

**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**

[*ENGQUIST* v. OREGON DEPARTMENT OF AGRICULTURE ET AL. (2008).  
THE LAST WORD BY THE SUPREME COURT OF THE UNITED STATES  
IN FAVOUR OF AT-WILL EMPLOYMENT]

Jesús Martínez Girón

**Sumario:** I. APROXIMACIÓN FORMAL AL CASO *ENGQUIST*. II. LA DOCTRINA DEL CASO *ENGQUIST* SOBRE EL DESPIDO LIBRE. III. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA DOCTRINA DEL CASO *ENGQUIST* SOBRE EL DESPIDO LIBRE. APÉNDICE DOCUMENTAL.

*Contents: I. A FORMAL APPROACH TO THE ENGQUIST CASE. II. THE DOCTRINE OF THE ENGQUIST CASE ABOUT AT-WILL EMPLOYMENT. III. CONTEXTUALIZATION OF THE DOCTRINE OF THE ENGQUIST CASE ABOUT AT-WILL EMPLOYMENT. DOCUMENTARY APPENDIX.*

**Resumen:** La del despido libre es una regla tradicional del Derecho norteamericano del contrato de trabajo. La Corte Suprema de los Estados Unidos ha confirmado recientemente su vigencia en el empleo público, en el caso Engquist (2008). La doctrina de este caso contrasta fuertemente con el Derecho Social Europeo, tal y como se formaliza en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (vigente desde 1 diciembre 2009), en la que se reconoce el derecho a protección frente al despido injustificado.

*Abstract: Employment at-will is a traditional rule of the American employment Law. The Supreme Court of the United States has recently confirmed its force in public employment, in the Engquist case (2008). The doctrine of this case is strongly contrasting with the European Social Law as formalized in the Charter of Fundamental Rights of the European Union (in force since December 1<sup>st</sup>, 2009), in which it is recognized the right to protection in the event of unjustified dismissal).*

**Palabras clave:** Despido libre – Estados Unidos – Derecho comparado del Trabajo.

*Keywords: Employment at-will – United States – Comparative Labor Law.*

\* \* \*

## I. APROXIMACIÓN FORMAL AL CASO *ENGQUIST*

1. Desde un punto de vista procesal, el caso *Engquist* —que creemos que ha valido la pena traducir íntegramente al castellano<sup>1</sup>— resuelve un «*certiorari*», institución procesal típicamente yankee creada en 1925<sup>2</sup>, regulada actualmente en las «Reglas de la Corte Suprema de los Estados Unidos» de 17 julio 2007<sup>3</sup>, y que evoca —pero de lejos— la «casación» existente en los grandes países del continente europeo, como Francia, Italia, Alemania o España<sup>4</sup>. Esta evocación es clara, puesto que el «*certiorari*» es un recurso, a resolverse por la Corte Suprema de los Estados Unidos en cuanto que posible último grado jurisdiccional —al igual que sucede en la hipótesis de la «casación»—, frente a resoluciones judiciales de muy diverso tipo<sup>5</sup>, entre las que se cuentan las Sentencias dictadas por las Cortes Federales de Apelaciones actuantes en cualquiera de los trece «circuitos judiciales» de los Estados Unidos (en el caso *Engquist*, se trataba de una Sentencia de la Corte Federal de Apelaciones del Noveno Circuito, que comprende Alaska, Arizona, California, Idaho, Montana, Nevada, Oregon, Washington, Guam y Hawaii)<sup>6</sup>. Pero se trata asimismo de una evocación lejana, pues —a diferencia de la «casación»— acceder a revisar un caso a través de este mecanismo procesal «no es materia de Derecho, sino de discrecionalidad judicial [*judicial discretion*]»<sup>7</sup>, que sólo se ejercita por la Corte Suprema de los Estados Unidos con mucho rigor —de ahí su carga de trabajo muy liviana, a diferencia de las siempre atascadas y generalmente atrasadas Cortes «de casación» del continente europeo—, esto es, «por razones graves [*compelling reasons*]»<sup>8</sup>, entre las que se cuenta (aunque sin vincular nunca a la Corte Suprema de los Estados Unidos, a efectos de que acceda a entrar a revisar) la de que —como ocurría en el caso *Engquist*— «una Corte de Apelaciones de los Estados Unidos haya dictado Sentencia en conflicto con las Sentencias de otras Cortes de Apelaciones de los Estados Unidos sobre la misma materia importante [*on the same important matter*]»<sup>9</sup>.

2. Estructuralmente hablando, se trata de un caso dividido en tres partes bien diferenciadas, a saber: 1) la inicial, o parte relativa a la que podría denominarse hoja «de créditos» del caso (litigantes, Jueces de la Corte Suprema intervinientes en él y resultado de su intervención, abogados de las partes y sus coadyuvantes, etc.)<sup>10</sup>; 2) la intermedia, o parte relativa a la opinión de la «mayoría [*majority*]» de Jueces que decidió

<sup>1</sup> Véase *infra*, APÉNDICE DOCUMENTAL.

<sup>2</sup> Al respecto, véase W.H. REHNQUIST, *The Supreme Court*, 2ª ed., Vintage (Nueva York, 2002), pág. 237.

<sup>3</sup> Localizables en el enlace «Court Rules» del portal en Internet de la propia Corte Suprema, ubicado en [www.supremecourtus.gov](http://www.supremecourtus.gov).

<sup>4</sup> Acerca de la justificación de nuestra traducción de la palabra alemana «*Revision*» por «casación», véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), pág. 93.

<sup>5</sup> Cfr. Regla 10.

<sup>6</sup> 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. 83 y nota 58.

<sup>7</sup> Regla 10, párrafo primero, inciso primero.

<sup>8</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>9</sup> Cfr. Regla 10, letra (a).

<sup>10</sup> En esta parte, se menciona a «Lisa S. BLATT, Washington, D.C., por los Estados Unidos como *amicus curiae*, con permiso especial de la Corte, apoyando a los recurridos». Según las citadas «Reglas» de la Corte Suprema, «el informe de un *amicus curiae*, que llama la atención de la Corte sobre una materia importante, no traída ya a su atención por las partes, puede ser de considerable ayuda para la Corte» (Regla 37, apartado 1, inciso primero).

el caso —integrada aquí por seis de ellos—, encabezada por la expresión «el Juez Presidente ROBERTS expresó la opinión de la Corte»; y 3) la final, o parte relativa a la «opinión disidente [*dissenting opinion*]» de los tres Jueces restantes, que comienza con la frase «el Juez STEVENS, al que se suman el Juez SOUTER y la Juez GINSBURG, disienten». En consecuencia, el caso *Engquist* refleja una Corte Suprema dividida, encarnando esta división los dos tipos de opiniones más frecuentemente utilizados por la propia Corte (esto es, la mayoritaria y la disidente), cuando resuelve sus casos. Evidentemente, cabe la existencia de más tipos diferentes de opiniones, de los que el caso *Engquist* —al repasar jurisprudencia anterior— menciona los tres siguientes: 1) la opinión expresada «*per curiam*», u opinión de la propia Corte Suprema sin más, esto es, sin mención de ningún concreto Juez que la hubiese redactado<sup>11</sup>; 2) la «opinión concurrente [*concurring opinion*]»<sup>12</sup>, que es la que concuerda en el resultado con otra (por ejemplo, el de la opinión de la mayoría), pero no en los concretos razonamientos utilizados por la misma; y 3) la «opinión pluralitaria [*plurality opinion*]», u opinión de la minoría mayoritaria de sus nueve Jueces<sup>13</sup>.

**3.** La opinión de la mayoría, redactada aquí por el propio Juez Presidente de la Corte —un conservador muy joven, aunque con un *curriculum* bastante típico, nombrado en 2005 por el Presidente George W. BUSH<sup>14</sup>—, está materialmente dividida en tres partes: 1) la parte dispositiva o fallo, troceado —en lo esencial— al comienzo y al final de dicha opinión; 2) la segunda parte (encabezada por el ordinal romano «I»), orientada a describir los antecedentes fácticos y procesales del caso, que concluye recordando que «otorgamos certiorari para resolver este desacuerdo en las Cortes inferiores»; y 3) la tercera parte (encabezada por el ordinal romano «II»), a su vez dividida en otras dos porciones («A» y «B»), donde se despliegan los fundamentos jurídicos de la opinión y, por tanto, su contenido doctrinalmente más importante. Las fuentes manejadas en dichos fundamentos son la Constitución federal (más en concreto, sus Enmiendas Primera, Cuarta y, sobre todo, Decimocuarta), diversas Leyes federales recopiladas en el Código de los Estados Unidos<sup>15</sup> (y sólo por excepción, en el repertorio «Pub. L.»)<sup>16</sup> y, sobre todo, casos y más casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos —fallados entre 1882 y 2006—, con indicación sistemática de hasta tres repertorios jurisprudenciales distintos (el oficial «U.S.»<sup>17</sup>, y los no oficiales «S.Ct.»<sup>18</sup> y «L.Ed.»<sup>19</sup>)

<sup>11</sup> Ejemplos de ella, traídos a colación por el Juez Presidente ROBERTS, en el párrafo sexto del apartado I y en el párrafo segundo del apartado II de su opinión.

<sup>12</sup> Ejemplos de ella, traídos a colación por el Juez Presidente ROBERTS, en los párrafos primero y cuarto del subapartado B del apartado II de su opinión.

<sup>13</sup> Ejemplos de ella, traídos a colación por el Juez Presidente ROBERTS, en los párrafos primero y segundo del subapartado A del apartado II, y en el párrafo decimoprimer del subapartado B del apartado II, de su opinión.

