suprema de los Estados Unidos. En efecto, según constatan la opinión mayoritaria, las dos opiniones concurrentes y la opinión disidente, no sólo se produjeron dichos despidos, sino también —y como consecuencia de ellos— una denuncia del sindicato al empresario, ante el NLRB, por supuesta comisión de «práctica empresarial laboral ilícita», la cual fue admitida a trámite por el NLRB, considerando incluso la Abogacía General del mismo que no se trata de ninguna denuncia sindical carente de *fumus boni iuris*, dada la aparente legalidad de la huelga frente a la que el empresario había respondido a los huelguistas decretando sus despidos²⁸. El impacto de esta reacción ulterior del sindicato sobre la doctrina sentada por el caso aquí enjuiciado por la Corte Suprema de los Estados Unidos es evidente, cabiendo distinguir la valoración de ese impacto efectuada por la opinión de la mayoría estricta de la Corte (esto es, la conformada por la Juez GARRETT y cuatro Jueces más, incluido el Juez Presidente de la propia Corte), por la opinión disidente redactada por la Juez JACKSON y, por último (*last but not least*, como se verá), por los tres Jueces conservadores (entre ellos, los ultraconservadores Jueces THOMAS y ALITO, a los que se unió el Juez GORSUCH, nombrado por el Presidente Donald TRUMP), los cuales redactaron las dos opiniones entrelazadas concurrentes con el fallo de la mayoría, a que antes hice referencia.

5. EL FUTURO DE LA DOCTRINA DEL CASO *GLACIER NORTHWEST*, SEGÚN LA OPINIÓN MAYORITARIA DE LA CORTE

La opinión de la Abogacía General del NLRB acerca de la presunta comisión por el empresario de una «práctica laboral ilícita», al despedir a los huelguistas (dada la protección otorgada a estos últimos por la Ley Wagner, derivada de la presunta legalidad de la huelga ocurrida, siempre según opinión del NLRB), cuenta con un plus jurídico añadido evidente, pues —según un viejo precedente de la Corte Suprema de los Estados Unidos, conocido popularmente como caso *Garmon*²⁹— sólo si concurren requisitos muy estrictos cabe que las Cortes federales desatiendan la interpretación efectuada por el NLRB, cuando dicha interpretación se efectúa administrando la Ley Wagner³⁰. Al haber sido alegado este hecho, la Juez GARRETT no tuvo más remedio que pronunciarse sobre el mismo. Se trató, sin embargo, de un pronunciamiento meramente formal o procesal, que no prejuzgaba la aplicación o no al caso que enjuiciaba de la doctrina del caso *Garmon*, visto que la decisión judicial recurrida ante ella (que había sido dictada por la Corte Suprema del Estado de Washington) no había tenido ocasión de valorar el asunto, al haberse planteado los despidos después de dictada dicha decisión judicial, que desestimaba las pretensiones indemnizatorias del empresario. Ese pronunciamiento de la Juez GARRETT aparece contenido en una nota a pie de página, incluida casi al final de la opinión que redactó (luego comentada separadamente por cuatro de sus colegas en la Corte, como si esa nota fuese para ellos la auténtica *ratio decidendi* del caso), y que no tiene desperdicio. En ella, afirmó

²⁶ «Revocamos la decisión de la Corte Suprema de Washington y devolvemos el caso para ulterior enjuiciamiento no incongruente con esta opinión» (pág. 12). Textualmente, «*We reverse the judgment of the Washington Supreme Court and remand the case for further proceedings not inconsistent with this opinion*».

²⁷ Véase MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, cit., págs. 148 y ss.

²⁸ *Cfr.* opinión de la Corte, pág. 11, nota 3; opinión disidente, págs. 7 y ss.; y opinión concurrente del Juez ALITO, pág. 2, nota 1. Con ocasión de este tema, la opinión concurrente del Juez THOMAS se animó (ocurrencia única en este caso) a citar doctrina científica (*cfr.* pág. 3). Se trata de JAFFE, L. L.: «Primary jurisdiction», *Harvard Law Review*, número 77, 1964, págs. 1037 y ss.

²⁹ Se trata del caso *San Diego Building Trades Council v. Garmon* (1959), referencia oficial 359 U.S. 236.

³⁰ Véase LESNICK, H.: «Preemption reconsidered: The apparent reaffirmation of *Garmon*», *Columbia Law Review*, número 72, 1972, págs. 469 y ss.

literalmente lo que sigue: «Después de que la Corte Suprema de Washington confirmase el rechazo de las pretensiones extracontractuales de Glacier, la Abogacía General del [NLR]Board planteó una reclamación, alegando que Glacier cometió prácticas laborales ilícitas a propósito de su conflicto con los conductores, incluido el despido de algunos de los participantes en la huelga. Las Cortes inferiores no han abordado la significación, si la tiene, de la reclamación del [NLR]Board respecto de la prioridad aplicativa de *Garmon*. Por eso, no interferiremos con la primera instancia. *Cutter v. Wilkinson*, 544 U.S. 709, 718 (“[S]omos una Corte de recursos, no de cognición”). La Abogacía General del [NLR] Board está de acuerdo en que esta cuestión no se plantea propiamente ante nosotros. Véase Escrito de los Estados Unidos como *amicus curiae* [, pág.] 28»³¹.

