

6. Volver al futuro

Por Celeste Perrino-Walker¹

Traducido por: Déborah Beade Fuentes

Algunas decisiones resultan épicas. Pueden parecer relativamente insignificantes e intrascendentes en el esquema de todas las cosas en un momento, pero luego, cuando las pesamos en la balanza del tiempo y las consecuencias, terminan siendo un punto de referencia. Raramente prevemos el resultado de esas decisiones: a menudo no resaltan de ningún modo; al contrario, pasan desapercibidas.

Y así fue para Kwasi Opuku-Boateng² quien trabajó como recibidor de grano para el Departamento de Alimentos y Agricultura de California. Había conseguido un trabajo temporal y quería asegurarse uno permanente. Por lo tanto, Opuku-Boateng llenó varios formularios de solicitud de empleo para diferentes puestos, uno de los cuales era el de inspector fitosanitario, sin siquiera imaginarse que esto lo llevaría a tener un lugar en la historia. Una de las preguntas del formulario de solicitud era si el solicitante tenía alguna objeción para hacer un examen en el día sábado. Aunque Opuku-Boateng respondió afirmativamente, recibió una notificación en la que se le informaba que la fecha del examen era en sábado.

Al recibir la notificación, inmediatamente llamó a la encargada, Diane Sheff, y ella hizo los arreglos para que él pudiera rendir el examen un domingo. Posteriormente, cuando Sheff y un hombre llamado Chuck Gray lo entrevistaron, Opuku-Boateng asumió que ya eran bien conscientes de que no podía trabajar en sábado pues había solicitado que cambiaran la fecha del examen para un domingo. Durante la entrevista, ni Sheff ni Gray mencionaron las horas a trabajar ni las creencias religiosas de Opuku-Boateng. La mayor preocupación de Gray, que después se la dijo a Opuku-Boateng por teléfono, era si él tenía preferencia por alguna tarea específica. Opuku-Boateng

1 Artículo original: Celeste Perrino-Walker, "Back to the Future", *Liberty* (Marzo-Abril, 2014), disponible en <http://www.libertymagazine.org/article/back-to-the-future>

2 *Kwasi Opuku-Boateng v. State of California et. al.*, 95 F.3d 1461 Federal Reports (1996), disponible en <http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?navby=search&case=/data2/circs/9th/9416542.html>

le contestó que no, a pesar de que Gray le había advertido que algunos destinos tenían viviendas menos confortables que otros. La única preocupación de Opuku-Boateng era que el destino de trabajo estuviese cerca de una Iglesia Adventista del Séptimo Día.

La problemática comienza

El 18 de octubre de 1982, le otorgaron a Opuku-Boateng el puesto de inspector de planta en una estación de inspección fronteriza en Yermo, California. Debía presentarse a trabajar el 2 de noviembre. Eufórico, se mudó con su familia a Yermo. El 28 de octubre, recorrió, junto con el pastor Adventista local, las instalaciones. Fue en ese momento cuando Opuku-Boateng vio su nuevo horario de trabajo y conmocionado se dio cuenta que le habían asignado trabajo el sábado 14 de noviembre. Le informó de la situación al superior a cargo, William Whitacre. Le explicó que, debido a sus creencias religiosas, no podía trabajar desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado. Pero le dijeron que a menos que estuviera dispuesto a trabajar en sábado, su nombramiento no iba a proceder.

Lo que siguió fue una ida y vuelta de propuestas, negaciones y contrapropuestas entre los representantes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y el Estado en un intento por acomodar a Opuku-Boateng, y para lograr que conservara el puesto recientemente recibido. Para el 8 de noviembre de 1982 ya estaba todo decidido. Howard Ingham, un supervisor del programa del departamento, notificó a Opuku-Boateng que no se le otorgaría el nombramiento para su puesto debido a que no podía trabajar desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta de sol del sábado.

Se puso fin al proceso de nombramiento, y repentinamente Opuku-Boateng se encontró sin el trabajo que estaba buscando y sin el trabajo al que había renunciado. La única opción que tenía era enviar una queja a la Comisión por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. El director de distrito determinó que el Estado no había hecho ningún esfuerzo para acomodar el trabajo a las creencias religiosas de Opuku-Boateng y que había motivos para entender que habían violado el Título VII al rehusarse a contratarlo. Finalmente, le dieron una carta de derecho a demandar y el litigio comenzó.

El meollo de la cuestión

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 es una protección contra la discriminación del empleado por parte del empleador en base a la religión. Religión en este caso incluye la creencia y todos los aspectos de su observancia y práctica. Los casos se determinan en base a dos criterios: en primer lugar el empleado debe presentar indicios razonables de discriminación por religión. Esto consiste en probar que tiene una sincera creencia religiosa, que ha notificado al empleador acerca de dicha creencia, y que ha sufrido una acción adversa en la contratación. Si puede hacer eso, la carga recae sobre el empleador, quien tiene que probar que hizo todo lo que está razonablemente a su alcance para acomodar el trabajo a las creencias y prácticas religiosas del empleado.

