

LA DIVERSIDAD EN LA EDUCACIÓN JURÍDICA: UN ELEMENTO APREMIANTE DEL ACCESO A LA JUSTICIA*

ARTÍCULO

ERNESTO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ** & NATALIA VILÁ PALACIOS***

Introducción	989
I. Diversidad como herramienta al acceso igualitario	990
A. Importancia de la diversidad	990
B. Desigualdad en la profesión legal	992
II. Rol de las escuelas de derecho en promover la diversidad	993
A. Responsabilidad de las escuelas de Derecho en promover un estudiantado diverso	993
B. Requisitos objetivos en las políticas de admisión de las escuelas de Derecho.....	994
C. Bifurcación de la diversidad en las políticas de admisión de las escuelas de Derecho	996
D. Características de políticas de admisión que promueven la diversidad	997
E. Debate de la raza versus la desventaja socioeconómica	998
III. Marco estatutario y estándares de acreditación	999
A. <i>Ley de la Universidad de Puerto Rico</i>	1000
B. Estándares de acreditación de la ABA y la Association of American Law Schools	1001
IV. Política de admisión de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico	1002

* El escrito tuvo su génesis en el “Seminario Temas en Investigaciones Jurídicas Avanzadas: La Diversidad de la Composición Estudiantil de Derecho, un Asunto de Acceso a la Justicia”, impartido por la profesora Ana Matanzo Vicéns. Los autores quieren agradecer a la Profesora por su generosa aportación y ayuda.

** El autor es estudiante de segundo año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Posee un Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en contabilidad y gerencia de recursos humanos de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Arecibo. Es miembro del Cuerpo Editorial del Volumen 86 de la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico y miembro del Comité de Admisión de la Escuela de Derecho. Además, es miembro del Consejo General de la Editorial de la Universidad de Puerto Rico.

*** La autora es estudiante de segundo año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Posee un Bachillerato en Ciencias Políticas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez. Es miembro del Cuerpo Editorial del Volumen 86 de la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico.

A.	Contexto histórico de la Escuela y su política de admisión	1002
B.	Requisitos de admisión	1003
C.	Determinación de la clase entrante	1003
	i. Admitidos por el índice de admisión del CAS.....	1003
	ii. Admitidos por el Comité de Admisiones	1003
D.	Modificaciones recientes a la solicitud de admisión	1004
V.	Los límites constitucionales a las acciones afirmativas en procesos de admisión universitaria	1005
	A. <i>Regents of University of California v. Bakke</i>	1006
	B. <i>Grutter v. Bollinger</i>	1010
	C. <i>Fisher v. University of Texas at Austin</i>	1012
	D. Escrutinio aplicable en Puerto Rico	1014
VI.	Propuesta para modificar la política de admisiones de la Escuela de Derecho	1017
	A. La diversidad como norte del Comité de Admisión.....	1017
	B. Modificación a la cantidad de admitidos por los criterios básicos y por el Comité de Admisiones	1017
	i. Fórmula para determinar la cantidad de solicitantes admitidos por el índice del CAS.....	1018
	ii. Fórmula para determinar la cantidad de solicitantes que el Comité de Admisiones debe aceptar	1018
	iii. Fórmula para determinar la cantidad de solicitantes que evalúa el Comité de Admisiones	1018
	iv. Fórmula para determinar la cantidad de la lista de espera.....	1019
	v. Importancia de la adopción de las fórmulas.....	1019
	C. Modificaciones en la evaluación de los solicitantes por el Comité de Admisiones	1021
	i. Formulario de información socioeconómica	1021
	ii. Declaración personal y resumé	1023
	iii. Proceso de selección de los solicitantes admitidos por el Comité de Admisiones	1024
	D. Recomendaciones adicionales para fortalecer la política de admisiones	1025
	i. Comité de Admisiones y reclutamiento.....	1026
	ii. Creación de una Comisión Asesora sobre la política de admisión	1026
	Conclusión	1027

I am a product of affirmative action. I am the perfect affirmative action baby. I am Puerto Rican, born and raised in the south Bronx. My test scores were not comparable to my colleagues at Princeton and Yale. Not so far off so that I wasn't able to succeed at those institutions.

—Sonia Sotomayor¹

INTRODUCCIÓN

LA PROFESIÓN JURÍDICA, POR ESTAR DIRECTAMENTE RELACIONADA CON LAS instituciones de poder en nuestra sociedad, posee un rol vital en el acceso a la justicia. Los y las abogadas que eventualmente posean esas posiciones de poder tendrán el privilegio de visibilizar y atender aquellas necesidades e intereses que entiendan pertinentes o importantes. Por esta razón, es de suma importancia contar con una comunidad jurídica que conozca, entienda y se solidarice con las complejas realidades de las comunidades más necesitadas.

