

REPORTAJE: vida&artes

¿Proteger al negro discriminando al blanco?

La sentencia del Supremo de EE UU sobre marginación en la contratación rompe décadas de tradición - El máximo tribunal recoge por primera vez el peligro del racismo inverso

DAVID ALANDETE 04/07/2009

"Ninguna persona debería enfrentarse a discriminación en el trabajo a causa de su raza". Cuando el Tribunal Supremo de EE UU emitió una sentencia, el pasado lunes, con esta conclusión, cambió sustancialmente la forma en la que el país ha tratado de compensar, desde los años sesenta, décadas de esclavitud, racismo y segregación contra los negros.

"Ninguna persona debería enfrentarse a discriminación en el trabajo a causa de su raza". Cuando el Tribunal Supremo de EE UU emitió una sentencia, el pasado lunes, con esta conclusión, cambió sustancialmente la forma en la que el país ha tratado de compensar, desde los años sesenta, décadas de esclavitud, racismo y segregación contra los negros. Porque, después de seis años en los tribunales, un grupo de 29 bomberos, todos blancos, incluido un hispano, logró demostrar que la ciudad que les contrató, New Haven, les había discriminado para favorecer a otro grupo compuesto íntegramente por afroamericanos.

Tratando de escapar de una demanda por comportamiento racista, la autoridad de New Haven acabó protagonizando un caso de racismo inverso. "La voluntad de evitar la discriminación inintencional no puede justificar la discriminación intencionada", ha dicho el Supremo en su sentencia.

En invierno de 2003, esta ciudad organizó dos exámenes orales y escritos para ascender a un grupo de bomberos locales a los rangos de teniente y capitán. Los que acertaran más de un 70% de las preguntas aprobarían. De ellos, y por estricto orden descendente de nota, los 15 mejores serían ascendidos. En las pruebas para teniente aprobaron 25 blancos, seis afroamericanos y tres hispanos. En las de capitán, fueron 16 blancos, tres negros y otros tantos latinos. Las 19 personas que tenían suficiente nota para lograr el ascenso eran todas blancas, además de dos latinos. Un grupo de 18 bomberos negros decidió protestar ante el Gobierno local. Argumentaron que los resultados de los exámenes eran una prueba de que había habido una discriminación racista en su contra. Que por ser negros habían sido apartados de las posiciones de mando del cuerpo de bomberos. El Ayuntamiento examinó las listas y abrió en 2004 un proceso de ratificación de las pruebas que duró cuatro meses.

En las vistas orales, los bomberos blancos declararon que habían invertido tiempo y dinero en prepararse para los exámenes. Uno de ellos, Frank Ricci, dijo que tuvo que hacer un esfuerzo titánico para aprender las lecciones, ya que es disléxico. Ha sido bombero durante 11 años. Se gastó 750 euros en libros. Estudió hasta 13 horas diarias. Aprobó y logró el ascenso. Algunos expertos en educación certificaron que los exámenes eran neutrales y que no llamaban a la división racial. No había nada que los bomberos negros no pudieran haber estudiado.

Otros, sin embargo, dijeron que los resultados demostraban que los exámenes atentaban contra la Ley de Derechos Civiles de 1964, que establece que un empleador no puede administrar pruebas de trabajo que vulneren la representatividad de una minoría protegida.

Al final, el gobierno local declaró la prueba inválida, a través de la Junta de Servicios Sociales. De sus cinco miembros, dos empataron. El quinto se inhibió, ya que un familiar se había presentado al examen. El Ayuntamiento convocó otra prueba. Ricci y los otros 19 bomberos, que se ganaron el sobrenombre de *Los 20 de New Haven*, llevaron al alcalde a juicio. En varias ocasiones, la justicia falló en su contra. Hasta que llegaron al Supremo.

Lo que se ha debatido en la última instancia judicial del país es si New Haven ha respetado el título séptimo de la Ley de Derechos Civiles, aprobada en 1964, que se puede resumir en un claro mandamiento a todos los empleadores, públicos y privados, del país: es ilegal discriminar por raza, sexo o religión. Lo irónico es que esa ley se creó para proteger a las minorías negras, y ahora se ha esgrimido para proteger a un grupo mayoritariamente blanco.