<sup>14</sup> Su biografía, al igual que la de los demás Jueces actuales de la Corte, resulta accesible en el enlace «About de Supreme Court» de la página de acogida del citado sitio en Internet de la propia Corte.

<sup>15</sup> Sobre este Código, 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*, cit., págs. 12 y 21-23.

<sup>16</sup> Abreviatura de «Public Laws». El repertorio resulta accesible a través del enlace «Public and Private Laws» del sistema norteamericano de difusión por Internet del Derecho federal de dicho país, ubicado en [www.gpoaccess.gov](http://www.gpoaccess.gov).

<sup>17</sup> Acerca de este repertorio («*United States Reports*») y su utilización gratuita a través de Internet, 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), pág. 14.

<sup>18</sup> Abreviatura de «*Supreme Court Reporter*».

<sup>19</sup> Abreviatura de «*United States Supreme Court Reports, Lawyers' Edition*» (la abreviatura «2d», frecuentemente acompañante de la citada, alude a la segunda serie del repertorio en cuestión).

donde cabe su localización. Según afirma el Juez STEVENS —un liberal nombrado en 1975 por el Presidente Gerald R. FORD, con 88 años de edad cumplidos, cuando se decidió *Engquist*—, en su opinión disidente (larga y con más subdivisiones [«I», «II», «III» y «IV»] que la propia opinión mayoritaria, con notas a pie de página e, incluso, con cita nominal de alguna doctrina científica), la opinión de la mayoría resultaba ser jurídicamente tosca, resumiendo cuanto pensaba su indicación —con ironía— de que si aquí «alguna cirugía fuese verdaderamente necesaria ..., la Corte debería usar un escalpelo en vez de un hacha de carnicero»<sup>20</sup>.

## II. LA DOCTRINA DEL CASO *ENGQUIST* SOBRE EL DESPIDO LIBRE

4. Para comprender la doctrina establecida por *Engquist*, me parece imprescindible realizar tres precisiones terminológicas protocolares. La primera, relativa a que «empleo público [*public employment*]» designa la contratación de una persona, como trabajador, por parte de un empresario público (el Gobierno federal, cualquiera de los Gobiernos de los Estados Federados, sus agencias, etc.). La segunda, que «empleo a voluntad [*at-will employment*]» identifica el despido libre (esto es, empleo a voluntad de cualquiera de las dos partes contratantes)<sup>21</sup>, teniendo en cuenta —según se afirma en *Engquist*— que «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”»<sup>22</sup>. Y la tercera, que la expresión «teoría de la protección igual de la “clase de uno” [*“class-of-one” theory of equal protection*]» apunta directamente al principio de igualdad de trato —en cuanto que distinto del principio de no discriminación—, violado cuando «uno» es desigualmente tratado frente a otros, no por alguna causa discriminatoria expresamente prohibida (raza, sexo, origen nacional, etc.) —que determinaría su pertenencia a una «clase»—, sino simplemente «sin una base racional, y solamente por razones arbitrarias, vengativas o maliciosas»<sup>23</sup>. Con estas premisas, ya puede anticiparse que la Corte Suprema de los Estados Unidos falló aquí que «dicha teoría de la protección igual de la “clase de uno” no tiene lugar en el contexto del empleo público»<sup>24</sup>.

5. Muy concisamente, el supuesto de hecho sobre el que se proyectó dicha anti-pática doctrina fue el siguiente: 1) Anup ENGQUIST era una trabajadora empleada por un laboratorio del Ministerio de Agricultura del Estado federado de Oregon, aparentemente «despedida por crisis [*laid off*]»<sup>25</sup>; 2) tras su despido, demandó a dicho Ministerio y a dos directivos del laboratorio en que trabajaba ante una Corte federal de Distrito, ejercitando una pluralidad de acciones<sup>26</sup>; 3) «el jurado rechazó las acciones de discriminación de Engquist por pertenencia a una clase sospechosa —sus acciones por raza, sexo y origen nacional—, pero falló a su favor en la acción de clase de uno»<sup>27</sup>, y

<sup>20</sup> Véase el párrafo primero *in fine* de la misma.

<sup>21</sup> Expresiones sinónimas de la recién citada son, también, «extinción a voluntad [*termination at will*]» y «contratación a voluntad [*hiring at will*]». Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas (Madrid, 1988), págs. 55 y ss.

<sup>22</sup> Cfr. párrafo undécimo del subapartado B del apartado II, de la opinión del Juez Presidente ROBERTS.

<sup>23</sup> Estas afirmaciones, en el párrafo quinto del apartado I de la opinión del Juez Presidente ROBERTS.

<sup>24</sup> Véase párrafo primero, inciso segundo, de la opinión del Juez Presidente ROBERTS.

<sup>25</sup> Véase párrafo segundo del apartado I de la opinión del Juez Presidente ROBERTS.

<sup>26</sup> *Ibidem*, párrafo tercero.

<sup>27</sup> *Ibidem*, párrafo quinto.

«le otorgó 175.000 dólares por daños y perjuicios compensatorios, y 250.000 dólares por daños y perjuicios de castigo»<sup>28</sup>; 4) los demandados recurrieron ante la Corte de Apelaciones del correspondiente «circuito» federal, que revocó el fallo recurrido —a pesar de la existencia de jurisprudencia amparándolo en otros «circuitos» federales—, pues «extender la teoría de la protección igual de la clase de uno al contexto del empleo público conduciría a una interferencia judicial indebida en las prácticas laborales estatales, e “invalidaría completamente la práctica del empleo público a voluntad [*the practice of public at-will employment*]”»<sup>29</sup>; y 5) tras la concesión del «*certiorari*» a la despedida<sup>30</sup>, la Corte Suprema de los Estados Unidos confirmó el fallo recién citado de segunda instancia («*The judgement of the Court of Appeals is affirmed*»), contrario a Anup ENGQUIST.

6. Para llegar a esta conclusión, el Juez Presidente ROBERTS tuvo que reconocer que existía un precedente de autoridad en la «jurisprudencia»<sup>31</sup> de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre el principio de igualdad de trato<sup>32</sup>, pero aparentemente inaplicable al caso que enjuiciaba, pues —sobre la base de existir «una diferencia crucial . . . entre el Gobierno ejerciendo el poder de regular o autorizar, como legislador”, y el Gobierno actuando “como propietario, para gestionar [su] funcionamiento interno”»<sup>33</sup>— resultaba que el precedente en cuestión se refería sólo a la actuación del Gobierno como soberano, pero no como empresario. Esto despejado —«el Gobierno como empresario tiene verdaderamente poderes mucho más amplios que los que tiene como soberano»<sup>34</sup>—, razonó a continuación que a diferencia «de las decisiones gubernamentales “en condiciones de igualdad” (p.ej., urbanismo, licencias)»<sup>35</sup>, como las enjuiciadas por el precedente invocado, «tratar aparentemente de modo diferente a personas similarmente situadas, en el contexto del empleo, es típico»<sup>36</sup>. Según él, se trataba de una tipicidad amparada —aparte en razones de conveniencia práctica— sobre todo por la tradicional doctrina norteamericana de despido libre, respecto de la que escribió: 1) que «el reconocimiento de la teoría de la protección igual de la clase de uno en el contexto del empleo público —esto es, la queja de que el Estado trató al trabajador de modo diferente a otros por una mala razón, o sin ninguna razón— es sencillamente contrario al concepto de empleo a voluntad [*contrary to the concept of at-will employment*]»<sup>37</sup>; 2) considerándola una realidad incluso entrañable, que «la Constitución no exige repudiar esa doctrina familiar [*the Constitution does not require repudiating that familiar doctrine*]»<sup>38</sup>; y 3) que «una decisión gubernamental de limitar la capacidad de los empresarios públicos

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> *Ibidem*, párrafo sexto.

<sup>30</sup> *Ibidem*, párrafo séptimo.

<sup>31</sup> Esta palabra, en inglés («*jurisprudence*»), con el mismo significado que le damos usualmente en la Europa continental, aparece utilizada —a pesar de lo insólito de la misma, en el contexto de las decisiones judiciales yankees— tanto por el Juez Presidente ROBERTS (cfr. párrafo primero del subapartado B del apartado II de su opinión) como por el Juez STEVENS (cfr. párrafo primero del apartado I y párrafo primero del apartado II de su opinión).

<sup>32</sup> Se trataba del caso *Village of Willowbrook v. Olech*, 528 U.S. 562 (2000).

<sup>33</sup> Cfr. párrafo primero del subapartado A del apartado II de la opinión del Juez Presidente ROBERTS.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

<sup>35</sup> Cfr. párrafo octavo del subapartado B del apartado II de la opinión del Juez Presidente ROBERTS.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> *Ibidem*, párrafo decimosegundo.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

de despedir a voluntad es un acto de gracia legislativa, no un mandato constitucional [*a government's decision to limit the ability of public employers to fire at will is an act of legislative grace, not constitutional mandate*]<sup>39</sup>.