6. EL FUTURO DE LA DOCTRINA DEL CASO *GLACIER NORTHWEST*, SEGÚN LA OPINIÓN DISIDENTE FRENTE A LA OPINIÓN MAYORITARIA DE LA CORTE

Frente a la neutralidad imprejuicante de la mayoría (a la postre, una mayoría de sólo «5»), la Juez JACKSON recordó a las Cortes inferiores (incluida la Corte Suprema de Washington), en su opinión disidente, que el precedente *Garmon* no había sido en absoluto revocado por la Corte Suprema de los Estados Unidos, obligando a las Cortes (federales y estatales) a atenerse a la interpretación efectuada, al valorar los hechos del caso, por el NLRB. Lo sostuvo exactamente al final del escrito que redactó, tras poner de relieve (en otra nota a pie de página) la multitud de armas y recursos a disposición del empresario, al efecto de encarar una huelga sin preaviso, como la aquí enjuiciada [literalmente, según dicha nota, «Por ejemplo, Glacier podía haber declarado un lockout, véase *American Ship Building Co. v. NLRB*, 380 U.S. 300, 310 (1965), utilizado trabajadores no huelguistas para entregar el cemento procesado, o tenido sustitutos temporales de los conductores preparados y listos para actuar. Glacier estaba avisado de que la huelga era posible, por causa de la exigencia legal al sindicato de dar aviso previo de 60 días a la extinción o modificación propuestas del convenio colectivo, sección 158(d), y porque las negociaciones se habían roto»]³². Por eso — para evitar una «erosión del derecho de huelga»—, se dirigió a la Corte Suprema de Washington, obligada a reconsiderar su decisión revocada, recordándole lo siguiente: 1) «el posicionamiento de este caso [refiriéndose a *Garmon*] ofrece la oportunidad de mitigar los resultados de los errores de la mayoría [de Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos]»³³; 2) «en su reconsideración del asunto, la Corte estatal [de Washington] debería rechazar la pretensión de Glacier, sin perjudicar o suspender sus procedimientos, en vista de la reclamación del Abogado General [del NLRB]»³⁴; y 3) «mientras tanto, el [NLR]Board —que no está vinculado por las alegaciones de la demanda de Glacier cuando haga su valoración, y que está bien equipado para realizar consideraciones de hecho relativas a la huelga habida en cuestión— debería proceder a determinar si Glacier había interferido la

³¹ Pág. 11, nota 3. Textualmente, «After the Washington Supreme Court affirmed the dismissal of Glacier's tort claims, the Board's general counsel issued a complaint alleging that Glacier engaged in unfair labor practices in relation to its labor dispute with the drivers, including by disciplining some of those involved in the strike. The lower courts have not addressed the significance, if any, of the Board's complaint with respect to *Garmon* preemption. We will not do so in the first instance. *Cutter v. Wilkinson*, 544 U.S. 709, 718, n. 7 (2005) (“[W]e are a court of review, not of first view”). The Board's general counsel agrees that this issue is not properly before us. See Brief for United States as *Amicus Curiae* 28».

³² Pág. 26, nota 10. Textualmente, «For example, Glacier could have instituted a lockout, see *American Ship Building Co. v. NLRB*, 380 U.S. 300, 310 (1965), used nonstriking employees to deliver the batched concrete, or had temporary replacement drivers lined up and ready to go. Glacier was on notice that a strike was possible because the Union was statutorily required to give 60-days advance notice of the proposed termination or modification of the collective bargaining agreement, §158(d), and because negotiations had broken down».

³³ Pág. 27. Textualmente, «the posture of this case provides an opportunity to mitigate the results of the majority's errors».

³⁴ *Ibidem*. Textualmente, «On remand, the state court should dismiss Glacier's complaint without prejudice or stay its proceedings in view of the General Counsel's complaint».

conducta huelguística que está protegida por la NRLA [esto es, por la Ley Wagner], tal y como alega su Abogado General»³⁵.

7. EL FUTURO DE LA DOCTRINA DEL CASO *GLACIER NORTHWEST*, SEGÚN LAS OPINIONES CONCURRENTES CON LA MAYORITARIA DE LA CORTE