"Esta sentencia es preocupante", explica Linda Greenhouse, una periodista que informó sobre el Supremo durante 29 años y que ahora trabaja para la Universidad de Yale. "Este país ya fue demasiado lejos discriminando a los afroamericanos como para dejar de preocuparse de ello en este momento. Hay normas que se deben respetar, tenemos unas normativas muy buenas que nos han impedido, hasta la fecha, volver a tiempos peores. Es preocupante que el Supremo detenga la lucha por la igualdad. Esas leyes, bien interpretadas, hacen que haya cierto equilibrio y que se compensen las injusticias del pasado".

Esta sentencia ha puesto en duda indirectamente otra sentencia emitida por el mismo Supremo en 1971, en otro caso de fuertes connotaciones raciales. La empresa Duke Power, de Carolina del Norte, quería contratar trabajadores para su planta eléctrica de Dan River. En el pasado había sido una compañía segregada. Entonces, por ley, debía tratar a todos los empleados por igual. El problema fue que a la hora de exigir unos requisitos mínimos, como el graduado escolar, un 88% de los negros se quedó fuera.

El caso llegó al Supremo, que en 1971 dictaminó que el proceso había sido "justo en la forma, pero discriminatorio en su resultado". Es decir, que un proceso de contratación podía ser "racista en sus consecuencias, y no simplemente en su motivación". Muchos negros vivían en la pobreza. No habían podido cursar estudios por el racismo que existía contra ellos. Por tanto, era imposible que la mayoría tuviera graduado escolar. La Corte concluía que la "historia está repleta de ejemplos de hombres y mujeres que han demostrado resultados muy efectivos sin las medallas convencionales de los certificados, diplomas o títulos".

Ahora, sin embargo, la misma Corte ha decidido que es suficiente un examen y que un empleador carezca de intenciones racistas. Si en los resultados de las pruebas no había ningún negro, no fue por culpa de la prueba. "El examen era neutral", explica Ilya Shapiro, analista experto en jurisprudencia del Supremo de la organización conservadora Cato Institute. "No favorecía ni a unos ni a otros. El problema es que el gobierno local decidiera anularlo simplemente porque los resultados no favorecían a un grupo sobre otro. Uno no puede volver atrás en el tiempo y cambiar las normas del juego sólo porque los resultados no son satisfactorios".

La sentencia del Supremo no ha sido aprobada por unanimidad. Cinco jueces han fallado a favor de *Los 20 de New Haven*. Otros cuatro, en minoría, se opusieron, recordando que el departamento de bomberos de la ciudad tiene un reciente pasado racista. En 1972, la ciudad disponía de 502 bomberos blancos y 18 negros. En aquella época, un 30% de la población de New Haven era de minoría negra o hispana.

En 1973, 1989 y 1998, los pocos bomberos negros que había ya denunciaron que la contratación de nuevos agentes seguía un patrón "de discriminación voluntaria". A finales de los ochenta, un tribunal de apelaciones del Estado de Connecticut ratificó que el departamento de bomberos de New Haven ofrecía a agentes blancos puestos que todavía no estaban vacantes, creando una dinámica interna en los ascensos de la que quedaban excluidas las minorías.

"Muchos cuerpos de bomberos se negaban a contratar a negros antes de finales de los años cincuenta o sesenta, y aquellos que lo hacían en raras ocasiones, generalmente los destinaban a estaciones segregadas y los sometían a un acoso severo", dice un informe de la Asociación Nacional para el Avance de la Gente de Color, presentado ante el Tribunal Supremo. En la capital federal, Washington, a los bomberos negros no se les permitió dormir en las mismas dependencias que los blancos hasta los años sesenta. Y hasta entrados los setenta, tenían camas marcadas con la letra C, platos con la letra C, cubiertos con la letra C. De persona "de color".

El problema es que tres décadas después, el departamento de bomberos de New Haven sigue teniendo una representación desproporcionada de blancos. Sólo uno de los 21 capitanes es negro. De los 32 agentes con

cargos de responsabilidad, sólo hay tres negros y otros tantos hispanos. Hoy en día, el 60% de la población de New Haven es negra o latina.

El grupo de bomberos negros no cree que el caso vaya a acabar donde lo ha dejado el Supremo. "Esto no acaba aquí", dijo el pasado miércoles en rueda de prensa Gary Tiney, portavoz de la New Haven Firebird Society, la asociación de bomberos afroamericanos. "Podemos recordar ahora muchos incidentes con el uso de sogas [un símbolo racista en EE UU] y otros acosos. Yo sé que yo mismo voy a sufrir incidentes. Sé que van a ocurrir. Sé que me llegarán por correo. Pero sé que decidí desde un principio asumir esta posición".