Metódicamente, Opuku-Boateng cumplió con toda obligación requerida al empleado para plantear un caso de discriminación por religión. Debido a que los funcionarios en el Departamento de Alimentos y Agricultura habían considerado varias opciones en un intento de encontrar una solución a la negativa de Opuku-Boateng de trabajar en sábado, ellos sentían que habían hecho su mejor esfuerzo por encontrar una solución que se adaptara a sus creencias religiosas. Claude Morgan, un abogado del Church State Council, que representó a Opuku-Boateng, estuvo inicialmente en desacuerdo con ellos. “Contacté al Departamento de Agricultura y hablé con una mujer del departamento que era funcionaria de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Su perspectiva fue que debían haber podido acomodar a Kwasi, pero que cada vez que se les ocurría una idea, el gerente en la estación de inspección básicamente decía: “no, no vamos a hacer eso”. No hay ninguna duda de que él se rehusaba rotundamente a buscar soluciones posibles”.³

Primer round

Sin embargo la corte no lo vio de esa manera y dictaminó sentencia en contra de Opuku-Boateng y a favor del Estado, reafirmando que mientras Opuku-Boateng había de hecho, brindado indicios suficientes de discriminación por religión, el Estado también había demostrado que no podrían haber acomodado el trabajo a sus creencias religiosas sin aumentar la carga

3 Claude Morgan, entrevistado por la autora, 10 de octubre de 2013.

al resto del personal en las instalaciones. Este se convirtió en el aspecto más estudiado del caso.

“Era un examen de las obligaciones del estado de California y, por inferencia, de otros estados también”, dijo Morgan.

Pienso que lo hace especialmente significativo porque en muchos casos se ha litigado contra empleadores privados. Este es uno que apunta específicamente al deber del Estado. Los casos que involucran discriminación por religión han cambiado a lo largo de los años ya que la Corte Suprema de los Estados Unidos ha dictaminado reglas que aclararon los límites que la Ley de Derechos Civiles impone sobre los empleadores. Este es un caso en el que el deber a acomodar el trabajo y a no dificultar la carga a otros estaban meticulosamente ligados. Estábamos presionando continuamente para tratar de establecer que el Estado no había hecho ningún esfuerzo de acomodarlo. Pienso que el hecho de que era un tema de tanto debate, lo hacía un precedente importante para los litigantes, tanto para los guardadores del sábado como para cualquier empleado con creencias religiosas, y empleadores que estuvieran buscando una guía con respecto a cuáles eran sus obligaciones.⁴

Segundo round

Opuku-Boateng apeló la decisión de la corte del distrito ante la Corte de Apelaciones del Noveno Circuito. Se presentó el caso frente a tres jueces, quienes finalmente anularon la decisión original y se pronunciaron a favor de Opuku-Boateng. Su sentencia se basó en que estaban en desacuerdo con la determinación de la corte del distrito de que el Estado había cumplido con sus obligaciones tratando de acomodar el trabajo a las creencias religiosas de Opuku-Boateng. Aseveraron que el Estado, al menos, debería haberlo contratado como empleado temporal hasta que se abriera otra vacante en la que no fuese un problema su imposibilidad de trabajar en sábado. O bien, se deberían haber probado algunas de las medidas propuestas para acomodarlo y verificar si se rectificaba el problema. En su opinión el Estado no se había siquiera acercado a tratar seriamente de acomodar el trabajo a las necesidades de Opuku-Boateng que solo implicaban 29 horas semanales. Su fallo indicaba: “El horario de los turnos no estaba sujeto a ningún acuerdo de negociaciones colectivo, y los arreglos propuestos no habrían privado a ningún

4 Ibid.

empleado de ningún derecho o privilegio establecido por contrato y/o adquirido por antigüedad ni de ningún tipo”. Finalmente, decidieron que el Estado no había hecho los intentos necesarios por encontrar la posibilidad de acomodarlo y no había concentrado esfuerzos para encontrar realmente una solución equitativa.

En los tribunales federales de circuito existen actualmente dos exámenes de acomodación: el análisis de acomodación parcial y el análisis de acomodación completo. Algunos tribunales sostienen uno de estos análisis, y otros el otro. Hay una diferencia significativa entre los dos. “El análisis de acomodación completo garantiza que la acomodación elimine completamente el conflicto entre las creencias religiosas del empleador y los requerimientos del empleador”, explicó Andrew J. Hull en un artículo para la *Regent University Law Review*. “El análisis de acomodación parcial no elimina necesariamente el conflicto. Más bien, el análisis solo exige que la acomodación sea ‘razonable’ teniendo en cuenta la situación, inclusive si esto requiere transgredir las creencias religiosas del empleado”.