### III. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA DOCTRINA DEL CASO *ENGQUIST* SOBRE EL DESPIDO LIBRE

7. Desde el punto de vista de su contexto interno o doméstico yankee, esta doctrina del caso *Engquist* —que constituye la última palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos, hasta el momento en que esto escribo, en favor del despido libre— resulta congruente con la serie de casos, no muchos, que la propia Corte viene resolviendo sobre dicho tema, desde que procedió a constitucionalizar expresamente la doctrina del «empleo a voluntad», un siglo antes (exactamente, en 1908)<sup>40</sup>. En efecto, aunque las Cortes de diversos Estados federados han venido creando excepciones jurisprudenciales —desde 1959— a la regla de despido libre<sup>41</sup>, la Corte Suprema de los Estados Unidos se ha negado siempre a reconocer la existencia de las mismas, lo que explica que en *Engquist* —justificando sólo las excepciones legales— se hablase, recuérdese, de «acto de gracia legislativa». El punto de inflexión pudo haberlo marcado el caso *Ingersoll-Rand Co. v. McClendon* (1990)<sup>42</sup>, pero aquí la Corte Suprema de los Estados Unidos evitó juridificar cierta excepción jurisprudencial a la regla de despido libre, creada por las Cortes del Estado de Texas, dando una interpretación en sentido amplísimo a la excepción que aparecía contenida en el articulado de cierta Ley federal (se trataba de nuevo, por tanto, de una mera excepción legal, como todas las que aparecen relacionadas en *Engquist*)<sup>43</sup>.

8. Si mirada la decisión, en cambio, desde un contexto más amplio —como el de los Estados miembros de la Europa unida, por ejemplo—, es claro el contraste entre la doctrina de *Engquist* y la entrada en vigor, prácticamente coetánea, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la que se proclama —como derecho fundamental de solidaridad— que «todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales»<sup>44</sup>. Esto equivale desde luego a prohibir en los Estados miembros la práctica del despido libre, aunque tampoco ampare el inmovilismo existente en España, en materia de protección contra el despido. En efecto, téngase en cuenta —precisamente porque protección frente al despido injustificado no implica necesariamente protección «igual» de todos los trabajadores injustificadamente despedidos— que en bastantes Estados miembros, iuscomparativamente muy significativos para nosotros (por ejemplo, Alemania, Francia, Italia o Portugal), se admite

<sup>39</sup> *Ibidem*, párrafo decimotercero.

<sup>40</sup> Sobre el caso *Adair v. United States*, 208 U.S. 161 (1908), véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, cit., págs. 127 y ss.

<sup>41</sup> *Ibidem*, págs. 155 y ss.

<sup>42</sup> 498 U.S. 133.

<sup>43</sup> La excepción legal en cuestión aparecía recogida en la sección 510 de la Ley de Seguridad de los Ingresos por Retiro del Trabajador (*Employee Retirement Income Security Act*) o ERISA de 1974, actualmente recopilada en la sección 1140 del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

<sup>44</sup> Artículo 30 (rotulado «Protección en caso de despido injustificado»). Sobre la plena eficacia jurídica de la Carta en cuestión, desde 1 diciembre 2009, véase artículo 6 de la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea (*Diario Oficial* núm. C 115, de 9 mayo 2008).

una protección diferenciada (inexistencia de readmisión como regla, indemnizaciones más reducidas, imposición de la carga de probar, etc.) en atención a cuál sea el tamaño de la empresa a que pertenezcan los trabajadores despedidos<sup>45</sup>.

9. Aunque resulte escandaloso, el contexto de la Unión Europea como empresario (a denominar de la Unión Europea «*ad intra*»), que también es —como en *Engquist*— un contexto de empleo público, sí resulta parangonable al existente en los Estados Unidos de Norteamérica en materia de despido, supuesto que el personal laboral al servicio de la Unión Europea (eufemísticamente denominado sus «otros agentes», distintos de los funcionarios) está sometido —según el llamado «Estatuto de los funcionarios»— a la regla de despido libre con preaviso<sup>46</sup>. Lo ha confirmado la Sentencia del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea (pleno) de 26 octubre 2006 (asunto F-1/05)<sup>47</sup>, en la que se rechaza el argumento de la agencia comunitaria demandada («Fundación Europea para la Formación») de que «no existe ... ninguna base legal que la hubiese obligado a motivar la decisión de despido», aunque reconociendo que la «obligación de motivación a cargo de la autoridad competente no excluye que esta última disponga de un amplio poder de apreciación [del motivo para despedir] y que, por tanto, el poder del juez comunitario esté limitado a la verificación de la ausencia de un error manifiesto o de la desviación de poder». De ahí su conclusión —respecto del personal laboral de la Unión Europea, que aquí denominaríamos fijo, pero que en la práctica está sujeto a un período de prueba indefinido— de que «la estabilidad en el empleo inherente a los contratos de duración indeterminada no es comparable a la garantizada por el Estatuto a los funcionarios»<sup>48</sup>.

<sup>45</sup> En relación con Alemania, y la polémica constitucional que generó, véase U. ZACHERT, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 51 y ss., y 202 y ss.

<sup>46</sup> 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*, cit., págs. 197-199.

<sup>47</sup> Localizable a través del enlace «EUR-lex» del portal <http://europa.eu>.

<sup>48</sup> Más ejemplos del crudo capitalismo ultraliberal «interno» practicado por la Comisión, en J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Tipología y eficacia de los Acuerdos Marco negociados entre la Comisión Europea y las organizaciones sindicales y profesionales representativas de su personal», *Aranzadi Social*, núm. 6 (2009), págs. 11 y ss.

**APÉNDICE DOCUMENTAL\*****CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS****ANUP ENGQUIST, RECURRENTE,****V.****OREGON DEPARTMENT OF AGRICULTURE ET AL.****NÚM. 07-474****DEBATIDO, 21 ABRIL 2008****DECIDIDO, 9 JUNIO 2008**

ROBERTS, Juez Presidente, expresó la opinión de la Corte, a la que se adhirieron SCALIA, KENNEDY, THOMAS, BREYER y ALITO, Jueces. STEVENS, Juez, registró una opinión disidente, a la que se adhirieron SOUTER y GINSBURG, Jueces.

Neal Katyal, Washington, D.C., por la recurrente.

Janet A. Metcalf, OR, por los recurridos.

Lisa S. BLATT, Washington, D.C., por los Estados Unidos como amicus curiae, con permiso especial de la Corte, apoyando a los recurridos.

Virginia A. Seitz, Jeffrey T. Green, Quin M. Sorenson, Pankaj Venugopal, Sidley Austin LLP, Washington, D.C., Craig A. Crispin, Crispin Employment Lawyers, Portland OR, Neal Katial, Abogado en los Autos, Justin Florence, Matthew Gerke, Stephen I. Vladeck, Washington, D.C., David H. Remes, Jeffrey C. Wu, Covington & Burling LLP, Washington D.C., Sarah O'Rourke Schrup, Chicago, IL, por la recurrente.

Hardy Myers, Fiscal General de Oregon, Peter Shepherd, Vicefiscal General, Abogado en los Autos, Mary H. Williams, Procurador General, Janet A. Metcalf, Ayudante del Fiscal General, Salem, Oregon, por los recurridos.

El Juez Presidente ROBERTS expresó la opinión de la Corte.

La cuestión en este caso es si una empleada pública puede plantear una demanda al amparo de la Cláusula de Protección Igual, alegando que fue arbitrariamente tratada de modo diferente a otros empleados similarmente situados, sin afirmar que el trato diferente estuvo basado en la pertenencia de la empleada a una clase particular. Sostenemos que dicha teoría de la protección igual de la «clase de uno» no tiene lugar en el contexto del empleo público.

**I**

Anup Engquist, la recurrente en este caso, fue contratada en 1992 por Norma Corristan como especialista ordinaria en comida internacional del Centro de Servicios a la Exportación (ESC), un laboratorio del Departamento de Agricultura de Oregon (ODA).

\* El texto original en inglés del caso se ha tomado de la base de datos *WESTLAW Internacional*, suprimiendo las referencias al «*Syllabus*». Además, hemos desarrollado sistemáticamente en nuestra traducción la abreviatura «U.S.C.», correspondiente al Código de los Estados Unidos. Hemos respetado escrupulosamente, en cambio, la utilización —a veces tan chocante— que se hace en el original inglés de los puntos y seguido.



En el curso de su empleo, Engquist tuvo repetidos problemas con Joseph Hyatt, otro trabajador del ODA, quejándose a Corristan de que había realizado declaraciones falsas sobre ella, y aparte de esto, de que hacía su vida difícil. Corristan respondió ordenando a Hyatt que prestase atención a la diversidad y a controlar su temperamento.

En 2001, John Szczepanski, un director adjunto del ODA, asumió la responsabilidad del ESC, supervisando a Corristan, Hyatt y Engquist. Szczepanski contó a un cliente que no podía «controlar» a Engquist, y que Engquist y Corristan «deberían quitarse de encima». Cuando Engquist y Hyatt solicitaron a la vez una vacante para un puesto de dirección en el ESC, Szczepanski escogió a Hyatt, a pesar de la mayor experiencia de Engquist en el campo relevante. Después de ese año, durante una serie de recortes presupuestarios a todos los niveles en Oregon, Szczepanski eliminó el puesto de Corristan. Finalmente, el 31 enero 2002, Engquist fue informada de que su puesto iba a ser eliminado por reorganización. El convenio colectivo de Engquist le daba la oportunidad, o de «movilidad horizontal» a otro puesto en su nivel, o de descender de categoría. Fue considerada no cualificada para el único puesto adicional de su nivel y declinó descender de categoría, y por eso, fue efectivamente despedida por crisis.

A continuación, Engquist planteó demanda ante la Corte de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Oregon contra el ODA, Szczepanski y Hyatt, todos recurridos aquí, alegando violaciones de las leyes federales antidiscriminatorias, de las Cláusulas de Protección Igual y del Proceso Debido de la Decimocuarta Enmienda, y del Derecho estatal. En relación con la demanda de protección igual de Engquist, alegaba que los demandados la discriminaron por causa de su raza, sexo y origen nacional. También ejercitó lo que se conoce como acción de protección igual de la «clase de uno», alegando que fue despedida no por causa de que perteneciese a una clase identificada (a diferencia de sus acciones por raza, sexo y origen nacional), sino simplemente por «razones arbitrarias, vengativas y maliciosas». Apéndice 10.