Las escuelas de Derecho constituyen un embudo a la profesión legal. Como filtro inicial a la comunidad jurídica, las escuelas inevitablemente cuentan con la responsabilidad de elegir quiénes serán esos abogados y abogadas que dictarán la política pública y los intereses que se buscan atender. En particular, la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico (en adelante, “la Escuela”), por su carácter público, tiene un rol vital en la admisión de los futuros abogados y abogadas a la comunidad jurídica. Debido a esto, en este artículo, se propone una política de admisión para la Escuela que contenga estrategias y mecanismos concretos que promuevan la diversidad en su estudiantado. De esa manera, se podrá cultivar una profesión legal puertorriqueña que represente las numerosas realidades y contextos que se pueden dar dentro de nuestra sociedad.

A través de este artículo, se explicará: (1) la importancia de la diversidad dentro de la profesión legal; (2) el rol de las escuelas de Derecho en promover esa diversidad dentro de su estudiantado; (3) la política de admisión de la Escuela; (4) las obligaciones estatutarias y reglamentarias que tiene la Escuela para admitir un estudiantado diverso; (5) los límites constitucionales que se han establecido para las políticas de admisión, y (6) algunas recomendaciones y estrategias para la implementación de una política de admisión que promueva la diversidad en la Escuela.

¹ Bill Mears, *Sotomayor says she was a 'perfect affirmative action baby'*, CNN POLITICS (11 de junio de 2009), <http://edition.cnn.com/2009/POLITICS/06/11/sotomayor.affirmative.action/index.html?iref=24hours> (última visita 18 de junio de 2017).

I. DIVERSIDAD COMO HERRAMIENTA AL ACCESO IGUALITARIO

A. Importancia de la diversidad

El *American Bar Association* (A.B.A.), organización estadounidense de la profesión legal, define cuatro razonamientos que exponen por qué la manifestación de la diversidad es importante en la profesión legal.² El primer razonamiento es la democracia. Las estructuras gubernamentales y el estado de derecho en un sistema democrático son más legítimos y gozan de mayor credibilidad cuando sus integrantes son diversos.³ Debido a que la democracia choca con la exclusión, la comunidad jurídica debe reflejar la diversidad de sectores para incrementar el sentido de legitimidad. Cuando las y los abogados y jueces son de un grupo homogéneo, es decir, que pertenecen a la misma comunidad y favorecen los mismos intereses, se crea desconfianza en el sistema de justicia.⁴ Las personas que no se ven representadas en el ordenamiento jurídico se sienten enajenadas del mismo, evitando que estas acudan a él, lo cual disminuye el acceso a la justicia que requiere un sistema democrático.⁵

El segundo razonamiento incorpora una visión mercantilista bajo una economía globalizada que necesita abogados que atiendan las numerosas necesidades que pueden surgir.⁶ En el mismo, se expone que las instituciones como las firmas de abogados y corporaciones serán más exitosas si gozan de una variedad de abogados que puedan representar efectivamente las necesidades que surgen en distintos contextos.⁷ De hecho, se argumenta que el mundo corporativo de Estados Unidos se beneficiaría de poder escoger entre una variedad de abogados con una diversidad de experiencias, conocimientos y prácticas.⁸ El valor de este razonamiento se refleja en la opinión de *Grutter v. Bollinger* de la Corte Suprema de los Estados Unidos.⁹ Como se analizará más adelante, en la misma se reconoce que el éxito en un mercado globalizado está relacionado con la exposición a comunidades diversas.¹⁰

² TUCKER B. CULBERTSON *ET AL.*, AMERICAN BAR ASSOCIATION, DIVERSITY IN THE LEGAL PROFESSION: THE NEXT STEPS 5 (2010), <http://apps.americanbar.org/litigation/committees/corporate/docs/2011-cle-materials/o8-Staying-The-Course/o8a-diversity-legal-profession%20.pdf>.

³ *Id.*

⁴ Carolyn B. Lamm, *Diversity and Justice: Promoting Full and Equal Participation in the Legal Profession*, 48 JUDGES J. 1 (2009).

⁵ *Id.*

⁶ CULBERTSON *ET AL.*, *supra* nota 2, en la pág. 5.

⁷ Eli Wald, *A Primer on Diversity, Discrimination, and Equality in the Legal Profession or Who is Responsible for Pursuing Diversity and Why*, 24 GEO. J. LEGAL ETHICS 1079, 1127 (2011) (cita omitida); véase también CULBERTSON *ET AL.*, *supra* nota 2, en la pág. 9.

⁸ Carla D. Pratt, *Taking Diversity Seriously: Affirmative Action and the Democratic Role of Law Schools: A Response to Professor Brown*, 43 HOUS. L. REV. 55, 60-61 (2006) (cita omitida).

⁹ *Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306 (2003).

¹⁰ Pratt, *supra* nota 8, en la pág. 61.