Estas personas, cuyas familias han vivido la segregación y el racismo hasta hace pocos años, han confiado en la discriminación positiva para salir de un círculo vicioso de marginación y pobreza al que les condenó la sociedad norteamericana de antaño. "Se trata de erradicar la injusticia histórica que ha existido en este país en contra de minorías desfavorecidas y que todavía se sigue dando en ciertos ámbitos", explica el profesor Edward Kellough, de la Universidad de Georgia y autor del libro *Understanding Affirmative Action*.

"Metaforizando el asunto", explica, "es como ver a dos corredores en una competición. Uno de ellos parte de la salida cargado con un gran peso añadido, el otro corre ligero. A mitad de carrera, los jueces se dan cuenta de que la carrera es injusta, liberan al segundo corredor de su peso, y reanudan la marcha como si nada hubiera sucedido. ¿Es eso justo? El segundo corredor tiene un buen trecho de desventaja. El objetivo de la discriminación positiva es compensar esa desventaja".

La meta es fomentar la contratación de minorías tanto en la empresa privada como en el sector público. Los únicos límites son los de las cualificaciones de cada aspirante. "Si se administra una prueba laboral y dos candidatos llegan con las mismas notas y los mismos méritos y uno es blanco y el otro es afroamericano, al final, el empleador debería elegir al afroamericano", explica el profesor Kellough. A lo largo de los años, desde los tiempos de Lyndon B. Johnson, el Gobierno de EE UU ha aprobado diversas directivas impulsando la contratación de minorías en el mundo laboral.

No todo el mundo opina igual. El mismo presidente Barack Obama, que ha sido profesor de derecho constitucional, se ha mostrado crítico. "No creo que contratar con el único criterio de la raza sea algo constitucionalmente aceptable", dijo en una reciente entrevista con Associated Press. "Siempre he pensado que la discriminación positiva debería tener menor importancia de la que se le da en los medios".

Aun así, y a pesar de todo, los bomberos negros de New Haven siguen insistiendo en que las pruebas no fueron justas. Lo repiten una y otra vez. Lo repite la Asociación Nacional para el Avance de la Gente de Color, que les apoyó en su defensa. "Hubo una predisposición cultural en esos exámenes", dice Hilary O. Shelton, director de la división de esa organización en Washington. "Hubo preguntas que estaban diseñadas para apartar a los aspirantes afroamericanos. El Tribunal Supremo no supo verlo, pero la discriminación estaba presente en esos exámenes. Y la prueba son los resultados".

La prueba que se distribuyó en New Haven es, de hecho, inusual. En muchas oficinas de bomberos de EE UU, el examen de ingreso es una prueba física y una simulación de una situación de crisis a la que el aspirante se debe someter. El de New Haven, sin embargo, era un examen teórico escrito que suponía el 60% de la nota, acompañado de una prueba oral, valorada en el 40%.

La juez Ruth Ginsburg, que disintió de la sentencia mayoritaria, explica en su anexo que hubo un contexto de discriminación que pervive desde hace décadas en New Haven. Según esta magistrada, "algunos individuos ya tenían los libros necesarios antes de que se publicara el temario". "Mientras muchos aspirantes de origen caucásico pudieron obtener los materiales y la ayuda de sus familiares en el servicio de bomberos, la inmensa mayoría de los aspirantes de las minorías eran bomberos de primera generación, sin la ayuda de semejantes redes", añadió.

Los jueces discrepantes creen que la discriminación sobrevive en aquel puesto de bomberos a través de décadas y décadas de poder blanco ostentado por familias de empleados blancas. Las familias tienen abuelos, padres, hijos y nietos bomberos. Casi todos blancos, porque a los negros se les permite ser bomberos desde hace muy poco. Según esta versión, los blancos son una poderosa red que sabe qué estrategias aplicar para

que quienes desconocen los resortes del poder queden excluidos. Para demostrarlo, los resultados del examen. La mayoría del Supremo, sin embargo, no los ha dado por válidos. Y en lugar de un caso de racismo original, *Los 20 de New Haven* han acabado siendo el primer caso de racismo inverso demostrado por la máxima instancia judicial del país.

© EDICIONES EL PAÍS S.L. - Miguel Yuste 40 - 28037 Madrid [España] - Tel. 91 337 8200