La Corte de Distrito estimó la petición de los demandados de enjuiciar sumariamente algunas de las acciones de Engquist, pero permitió que otras siguiesen adelante, incluidas cada una de las acciones de protección igual. Como relevante para este caso, la Corte de Distrito consideró jurídicamente viable la acción de protección igual de la clase de uno de Engquist, decidiendo que la teoría de la clase de uno era completamente aplicable en el contexto del empleo. Civ. No. 02-1637-AS (D.Ore., 14 septiembre 2004), Apéndice 58, 2004 WL 2066748, 5. La Corte sostuvo que Engquist podía tener éxito con esa teoría, si podía probar «que fue individualizada como resultado de la animosidad por parte de Hyatt y Szczepanski» —i.e., «que sus acciones eran esfuerzos rencorosos para castigarla, desconectados de cualquier objetivo estatal legítimo»— y si podía demostrar, sobre la base de esa animosidad, que «fue tratada de modo diferente a otros que estaban similarmente situados». *Ibid.*

El jurado rechazó las acciones de discriminación de Engquist por pertenencia a una clase sospechosa —sus acciones por raza, sexo y origen nacional—, pero falló a su favor en la acción de clase de uno. Específicamente, el jurado falló que Hyatt y Szczepanski «intencionadamente trat[aron] [a Engquist] de modo diferente a otros similarmente situados, en relación con la negativa a su ascenso, extinción de su contrato de trabajo o negación de los derechos de movilidad horizontal, sin una base racional, y solamente

por razones arbitrarias, vengativas o maliciosas». Apéndice de la Petición de Certiorari 3-4. El jurado también falló a favor de Engquist en algunas de sus otras acciones, y le otorgó 175.000 dólares por daños y perjuicios compensatorios, y 250.000 dólares por daños y perjuicios de castigo.

La Corte de Apelaciones revocó en parte relevante. Reconoció que esta Corte había estimado la impugnación de una actuación estatal legislativa y administrativa por protección igual de la clase de uno, en *Village of Willowbrook v. Olech*, 528 U.S. 562, 120 S.Ct. 1073, 145 L.Ed. 2d 1060 (2000) (*per curiam*). 478 F 3d 985, 992-993 (Corte de Apelaciones 9, 2007). La Corte inferior también reconoció que otros Circuitos habían aplicado *Olech* en el contexto del empleo público, *id.*, en 993 (citando casos), pero discrepó de esas Cortes sobre la base de que nuestros casos habían dado rutinariamente al Gobierno mayor carta blanca cuando actúa como empresario que como regulador, *id.*, en 993-996. La Corte concluyó que extender la teoría de la protección igual de la clase de uno al contexto del empleo público conduciría a una interferencia judicial indebida en las prácticas laborales estatales, e «invalidaría completamente la práctica del empleo público a voluntad». *Id.*, en 995. En consecuencia, la Corte sostuvo que la teoría de la clase de uno es «inaplicable a las decisiones adoptadas por empresarios públicos en relación con sus trabajadores». *Id.*, en 996.

El Juez Reinhardt disintió, «acept[ando] con otras Cortes de Circuito que la teoría de la protección igual de la clase de uno es aplicable a las decisiones sobre empleo público». *Id.*, en 1010. Otorgamos certiorari para resolver este desacuerdo en las Cortes inferiores, 552 U.S. ---, 128 S.Ct. 977, 169 L.Ed. 2d 800 (2008), y confirmamos ahora.

## II

Engquist argumenta que la Cláusula de Protección Igual prohíbe a los empresarios públicos tratar irracionalmente a un trabajador de forma diferente a otros similarmente situados, con independencia de si el trato diferente está basado en la pertenencia del trabajador a una clase particular. Razona que en *Olech*, *supra*, reconocimos en el contexto administrativo una teoría similar de protección igual de la clase de uno, Informe del Recurrente 14-15; que la Cláusula de Protección Igual protege a personas individuales, no a clases, *id.*, en 15-17; que la Cláusula proscribe «la discriminación derivada no sólo de un acto legislativo, sino también de la conducta de un funcionario administrativo», *id.*, en 17; y que la Constitución se aplica al Estado no sólo cuando actúa como regulador, sino también cuando actúa como empresario, *id.*, en 23-29. Así, Engquist concluye que las acciones de clase de uno pueden ejercitarse contra empresarios públicos al igual que contra cualesquiera otros operadores estatales, *id.*, en 29-32, y que el trato diferente de los empleados del Gobierno —incluso cuando no está basado en la pertenencia a una clase o grupo— viola la Cláusula de Protección Igual, salvo que se apoye en una base racional, *id.*, en 32, 39-45.

No discrepamos de las premisas de la argumentación de Engquist. Está bien decidido que la Cláusula de Protección Igual «proteg[e] personas, no grupos», *Adaran Constructors, Inc. v. Peña*, 515, U.S. 200, 227, 115 S.Ct. 2097, 132 L.Ed. 2d 158 (1995) (énfasis omitidos), y que las protecciones de la Cláusula se aplican a actos tanto administrativos como legislativos, véase, p.ej., *Raymond v. Chicago Union Traction Co.*,

207 U.S. 20, 35-36, 28 S.Ct. 7, 52 L.Ed. 78 (1907). Está igualmente bien decidido que los Estados no escapan a las críticas de la Cláusula de Protección Igual en su papel como empresarios. Véase, p.ej., *New York City Transit Authority v. Beazer*, 440 U.S. 568, 99 S.Ct. 1355, 59 L.Ed. 2d 587 (1979); *Harrah Independent School Dis. v. Martin*, 440 U.S. 194, 99 S.Ct. 1062, 59 L.Ed. 248 (1979) (*per curiam*); *Massachusetts Bd. Of Retirement v. Murgia*, 427 U.S. 307, 96 S.Ct. 2562, 49 L.Ed. 2d 520 (1976) (*per curiam*). Sin embargo, no estamos de acuerdo con la conclusión de Engquist que se sigue de estas premisas. Nuestra visión tradicional de la preocupación medular de la Cláusula de Protección Igual como un escudo frente a las clasificaciones arbitrarias, combinada con consideraciones únicas aplicables cuando el Gobierno actúa como empresario en cuanto que opuesto a soberano, nos llevan a concluir que la teoría de la protección igual de la clase de uno no se aplica en el contexto del empleo público.

## A

Hemos sostenido durante mucho tiempo la opinión de que hay una diferencia crucial, en lo que respecta al análisis constitucional, entre el Gobierno ejerciendo «el poder de regular o autorizar, como legislador», y el Gobierno actuando «como propietario, para gestionar [su] funcionamiento interno». *Cafeteria & Restaurant Workers v. McElroy*, 367 U.S. 886, 896, 81 S.Ct. 1743, 6 L.Ed. 2d 1230 (1961). Esta distinción ha estado particularmente clara en nuestra revisión de la acción estatal en el contexto del empleo público. Así, «el Gobierno como empresario tiene verdaderamente poderes mucho más amplios que los que tiene el Gobierno como soberano». *Waters v. Churchill*, 511 U.S. 661, 671, 114 S.Ct. 1878, 128 L.Ed. 2d 686 (1994) (opinión pluralitaria). «[E]l poder extra que tiene el Gobierno en esta área viene de la naturaleza de la misión del Gobierno como empresario. Las agencias del Gobierno están, por Ley, encargadas de hacer tareas particulares. Las agencias contratan trabajadores para ayudar en esas tareas, tan efectivamente y eficientemente como sea posible». *Id.*, 674-675, 114 S.Ct. 1878. Véase, también, *Connick v. Myers*, 461 U.S. 138, 150-151, 103 S.Ct. 1684, 75 L.Ed. 2d 708 (1983) (explicando que el Gobierno tiene un interés legítimo «en “prom[o]ver] la eficiencia y la integridad en el cumplimiento de los deberes oficiales, y [en] manten[er] la disciplina adecuada en el servicio público”») (citando *Ex parte Curtis*, 106 U.S. 371, 373 1 S.Ct. 381, 27 L.Ed. 232 (1882) (alteraciones en el original)). «[E]l interés del Gobierno en lograr sus objetivos, tan efectivamente y eficientemente como sea posible, se eleva desde un interés relativamente subordinado, cuando actúa como soberano, a uno significativo cuando actúa como empresario». *Waters, supra*, en 675, 114 S.Ct. 1878 (opinión pluralitaria). Dada la «comprensión de sentido común de que las oficinas del Gobierno no podían funcionar si cada decisión laboral se convierte en materia constitucional», *Connick, supra*, en 143, 103 S.Ct. 1684, «la revisión constitucional de las decisiones laborales del Gobierno debe reposar sobre principios diferentes a los de la revisión de ... restricciones impuestas por el Gobierno como soberano», *Waters, supra*, en 674, 114 S.Ct. 1878 (opinión pluralitaria).