Dada esta *provocatio* de la Juez JACKSON, las dos opiniones concurrentes entrelazadas de los Jueces THOMAS, ALITO Y GORSUCH se creyeron obligadas, a su vez, a hacer sus propias indicaciones a la Corte Suprema de Washington, acerca de lo que debería tener en cuenta para decidir el asunto, una vez que le hubiesen sido devueltos los autos, advirtiéndole que si llegase a hacer suyos semejantes argumentos, dicha decisión «sería un buen candidato para hacer aquí un rápido viaje de vuelta»³⁶. Según dichos Jueces, el viejo caso *Garmon* es un precedente que merecería ser reconsiderado y revocado por la Corte Suprema de los Estados Unidos, pues el poder ejecutivo (encarnado en las Agencias federales administrativas, como el NLRB) no puede estar por encima del poder judicial, a la hora de resolver las dudas interpretativas suscitadas por el tenor de las Leyes federales (incluidas las laborales, como la Ley Wagner), como si las Agencias en cuestión tuviesen que ser necesariamente consideradas un Oráculo de Delfos (el Juez THOMAS, sin ambages, habla de la «naturaleza Déléfica [*Delphic nature*]» que el precedente *Garmon* asigna al NLRB)³⁷, llegando a pronosticar —aunque «aquí las partes no nos han pedido que reconsideremos *Garmon*, ni es necesario hacerlo para resolver este caso»³⁸— que la Corte Suprema de los Estados Unidos «en un caso apropiado, debería reexaminar[lo] cuidadosamente»³⁹. Ese caso no se ha planteado todavía. Ahora bien, cuando se plantee, parece razonable pronosticar que la Corte Suprema lo revocará, imponiéndose para hacerlo su actual mayoría conservadora de «6 a 3». Es justamente la mayoría recientemente trabada en la Corte Suprema de los Estados Unidos para decidir el caso *Loper Bright Enterprises v. Raimondo* (2024)⁴⁰, que tanto escándalo ha provocado en la Administración federal norteamericana (hasta el punto incluso de haber animado al Presidente Joe BIDEN a proponer, también por más razones, una profunda reforma de la Corte Suprema de los Estados Unidos, en línea con otros intentos pretéritos de reformarla, aunque carezca de apoyos en el Congreso de los Estados Unidos para llevarla a cabo)⁴¹, por haber revocado dicho caso —a propósito de las competencias de una Agencia federal de pesca (el National Marine Fishing Service)— el famosísimo y comentadísimo precedente *Chevron*⁴² en

³⁵ *Ibidem*. Textualmente, «*Meanwhile, the Board—which is not bound by the allegations in Glacier’s complaint when making its assessment, and is well equipped to make findings of fact concerning the strike conduct at issue—should proceed to determine whether Glacier has interfered with strike conduct that is protected by the NLRA, as alleged by the General Counsel*».

³⁶ Opinión concurrente del Juez ALITO, pág. 2, nota 1. Textualmente, «*If the state courts on remand dismiss this case on that ground, the decision, in my judgment, would be a good candidate for a quick return trip here*».

³⁷ Opinión concurrente del Juez THOMAS, pág. 2.

³⁸ Opinión concurrente del Juez THOMAS, pág. 4. Textualmente, «*The parties here have not asked us to reconsider Garmon, nor is it necessary to do so to resolve this case*».

³⁹ *Ibidem*. Textualmente, «*in an appropriate case, we should carefully reexamine [it]*». Incidiendo sobre este tema, véase la Nota anónima, «National Labor Relations Act —Administrative Law —Preemption —Primary jurisdiction —Glacier Northwest, Inc. v. International Brotherhood of Teamsters Local Unión No. 174», *Harvard Law Review*, número 137, 2023, págs. 450 y ss.

⁴⁰ Referencia oficial 603 U.S. En realidad, se trata de dos casos acumulados, en uno de los cuales se abstuvo de intervenir la Juez JACKSON. Un comentario de urgencia al mismo, en Michael NORDSKOG, «High Court strikes down long-lived agency deference standard. *Loper Bright Enterprises v. Raimondo*», *Westlaw Journal Environmental* (julio 2024), pág. 01.

⁴¹ Sobre dicho proyecto de reforma, véase la nota de prensa («President Biden announces bold plan to reform the Supreme Court and ensure no President is above the Law») publicada en el sitio en Internet de la Casa Blanca, ubicado en www.whitehouse.gov.

⁴² Se trata del caso *Chevron USA, Inc. v. Natural Resources Defense Council, Inc.* (1984), referencia oficial 467 U.S. 837.

el que «se fijaron los criterios —siempre muy estrictos— con arreglo a los cuales los jueces podían revisar las decisiones interpretativas de las grandes agencias administrativas de los Estados Unidos»⁴³.

8. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ARUFE VARELA, A.: *Dieciséis grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho colectivo del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, A Coruña, Netbiblo, 2012).
- 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*, Barcelona, Atelier, 2023.
- JAFFE, L. L.: «Primary jurisdiction», *Harvard Law Review*, número 77, 1964.
- LESNICK, H.: «Preemption reconsidered: The apparent reaffirmation of Garmon», *Columbia Law Review*, número 72, 1972.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Madrid, Civitas, 1988.
- 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*, A Coruña, Atelier, 2012.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Fundamentos de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Barcelona, Atelier, 2023.
- NORDSKOG, M.: «High Court strikes down long-lived agency deference standard. *Loper Bright Enterprises v. Raimondo*», *Westlaw Journal Environmental*, 2024.
- Nota anónima, «National Labor Relations Act - Administrative Law - Preemption - Primary jurisdiction - *Glacier Northwest, Inc. v. International Brotherhood of Teamsters Local Unión No. 174*», *Harvard Law Review*, número 137, 2023.

⁴³ 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*, cit., pág. 159.