“Varios de los tribunales federales de circuito sostienen el análisis de acomodación completo. Pero en 2008, el Cuarto y Octavo Circuito adoptaron el análisis de acomodación parcial. Estas dos decisiones marcaron una separación definitiva entre los circuitos en cuanto a la protección provista a los empleados para que puedan ejercer sus creencias religiosas en su lugar de trabajo”.⁵

El Noveno Circuito adoptó el análisis de acomodación completo lo que llevó a una decisión final que había comenzado el 19 de marzo de 1997. Unos agotadores y prolongados 14 años desde el inicio del proceso, que se destacó no tanto por su duración (como el caso de la novela Jarndyce contra Jarndyce) si no, a pesar de todo, por lograr un récord.

La larga noche

Opuku-Boateng podría haberse desalentado en cualquier momento durante el largo proceso judicial, pero no lo hizo. Aunque ya no podía recupe-

5 Andrew J. Hull, “Complete or Partial Accommodation: An Analysis of the Federal Circuit Split Over the Duty of the Employer to Reasonably Accommodate the Religious Beliefs of the Employee”, *Regent University Law Review*, 25, n° 1 (2012-2013): 241-268; disponible en <http://issuu.com/regentlaw/docs/rulrv25n1>

rar su puesto, continuó alimentando la esperanza de que su lucha ayudaría a otros que sufrían discriminación por religión en el trabajo.

No se debe tomar a la ligera su paciencia y esperanza durante este proceso de espera implacable y tedioso. De hecho es un testimonio de la tenacidad no solo de los abogados involucrados en el caso, sino de Opuku-Boateng mismo. “Fue una experiencia difícil para él y su familia”, dijo Morgan. “Estaba sin trabajo. Cambió su carrera un par de veces. Algunas personas se enojan y se vuelven agresivas y hacen berrinches por la injusticia que han sufrido. Kwasi fue muy estable todo el tiempo. ‘Bueno’ dijo él ‘solo quiero hacer lo que sea necesario para solucionarlo, y esperamos que si no me ayuda a mí, al menos se corregirá la situación para que no vuelva a sucederle a otra persona’. Cada vez que conversábamos acerca de seguir apelando, Kwasi y su esposa oraban primero y luego me decían que siguiera adelante. Continuamente decía ‘no nos demos por vencidos; sigamos tratando’. Aprecié mucho la perspectiva cristiana de Kwasi y el espíritu que mantuvo durante todo el proceso.”⁶

Los sabatistas y otras personas que tienen fuertes convicciones religiosas están en deuda con Kwasi Opuku-Boateng y su asesoría legal que realizó un esfuerzo incansable para lograr justicia. Una justicia que ya no lo podía beneficiar pero que beneficiaría a otros. Cuando el fallo del jurado fue a favor de Opuku-Boateng, Lee Boothby, quien lo representó, dijo: “El estado de California estaba sorprendido y presentó una petición para que la Corte Suprema de los Estados Unidos revisara el fallo, pero ésta desestimó la apelación por lo que el fallo del Noveno Circuito se convirtió en sentencia firme a favor de Kwasi y a favor de acomodar el trabajo a las creencias religiosas.”⁷ (3) Y así, una decisión ordinaria en un día ordinario se inmortalizó para siempre en la historia legal, brindando un faro de esperanza para todos los que vendrían después.

“El de Kwasi es un caso único en los que he trabajado en el área de libertad religiosa en todos estos años”, dijo Moran, “y pienso que uno de los casos más singulares con los que me he cruzado, ya sea por medio de la participación

6 Claude Morgan, entrevistado por la autora, 10 de octubre de 2013.

7 Lee Boothby, entrevistado por Hal Holbrook, 2013. “The Seventh Day: Revelations From the Lost Pages of History”, *The Seventh Day*; disponible en <http://www.theseventhday.tv/transcript5.shtml>

o la búsqueda. Él atravesó por una larga experiencia, complicada y agobiante para llegar a ese veredicto”.⁸

“La importancia de este caso, desde un punto de vista legal, es enorme”, dice Alan Reinach, quien en los últimos 20 años trabajó como director ejecutivo en el Consejo Estatal de Iglesia, la organización que tomó el caso en primer lugar. “En la mayoría de los casos, los empleadores no tienen contemplaciones religiosas, o hacen poco o nada para contemplar las necesidades del empleado. Pero dado que las pruebas fueron tan bien detalladas en el caso de Kwasi, y debido a que el estado de California hizo un esfuerzo mínimo para acomodar los horarios, este precedente pone a todos los empleadores en terreno movedizo a menos que realmente hagan un esfuerzo sustancial y no lo que hizo el estado por Kwasi. Hemos resuelto literalmente docenas de casos luego de demostrar que los esfuerzos de una compañía no fueron mayores a los que hizo el Estado en el caso del Kwasi. Además, el caso de Kwasi ha sido citado al menos cientos de veces, y es el caso destacado del Noveno Circuito, que cubre once estados del oeste, y una gran parte de la población de Estados Unidos”.⁹

8 Claude Morgan, entrevistado por la autora, 10 de octubre de 2013.

9 Alan Reinach, entrevistado por la autora, 7 de octubre de 2013.