A la luz de estos principios básicos, hemos reconocido a menudo que el Gobierno tiene significativamente manos más libres en sus tratos con los trabajadores ciudadanos de las que tiene cuando ejercita su poder de responsabilizarse de los ciudadanos en general. Así, por ejemplo, hemos sostenido que la Cuarta Enmienda no exige a los

empresarios públicos que obtengan garantías antes de llevar a cabo un registro en el despacho de un trabajador. *O'Connor v. Ortega*, 480 U.S. 709, 721-722, 107 S.Ct. 1492, 94 L.Ed. 2d 714 (1987) (opinión pluralitaria). Aunque reconocimos que «los intereses legítimos a la intimidad de los empleados públicos en los objetos privados que traen al lugar de trabajo puede ser sustancial», declaramos que «[f]rente a estos intereses privados ... deben contrapesarse las realidades del lugar de trabajo, que sugieren con vigor que la exigencia de una garantía sería impracticable». *Id.*, en 721, 107 S.Ct. 1492 (opinión pluralitaria). También declaramos que la Cláusula de Proceso Debido no protege al trabajador público del despido, incluso cuando tal despido fue equivocado o no razonable. Véase *Bishop v. Wood*, 426 U.S. 341, 350, 96 S.Ct. 2074, 48 L.Ed. 2d 684 (1976) («La Cláusula de Proceso Debido de la Decimocuarta Enmienda no es una garantía frente a decisiones de personal incorrectas o mal aconsejadas»).

Nuestros casos sobre expresión de los empleados públicos son particularmente instructivos. En *Pickering v. Board of Ed. of Township High School Dis. 205, Will Cty*, 391 U.S. 563, 568, 88 S.Ct. 1731, 20 L.Ed. 2d 811 (1968), explicamos que, al analizar la reclamación de que una empleada pública fue privada de los derechos de la Primera Enmienda por su empresario, debemos buscar «un equilibrio entre los intereses del [trabajador], como ciudadano, al comentar materias de preocupación pública, y el interés del Estado, como empresario, en promover la eficiencia de los servicios públicos que lleva a cabo a través de sus empleados».

Analizamos los contornos de este equilibrio más integralmente en *Connick v. Myers, supra*. Explicamos que la Primera Enmienda protege la expresión de los empleados públicos sólo cuando cae dentro del núcleo de la expresión protegida por la Primera Enmienda sobre materias de preocupación pública. Reconocimos que la «Primera Enmienda no protege la expresión y reunión sólo en la medida en que pueda caracterizarse como política», y que el Gobierno, por eso, no podía prohibir o castigar con carácter general, en su capacidad como soberano, la expresión con fundamento en que no afecta a materias de preocupación pública, *id.*, en 147, 103 S.Ct. 1684 (citando *Mine Workers v. Illinois Bar Assn.*, 389 U.S. 217, 223, 88 S.Ct. 353, 19 L.Ed. 2d 426 (1967)). Pero «[c]uando la expresión del trabajador no puede ser justamente considerada como relativa a materia de preocupación política, social u otra para la comunidad, los funcionarios del Gobierno disfrutarían de más amplia laxitud en la gestión de sus oficinas». *Connick*, 461 U.S., en 146, 103 S.Ct. 1684. Como explicamos, «en ausencia de las circunstancias más inusuales, una Corte federal no es el foro apropiado en el que revisar la prudencia de una decisión de personal adoptada por una agencia pública, supuestamente en reacción a la conducta del trabajador». *Id.*, en 147, 103 S.Ct. 1684 (citando *Bishop, supra*, en 349-350, 96 S.Ct. 2074).

Nuestro precedente en el contexto del empleo público establece, por eso, dos principios principales: Primero, aunque los empleados del Gobierno no pierden sus derechos constitucionales cuando aceptan sus puestos, esos derechos deben equilibrarse con las realidades del contexto laboral. Segundo, para dar con el equilibrio apropiado, consideramos si el derecho invocado del trabajador afecta a las preocupaciones básicas de la disposición constitucional relevante, o si el derecho reclamado puede abrir camino más fácilmente a las exigencias del Gobierno como empresario. Con estos principios en mente, vamos a la cuestión de si la teoría de la protección igual de la clase de uno se reconoce en el contexto del empleo público.

**B**

Nuestra jurisprudencia sobre protección igual ha estado preocupada típicamente por las clasificaciones del Gobierno que «afectan a algunos grupos de ciudadanos de modo diferente que a otros». *McGowan v. Maryland*, 366 U.S. 420, 425, 81 S.Ct. 1101, 6 L.Ed. 2d 393 (1961). Véase, p.ej., *Ross v. Moffitt*, 417 U.S. 600, 609, 94 S.Ct. 2437, 41 L.Ed. 2d 341 (1974) («"La protección igual" ... pone el énfasis en la disparidad de tratamiento por el Estado entre clases de personas individuales cuyas situaciones podría decirse que son indistinguibles»); *San Antonio Independent School Dist. V. Rodriguez*, 411 U.S. 1, 60, 93 S.Ct. 1278, 36 L.Ed. 2d 16 (1973) (Stewart, Juez, concurriendo en la opinión) («"[L]a preocupación básica de la Cláusula de Protección Igual se refiere a la legislación estatal cuyo objetivo o efecto es crear clases discretas y objetivamente identificables»). Los actores alegan generalmente en dichos casos que han sido arbitrariamente clasificados como pertenecientes a un «grupo identificable». *Personnel Administrator of Mass. v. Feeney*, 442 U.S. 256, 279, 99 S.Ct. 2282, 60 L.Ed. 2d 870 (1979).

Engquist argumenta correctamente, sin embargo, que reconocimos en *Olech* que una acción de protección igual puede sostenerse en algunas circunstancias, incluso si la actora no ha alegado discriminación basada en la clase, sino más bien actuaciones en que ha sido irracionalmente individualizada, como en la llamada «clase de uno». En *Olech*, la titular de una propiedad había pedido al pueblo de Willowbrook conectar su propiedad al suministro municipal de agua. Aunque el pueblo había exigido sólo una servidumbre de 15 pies a otros titulares de propiedades que buscaban acceso al suministro de agua, el pueblo condicionó la conexión de Olech a la concesión de una servidumbre de 33 pies. Olech demandó al pueblo, reclamando que la exigencia del pueblo de una servidumbre, 18 pies mayor que la de la norma, violaba la Cláusula de Protección Igual. Aunque Olech no había alegado que el pueblo la había discriminado por causa de su pertenencia a ninguna clase identificable, sostuvimos que su acción establecía una pretensión válida al amparo de la Cláusula de Protección Igual, porque alegaba que había «sido intencionadamente tratada de modo diferente a otros similarmente situados y que no hay base racional para la diferencia en el trato». 528 U.S., en 564, 120 S.Ct. 1073 (citando *Sioux City Bridge Co. v. Dakota County*, 260 U.S. 441, 43 S.Ct. 190, 67 L.Ed. 340 (1923), y *Allegheny Pittsburgh Coal Co. v. Commission of Webster Cty*, 488 U.S. 336, 109 S.Ct. 633, 102 L.Ed. 2d 688 (1989)).

El reconocimiento de la teoría de la protección igual de la clase de uno, sobre los hechos de *Olech*, fue no más que una novedad del principio de que la Cláusula de Protección Igual está preocupada por la clasificación gubernamental arbitraria, dado que fue una aplicación de ese principio. Ese caso se refería a la regulación de la propiedad por el Gobierno. Parecidamente, los casos en los que la Corte se apoyó en *Olech* se referían a valoraciones de la propiedad y planes de impuestos. Véase *Allegheny Pittsburgh*, *supra*; *Sioux City Bridge*, *supra*. Esperamos que dichas clasificaciones legislativas o reguladoras se apliquen «sin acepción de personas», por tomar prestada una frase del juramento judicial. Véase sección 453 del Título 28 del Código de los Estados Unidos. Como explicamos hace mucho tiempo, la Decimocuarta Enmienda «exige que todas las personas sujetas a ... la legislación serán tratadas igual, bajo iguales circunstancias y condiciones, tanto en los privilegios conferidos como en las

responsabilidades impuestas». *Hayes v. Missouri*, 120 U.S. 68, 71-72, 7 S.Ct. 350, 30 L.Ed. 578 (1887). Cuando aquéllos que parecen similarmente situados son, sin embargo, tratados de modo diferente, la Cláusula de Protección Igual exige al menos un motivo racional para la diferencia, para asegurar que todas las personas sujetas a la legislación o regulación están siendo efectivamente «tratadas igual, bajo iguales circunstancias y condiciones». Así, cuando parece que una persona está siendo singularizada por el Gobierno, el espectro de la clasificación arbitraria ha surgido justamente, y la Cláusula de Protección Igual exige una «base racional para la diferencia en el trato». *Olech*, 528 U.S., en 564, 120 S.Ct. 1073.

Lo que parece haber sido significativo en *Olech* y en los casos en los que se apoyaba, fue la existencia de un criterio claro frente al que las desviaciones, incluso para un actor individual, podían ser valoradas fácilmente. No hubo indicación en *Olech* de que la oficina urbanística estuviese ejerciendo un poder discrecional, basado en determinaciones individualizadas, subjetivas —al menos no en relación con la extensión de la servidumbre, con independencia de lo típicas que puedan ser tales determinaciones como materia urbanística general. Véase *id.*, en 565, 120 S.Ct. 1073 (BREYER, Juez, concurriendo en el resultado). Más bien, la demandante alegaba que la oficina exigía sistemáticamente sólo una servidumbre de 15 pies, aunque sujetó a *Olech* a una servidumbre de 33 pies. Este trato diferenciado hizo surgir la preocupación de clasificación arbitraria, y exigimos, por eso, que el Estado suministrase una base racional para ello.

En *Allegheny Pittsburgh*, citado por la Corte en *Olech*, el criterio aplicable fue el valor de mercado, pero el condado se desvió del criterio, al basar algunas valoraciones en precios de compra absolutamente desusados. De nuevo, no se sugirió que las «diferencias dramáticas en la valoración» para terrenos similares, 488 U.S., en 341, 109 S.Ct. 633, estuviesen basadas en consideraciones subjetivas de la clase en que los tasadores a menudo se apoyan, véase *id.*, en 338-342, 345, 109 S.Ct. 633. *Sioux City Bridge*, también citado en *Olech*, fue el mismo tipo de caso, al reconocer una acción de protección igual cuando una propiedad del contribuyente fue valorada al 100 por cien de su valor, mientras que para todas las demás propiedades fue valorada al 55 por ciento, sin tomar en consideración diferencias de coyuntura en las propiedades. Véase 260 U.S., en 445-447, 43 S.Ct. 190.

Hay algunas formas de acción estatal, sin embargo, que por su naturaleza implican toma de decisiones discrecionales, basada en una gran variedad de valoraciones individualizadas, subjetivas. En tales casos, la regla de que la gente debería ser «tratada igual, bajo parecidas circunstancias y condiciones», no se viola cuando una persona es tratada de modo diferente a otras, porque tratar a personas iguales de modo diferente es una consecuencia aceptada de la discrecionalidad concedida. En tales situaciones, permitir una impugnación basada en la individualización arbitraria de una persona concreta, minaría la discrecionalidad real que se ha confiado ejercer a dichos funcionarios estatales.

Supongamos, por ejemplo, que un policía de tráfico está estacionado en una autopista congestionada, en la que las personas conducen a menudo por encima del límite de velocidad, y que no hay base sobre la que distinguirlos. Si el funcionario multa a una sola de esas personas, puede ser buen inglés decir que el funcionario ha creado una clase de personas que no reciben multas por velocidad, y una «clase de uno» que las

recibe. Pero al asumir que está en la naturaleza de la concreta actividad gubernamental que no todos los conductores pueden ser parados y multados, reclamar que uno ha sido singularizado sin razón, no invoca el temor de la clasificación gubernamental inadecuada. Dicha reclamación, más bien, impugna la legitimidad de la propia actuación subyacente —la decisión de multar a los conductores bajo ciertas circunstancias. Por supuesto, la alegación de que las multas por velocidad se imponen sobre la base de raza o sexo daría lugar a una acción de protección igual, porque dichas clasificaciones discriminatorias implican preocupaciones básicas de protección igual. Pero permitir una demanda de protección igual sobre la base de que la multa se impuso a una persona y no a otras, incluso si por una razón no discernible o articulable, sería incompatible con la discrecionalidad inherente a la actividad impugnada. No cabe impugnación adecuada de lo que por naturaleza es una decisión individualizada, subjetiva, que era subjetiva e individualizada.

Este principio se aplica más claramente en el contexto del empleo, dado que las decisiones laborales son muy a menudo subjetivas e individualizadas, reposando sobre una amplia variedad de factores que son difíciles de articular y cuantificar. Como la propia Engquist apunta, «[a] diferencia del funcionario urbanístico, el empresario público a menudo tiene en cuenta las personalidades individuales y las relaciones interpersonales de los trabajadores en el lugar de trabajo. La estrecha relación entre el empresario y el trabajador, y las variadas necesidades e intereses implicados en el contexto del empleo, significan que consideraciones tales como las preocupaciones sobre conflictos de personalidad, que no serían razonables como motivos de las decisiones gubernamentales “en igualdad de condiciones” (p.ej., urbanismo, licencias), pueden justificar perfectamente el trato diferenciado de un empleado público». Informe del Recurrente 48. A diferencia del contexto de la regulación en igualdad de condiciones, como la de *Olech*, tratar aparentemente de modo diferente a personas similarmente situadas, en el contexto del empleo, es típico.

Así, la teoría de la protección igual de la clase de uno —que presupone que personas iguales deberían ser tratadas igual, y que tratarlas de modo diferente es clasificarlas de un modo que debe superar al menos la revisión de la racionalidad— está sencillamente mal encajada en el contexto del empleo público. Tratar a los trabajadores de modo diferente no es clasificarlos de un modo que haga surgir preocupaciones de protección igual. Más bien, es simplemente ejercer la amplia discrecionalidad que típicamente caracteriza la relación empresario-trabajador. Impugnar que uno ha sido tratado individualizadamente en este contexto, en vez de como a todos, es impugnar la naturaleza subyacente a la acción gubernamental.

Por supuesto, eso no es decir que la Cláusula de Protección Igual, como otras disposiciones constitucionales, no se aplica a los empresarios públicos. De hecho, nuestros casos ponen claro que la Cláusula de Protección Igual está implicada cuando el Gobierno adopta en el contexto del empleo decisiones basadas en la clase, tratando a grupos distintos de personas de modo categóricamente diferente. Véase, p.ej., *Beazer*, 440 U.S., en 593, 99 S.Ct. 1355 (sosteniendo la exclusión de los usuarios de metadona del empleo en la ciudad, con una revisión de la racionalidad de la base); *Martin*, 440 U.S., en 199-201, 96 S.Ct. 2562 (sosteniendo la jubilación obligatoria por edad —clasificación basada en la edad—, con una revisión de la racionalidad de

la base). La afirmación amplia del disidente, de que nosotros «exceptua[mos] a los empleados estatales de la protección de la Decimocuarta Enmienda frente al trato irracional o desigual a manos del Estado», *post*, en 2158 (opinión de STEVENS, Juez), es así sencillamente no correcta. Pero nunca hemos declarado implicada la Cláusula de Protección Igual en circunstancias específicas donde, como aquí, se ha alegado que empresarios gubernamentales han adoptado una decisión subjetiva, individualizada, de una manera aparentemente arbitraria o irracional.

Esto no es sorprendente, dada la comprensión histórica de la naturaleza del empleo gubernamental. Hemos reconocido hace ya mucho tiempo el «principio establecido de que el empleo gubernamental, en ausencia de legislación, puede ser revocado a voluntad del funcionario que hizo el nombramiento». *McElroy*, 367 U.S., en 896, 81 S.Ct. 1743. 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». Réplica al Informe del Recurrente 27. Véase *Andrews v. Louisville & Nashville R. Co.*, 406 U.S. 320, 324, 92 S.Ct. 1562, 32 L.Ed. 2d 95 (1972) («[E]l concepto verdadero de “despido injusto” implica algún tipo de criterio legal o contractual que modifique la tradicional regla de Derecho común de que un contrato de trabajo es extinguido a voluntad por cualquiera de las partes»). Así, «[n]unca hemos sostenido que sea un incumplimiento de la Constitución por parte de un empresario gubernamental despedir a un trabajador con base en información sustancialmente incorrecta». *Waters*, 511 U.S., en 679, 114 S.Ct. 1878 (opinión pluralitaria). Véase, también, *Connick*, 461 U.S., en 146-147, 103 S.Ct. 1684 («[L]os despidos ordinarios en el servicio gubernamental ... no están sujetos a revisión judicial, incluso si se ha alegado que las razones del despido son equivocadas o no razonables» (citando *Board of Regents of State Colleges v. Roth*, 408 U.S. 564, 92 S.Ct. 2701, 33 L.Ed. 2d 548 (1972); *Perry v. Sindermann*, 408 U.S. 593, 92 S.Ct. 2694, 33 L.Ed. 2d 570 (1972); y *Bishop*, 426 U.S. 341, 96 S.Ct. 2074, 48 L.Ed. 2d 684)). «Y un trabajador gubernamental a voluntad ..., como regla general, no tiene ninguna acción basada en la Constitución». *Waters, supra*, en 679, 114 S.Ct. 1878 (opinión pluralitaria). Véase, p.ej., *Bishop, supra*, en 349-350, 96 S.Ct. 2074.

Los empresarios estatales no pueden, por supuesto, adoptar acciones de personal que incumpliesen autónomamente la Constitución. Véase *supra*, en 2150-2153. Pero el reconocimiento de la teoría de la protección igual de la clase de uno en el contexto del empleo público —esto es, la queja de que el Estado trató al trabajador de modo diferente a otros por una mala razón, o sin ninguna razón— es sencillamente contrario al concepto de empleo a voluntad. La Constitución no exige repudiar esa doctrina familiar.

Para estar seguros, el Congreso y los Estados, en su mayor parte, han sustituido el empleo a voluntad por diversos planes legales que protegen a los empleados públicos frente al despido por razones no permitidas. Véase, p.ej., sección 2302(b)(10) del Título 5 del Código de los Estados Unidos (ed. de 2006) (el supervisor de trabajadores del empleo federal no puede «discriminar ... sobre la base de conducta que no afecta negativamente al cumplimiento del trabajador o solicitante, o al cumplimiento de otros»). Véase, también, Informe por los Estados Unidos como *Amicus Curiae* 20-21. Pero una decisión gubernamental de limitar la capacidad de los empresarios públicos de despedir a voluntad es un acto de gracia legislativa, no un mandato constitucional.



De hecho, reconocer el tipo de demanda sobre el que presiona Engquist podría hacer peligrar el delicado equilibrio que los Gobiernos han encontrado entre los derechos de los empleados públicos y «el legítimo objetivo del Gobierno de “promo[ver] la eficiencia y la integridad en el cumplimiento de los deberes oficiales, [de] manten[er] la adecuada disciplina en el servicio público”». *Connick, supra*, en 151, 103 S.Ct. 1684 (citando *Ex parte Curtis*, 106 U.S., en 373, 1 S.Ct. 381; alteraciones en el original). Así, por ejemplo, aunque los empleados federales en su mayoría están cubiertos por la Ley de Reforma de la Función Pública de 1978, Pub.L. 95-454, el Congreso ha excluido específicamente a algunos grupos de trabajadores de su protección, véase, p.ej., sección 2302(a)(2)(C) del Título 5 del Código de los Estados Unidos (ed. de 2006) (excluyendo de su ámbito, *inter alia*, la Oficina Federal de Investigación, la Agencia Central de Inteligencia y la Agencia de Defensa de la Inteligencia). Si fuésemos a fallar que la Cláusula de Protección Igual somete al Gobierno a la revisión de la protección igual de toda decisión laboral supuestamente arbitraria, habríamos deshecho el cuidadoso trabajo del Congreso (y de los Estados).

Al concluir que la teoría de la protección igual de la clase de uno no tiene aplicación en el contexto del empleo público —y eso es todo lo que decidimos— estamos guiados, como en el pasado, por «la comprensión de sentido común de que las oficinas del Gobierno no podían funcionar si cada decisión laboral se convierte en materia constitucional». *Connick, supra*, en 143, 103 S.Ct. 1684. Si, como Engquist sugiere, los actores no necesitan alegar discriminación sobre la base de la pertenencia a alguna clase o grupo, sino que pueden alegar solamente que fueron tratados por sus empresarios peor que a otros trabajadores similarmente situados, cualquier actuación de personal, en la que un trabajador equivocado puede hacer surgir una reclamación de trato diferente, se convertiría de repente en la base de una acción federal constitucional. De hecho, la alegación de trato arbitrario diferente podría hacerse en casi todo ejemplo de actuación laboral que se afirmase equivocada —no sólo decisiones de contratar y despedir, sino cualquier actuación de personal, tales como ascenso, salario o asignación de tareas— con la teoría de que otros trabajadores no fueron tratados erróneamente. Véase 478 F 3d, en 995. En la opinión de Engquist, cada una de estas decisiones laborales de un empresario gubernamental se convertiría en la base de una demanda de protección igual.

Engquist nos asegura que aceptar su opinión no plantearía demasiados problemas prácticos.

Específicamente, Engquist alega que el demandante en un caso laboral de clase de uno tendría que probar que el trato gubernamental diferente era intencionado, que el actor fue tratado de modo diferente a otras personas similarmente situadas, y que el trato desigual no estaba racionalmente conectado a un objetivo gubernamental legítimo. Informe del Recurrente 36-39. Y porque una «decisión gubernamental laboral es ... racional siempre que la discriminación se refiera a un interés gubernamental legítimo», en la práctica «es difícil para los demandantes mostrar que el Gobierno se ha negado a cumplir este criterio». *Id.*, en 41. El Juez STEVENS utiliza un argumento similar, declarando «que todas, salvo un puñado [de acciones de clase de uno], se desestiman correctamente antes del juicio». *Post*, en 2161.

Estamos de acuerdo en que, si aceptamos la reclamación de Engquist, le resultaría difícil al demandante demostrar que una decisión laboral es arbitraria. Pero esa alegación no tiene nada que ver. El problema práctico de permitir progresar reclamaciones de clase de uno, en este contexto, no es el de que sería demasiado fácil para los actores ganar, sino el de que el Gobierno sería forzado a defenderse de una multitud de tales reclamaciones, en primer lugar, y de que a las Cortes se las obligaría a revisarlas en busca de la proverbial aguja en un pajar. La Cláusula de Protección Igual no exige «[e]ste desplazamiento de la discrecionalidad empresarial por la supervisión judicial». *Garcetti v. Ceballos*, 547 U.S. 410, 423, 126 S.Ct. 1951, 164 L.Ed. 2d 689 (2006).

En resumen, ratificar la teoría de la protección igual de la clase de uno en el contexto del empleo público «constitucionalizaría la reclamación del trabajador» inadmisiblemente. *Connick*, 461 U.S., en 154, 103 S.Ct. 1684. «La Corte federal no es el foro apropiado en el que revisar la multitud de decisiones de personal que toman diariamente las agencias públicas». *Bishop, supra*, en 349, 96 S.Ct. 2074. Los empleados públicos tienen típicamente una variedad de protecciones frente a la clase de decisiones de personal sobre las que Engquist reclama, pero la Cláusula de Protección Igual no es una de ellas.

El fallo de la Corte de Apelaciones se confirma.

*Se ordena así.*

El Juez STEVENS, al que se suman el Juez SOUTER y la Juez GINSBURG, disienten.

El Congreso ha previsto un remedio judicial para las personas cuyos derechos federales constitucionales se violan por la acción de los Estados, sección 1983 del Título 42 del Código de los Estados Unidos<sup>49</sup>. En casos anteriores, hemos rechazado crear *nuevos* remedios para la violación de los derechos constitucionales de los empleados federales, *Bush v. Lucas*, 462 U.S. 367, 103 S.Ct. 2404, 76 L.Ed. 2d 648 (1983), o para las reclamaciones no constitucionales de los empleados estatales, *Bishop v. Wood*, 426 U.S. 341, 96 S.Ct. 2074, 48 L.Ed. 2d 684 (1976). Pero negarse a dar efecto al remedio ordenado por el Congreso, encarnado en la sección 1983, sería inadmisibile. Para evitar este resultado, la Corte concluye hoy que Engquist no sufrió en absoluto ninguna violación constitucional, y que no había, así, ningún daño que reparar. Al fallar así, la Corte —como hizo en *Garcetti v. Ceballos*, 547 U.S. 410, 126 S.Ct. 1951, L.Ed. 2d 689 (2006)— forja una novedosa excepción en los derechos constitucionales de los empleados estatales. En *Garcetti*, la Corte creó una nueva regla sustantiva, que excluye una categoría de expresión de los empleados estatales, de la protección de la Primera Enmienda. Hoy, la Corte crea una nueva regla sustantiva, que excluye a los empleados estatales de la protección de la Decimocuarta Enmienda, frente al trato desigual e irracional en manos del Estado. Incluso si alguna cirugía fuese verdaderamente necesaria para evitar que los Gobiernos fuesen forzados a defenderse de una multitud de demandas de protección igual de la «clase de uno», la Corte debería usar un escalpelo en vez de un hacha de carnicero.

<sup>49</sup> La sección 1983 dispone que «[t]oda persona que, bajo el amparo de cualquier ley, ordenanza, regulación, uso o costumbre, de cualquier Estado o Territorio, o del Distrito de Columbia, somete o provoca que se someta a cualquier ciudadano de los Estados Unidos, o a cualquier persona sometida a la competencia de aquéllos, a la privación de cualesquiera derechos, privilegios o inmunidades asegurados por la Constitución y las Leyes, será responsable frente a la parte dañada en una acción de Derecho, demanda de equidad u otro procedimiento de reparación adecuado...».

## I

Nuestra decisión en *Village of Willowbrook v. Olech*, 528 U.S. 562, 120 S.Ct. 1073, 145 L.Ed. 2d 1060 (2000), aplicó una regla que había sido parte aceptada, durante décadas, de nuestra jurisprudencia sobre protección igual. Salvo que la acción estatal que intencionadamente singulariza a una persona, o a una clase de personas, en el trato desfavorable esté apoyada por alguna justificación racional, viola el mandato de la Decimocuarta Enmienda, de que ningún Estado «denegará a ninguna persona, dentro de su competencia, la protección igual de las Leyes».

Nuestra decisión en *Olech* ponía el énfasis en que la cuestión jurídica debería haber sido la misma si la clase consistía en uno o cinco miembros, porque «el número de personas de una clase es irrelevante, a efectos del análisis de la protección igual». *Id.*, en 564, 120 S.Ct. 1073, nota. El resultado de ese caso no estuvo determinado por el tamaño de la clase desfavorecida, y la mayoría no disputa —de hecho, no puede— el principio establecido de que la Cláusula de Protección Igual protege a personas, no a grupos. Véase *ante*, en 2150-2151.

Ni el resultado de *Olech* giró sobre el hecho de que el pueblo estaba discriminando al titular de una propiedad, en vez de a un trabajador. La mayoría no disputa que las críticas de la Cláusula de Protección Igual se aplican a los Estados en su papel como empresarios, al igual que como reguladores. Véase *ante*, en 2151. Y de hecho, hemos dejado claro que «las Cláusulas de Protección Igual y del Proceso Debido de la Decimocuarta Enmienda, y otras disposiciones de la Constitución federal, otorgan protección a los trabajadores que sirven en el Gobierno, al igual que a aquéllos que son servidos por ellos, y que la sección 1983 otorga una causa para accionar a todos los ciudadanos dañados por un recortamiento de esas protecciones». *Collins v. Harker Heights*, 503 U.S. 115, 119-120, 112 S.Ct. 1061, 117 L.Ed. 2d 261 (1992).

Más bien, el resultado de *Olech* fue dictado solamente por la ausencia de una base racional para la discriminación. Como explicamos:

«Nuestros casos han reconocido con éxito demandas de protección igual planteadas por una “clase de uno”, en donde la actora alega que ha sido intencionadamente tratada de modo diferente a otros similarmente situados, y que no hay base racional para la diferencia de trato. Al actuar así, hemos explicado que “[e]l propósito de la cláusula de protección igual de la Decimocuarta Enmienda es proteger a toda persona, sujeta a la competencia de un Estado, frente a la discriminación intencionada y arbitraria, tanto si ocasionada por los términos expresos de una Ley o por su aplicación inadecuada a través de agentes debidamente constituidos”.

La demanda [de *Olech*] también alegaba que la exigencia del pueblo era “irracional y completamente arbitraria” ... Estas alegaciones, dejando a un lado completamente la motivación subjetiva del pueblo, son suficientes para justificar una acción de reparación al amparo del análisis tradicional de la protección igual». 528 U.S., en 564-565, 120 S.Ct. 1073 (omitidas algunas marcas de cita y citas).

Aquí, como en *Olech*, Engquist alegaba que las actuaciones del Estado eran arbitrarias e irracionales. Como respuesta, el Estado no ofreció explicación de ningún tipo para sus decisiones; no alegó que Engquist fuese una trabajadora por debajo de la media, o incluso que su personalidad la hiciese poco adecuada al lugar de trabajo, o

simplemente que sus colegas no disfrutaban trabajando con ella. De hecho, el Estado *rechazó* explícitamente la existencia de alguna razón basada en el lugar de trabajo o en el cumplimiento<sup>50</sup>. Véase, p.ej., Réplica al Informe del Recurrente 17, 19. El jurado procedió a fallar que los demandados trataron intencionadamente a Engquist «de modo diferente a otros similarmente situados con respecto a la ... extinción de su contrato ... sin una base racional y solamente por razones arbitrarias, vengativas o maliciosas». Apéndice a la Petición de Certiorari 3-4. El veredicto del jurado estableció, así, que no había base racional ni para tratar a Engquist de modo diferente a otros, ni para la extinción de su contrato. El Estado no disputa este fallo. Al amparo de nuestro razonamiento en *Olech*, la ausencia de toda justificación para la discriminación bastaba para establecer la violación constitucional.

La mayoría concluye, no obstante, basada en «consideraciones únicas aplicables cuando el Gobierno actúa como empresario», que la teoría de la protección igual de la «clase de uno» no es aplicable en el contexto del empleo público. *Ante*, en 1251. Su conclusión está basada en la especulación sobre casos hipotéticamente no aptos, y en una incorrecta evaluación de la importancia del interés del Gobierno en preservar un régimen de empleo «a voluntad». Su razonamiento es defectuoso en ambos cargos.

## II

La mayoría afirma que las decisiones sobre el empleo público deberían esculpirse fuera de nuestra jurisprudencia de protección igual, porque las decisiones laborales (como opuestas, por ejemplo, a las decisiones urbanísticas) son inherentemente discrecionales. Estoy de acuerdo en que los empresarios deben ser libres para ejercitar un poder discrecional. Pero hay una clara distinción entre ejercicio de la discrecionalidad y decisión arbitraria. La decisión discrecional representa la elección de una entre dos o más alternativas racionales. Véase 1 H. Hart & A. Sacks, *The Legal Process: Basic Problems in the Making and Application of Law* 162 (décima edición 1958) (definiendo la discrecionalidad como «el poder de elegir entre dos o más medidas que se pueden tomar, cada una de las cuales es concebida como permisible»). La elección puede ser equivocada o poco sensata sin ser irracional. Si los argumentos que favorecen cada alternativa están estrechamente equilibrados, la necesidad de hacer una elección puede justificar usar el echárselo a cara o cruz para deshacer el empate. Más aún, la Cláusula de Protección Igual proscribía decisiones arbitrarias —decisiones no apoyadas en ninguna base racional—, no las poco sensatas. En consecuencia, una decisión discrecional con una justificación razonable «razonablemente concebible» no dará apoyo a una demanda de protección igual; sólo lo hará una verdaderamente arbitraria. Por eso, no hay necesidad de crear una excepción para el contexto del empleo público, en orden a impedir que estas decisiones discrecionales den lugar a demandas de protección igual.

Las hipotéticas situaciones propuestas por la mayoría no prueban lo contrario. El hipotético policía de tráfico descrito en la opinión de la Corte, *ante*, en 2154, tenía una base racional para multar a todo *conductor* que le adelantase en la autopista. Su incapacidad de arrestar a todo conductor que veía, le da una justificación adecuada

<sup>50</sup> Pero por este rechazo, la Corte inferior podía haber desestimado la acción si discernía «cualquier estado de hechos razonablemente concebible que pudiera dar una base racional para las [actuaciones del Estado]». *FCC v. Beach Communications, Inc.*, 508 U.S. 307, 313, 113 S.Ct. 2096, 124 L.Ed. 2d 211 (1993). El rechazo, sin embargo, negaba esa posibilidad.

para hacer una elección aleatoria de un grupo de incumplidores igualmente culpables e igualmente accesibles. En cuanto tal, la Corte es completamente correcta al establecer que «permitir una demanda de protección igual sobre la base de que la multa se impuso a una persona y no a otras, incluso si por una razón no discernible o articulable, sería incompatible con la discrecionalidad inherente a la acción impugnada». *Ibid.* Si no hubiera justificación para el arresto, no sería necesario invocar la Cláusula de Protección Igual, porque la conducta del funcionario violaría la Cuarta Enmienda. Pero como se ha observado, una elección aleatoria entre alternativas racionales no viola la Cláusula de Protección Igual.

Una decisión hipotética comparable en el contexto del empleo público (p.ej., un supervisor al que se le exige eliminar un puesto por reducción involuntaria de la fuerza de trabajo, y que elige despedir uno de varios trabajadores igualmente culpables) también se diferencia del caso actual, en la medida en que asume la existencia de una base racional para la decisión individual. El hecho de que el supervisor no pueda ser capaz de explicar por qué despidió a un trabajador en vez de a otro, no dará lugar a una demanda de protección igual, en la medida en que había una base racional para la extinción misma y para la decisión de despedir sólo a uno, en vez de a todos, los trabajadores culpables.

En vez de usar un escalpelo para confinar las llamadas demandas de «clase de uno» a casos relativos a la completa ausencia de una base racional para la acción desfavorable y el trato diferente de la demandante, la Corte adopta una regla innecesariamente amplia, que tolera las decisiones arbitrarias e irracionales en el contexto del empleo público.

### III

La decisión de la mayoría también descansa en la premisa de que «[l]a Constitución no exige repudiar [l]a doctrina familiar» del empleo a voluntad. *Ante*, en 2156. En los años noventa del XIX, esa doctrina se aplicaba con amplitud al empleo gubernamental, véase *McAuliffe v. Mayor of New Bedford*, 155 Mass. 216, 29 N.E. 517 (1892), pero desde hace muchos años, ahora «"la teoría de que el empleo público, que puede denegarse en general, puede sujetarse a cualesquiera condiciones, con independencia de su irrazonabilidad, ha sido uniformemente rechazada"». *Keyishian v. Board of Regents of Univ. of State of N.Y.*, 385 U.S. 589, 605-606, 87 S.Ct. 675, L.Ed. 2d 629 (1967). De hecho, decisiones constitucionales recientes y promulgaciones legislativas no han hecho sino anular el significado de esa doctrina. Véase, p.ej., *Elrod v. Burns*, 427 U.S. 347, 96 S.Ct. 2673, 49 L.Ed. 2d 547 (1976); *Rutan v. Republican Party of Ill.*, 497 U.S. 62, 110 S.Ct. 2729, 111 L.Ed. 2d 52 (1990); véase, también, sección 2302(b)(10) del Título 5 del Código de los Estados Unidos (ed. 2006) (el supervisor de trabajadores del empleo federal no puede «discriminar ... sobre la base de conducta que no afecta negativamente al cumplimiento del trabajador o solicitante, o al cumplimiento de otros»). En consecuencia, preservar los remanentes del empleo «a voluntad» da una justificación débil para crear una excepción amplia a una categoría bien establecida de protecciones constitucionales<sup>51</sup>.

<sup>51</sup> Más aún, el examen de la protección igual no es incompatible con el empleo a voluntad, dado que las Cortes, al aplicar un examen racional, son capaces de confiar en cualquier razón *conceivable* para la acción gubernamental, y por eso, el Gobierno no necesita explicar su razón real para despedir o sancionar al trabajador.

#### IV

Presumiblemente, la preocupación que realmente motiva la decisión de hoy es el miedo de que los Gobiernos serán forzados a defenderse frente a una multitud de demandas de «clase de uno», salvo que la Corte blanda inmediatamente su hacha de carnicero. La experiencia demuestra, sin embargo, que estas demandas se deducen infrecuentemente<sup>52</sup>, que la gran mayoría de tales demandas se hace valer en demandas que promueven igualmente otras acciones, y que todas, salvo un puñado, se desestiman correctamente antes del juicio. La experiencia también demuestra que, de hecho, hay casos raros en los que un tirano insignificante ha usado mal del poder gubernamental. La prueba de que ese mal uso era arbitrario porque no estaba apoyado en ninguna base racional concebible, bastaría para establecer una violación de la Cláusula de Protección Igual, sin exigir a su víctima probar también que el tirano estaba motivado por una variedad particular de animus, basado en la clase. Cuando las alegaciones de una demanda identifican claramente «la proverbial aguja en el pajar», *ante*, en 2157, una Corte federal no debería malinterpretar la Constitución, en orden a hacer incluso más fácil desestimar demandas sin razón.

\* \* \*

En suma, no hay razón que obligue a esculpir decisiones arbitrarias en el empleo público fuera de la categoría bien establecida de las violaciones de la protección igual, cuando el criterio de revisión racional familiar puede limitar suficientemente estas demandas a sólo las acciones laborales completamente injustificadas.

En consecuencia, disiento respetuosamente.

<sup>52</sup> Antes de la decisión del Noveno Circuito en este caso, las demandas de «clase de uno» surgidas en el contexto del empleo público eran permitidas por toda Corte a la que se le presentó una. Aún así, ha habido aproximadamente sólo 150 casos —tanto en las Cortes de Distrito como en las Cortes de Apelación— tratando tales demandas, desde *Olech*.