El tercer razonamiento es el más representativo de las conclusiones de este artículo: El perfil del liderato.¹¹ Ante la realidad de que las posiciones de poder están acaparadas por personas que estudiaron Derecho, los líderes de la profesión tienen que conocer los conflictos que afectan a diferentes comunidades para poder identificarlos, plantearlos y solucionarlos. Por ejemplo, el profesor Eli Wald indica que: “[l]aw is a stepping stone for powerful positions in both the private and public spheres, and the practice of law represents a meaningful opportunity for upward socioeconomic mobility”.¹² No obstante, la realidad de la profesión legal y sus integrantes parece ser otra. La profesión legal ha sido definida como una aristocracia que perpetúa su poder hegemónico sobre las políticas que rigen el sistema jurídico.¹³ Por ende, si las y los abogados y jueces provienen de una comunidad homogénea, es probable que estos plantearán, defenderán y buscarán soluciones a conflictos que afecten únicamente a esa comunidad, y con mayor dificultad se atenderán las necesidades de otras comunidades que no están representadas en esas posiciones de poder. El razonamiento de liderato hace evidente que si no hay abogados ni jueces que provengan de diferentes comunidades, sus necesidades probablemente no se *traerán a la mesa* y no formarán parte del debate jurídico.¹⁴ Por lo tanto, los integrantes de la profesión legal “deben haber tenido la experiencia de entender al menos poderoso, a las familias y a las comunidades humildes” para promover que estos sectores y sus necesidades tengan acceso al sistema de justicia.¹⁵

Es importante señalar que el razonamiento del liderato no parte de la premisa excluyente de que solo los abogados y jueces que provienen de comunidades desventajadas pueden efectivamente adelantar y proteger sus intereses. No se puede presumir ni generalizar que personas provenientes de una comunidad no entenderán ni simpatizarán con las necesidades de personas con otras experiencias y vivencias.¹⁶ No obstante, se espera que la persona que proviene de una comunidad minoritaria y desventajada probablemente sienta una obligación de trabajar por esas necesidades porque las conoce directamente.¹⁷

De la misma manera, no se debe presumir que el principio del liderato se satisface con la inclusión de pocas personas en posiciones de poder. Además, como resalta la jueza Sonia Sotomayor de la Corte Suprema de los Estados Unidos, el

¹¹ CULBERTSON *ET AL.*, *supra* nota 2, en la pág. 5.

¹² Wald, *supra* nota 7, en la pág. 1096 (cita omitida).

¹³ DEBORAH L. RHODE & DAVID LUBAN, *LEGAL ETHICS* 55-58 (4ta ed. 2004).

¹⁴ Véase Lamm, *supra* nota 4, en la pág. 4 (énfasis suplido).

¹⁵ Charles Hey Maestre, *¿Quién lleva puesta la toga?*, *EL NUEVO DÍA* (16 de octubre de 2014), <http://www.elnuevodia.com/opinion/columnas/qienllevapuestalatoga-columna-6240> (última visita 18 de junio de 2017).

¹⁶ Sonia Sotomayor, *A Latina Judge's Voice*, 13 *LA RAZA L.J.* 87, 92 (2002).

¹⁷ Michelle J. Anderson, *Legal Education Reform, Diversity, and Access to Justice*, 61 *RUTGERS L. REV.* 1011, 1016 (2009) (citando a Richard O. Lempert *et al.*, *Michigan's Minority Graduates in Practice: The River Runs Through Law School*, 25 *LAW & SOC. INQUIRY* 395, 499 (2000)).

efecto de la diversidad no se logra con la inclusión de una sola persona diversa.¹⁸ No se debe presumir que esa única persona de una comunidad o grupo poco representado obligatoriamente entenderá y trabajará por todas las necesidades de esa comunidad que representa. Sin embargo, es probable que cuando hay una masa que representa de manera significativa a una comunidad, sus intereses y necesidades formarán parte del discurso jurídico. Por ende, la profesión legal que se compone de perspectivas diversas acaba con la práctica de que un solo punto de vista consistentemente acapare la toma de decisiones.¹⁹

El cuarto y último razonamiento gira en torno al análisis demográfico como herramienta para promover la representación equitativa de la población en la profesión legal.²⁰ El principio que le subyace es que la diversidad de la población se debe ver reflejada en la profesión legal. Es decir, que las poblaciones que componen a una sociedad sean equitativamente representadas en la profesión legal.

B. Desigualdad en la profesión legal

Una perspectiva sobre la falta de diversidad en la profesión legal en Puerto Rico se refleja en la judicatura.²¹ Como expuso el reconocido abogado y defensor del acceso a la justicia Charles Hey Maestre:

La homogeneidad de la Judicatura es preocupante. Está compuesta en su inmensa mayoría de personas que provienen de sectores privilegiados o con conexiones políticas (pero usualmente sin experiencias de vida que los sensibilicen). Hay pocos jueces que, antes de ser togados dieron servicio a los pobres que componen el 50% del país. Y hay aún menos jueces que provienen del sector pobre.²²

Las estadísticas de los Estados Unidos sobre la profesión legal también reflejan una representación mínima de las poblaciones que componen su sociedad. En los Estados Unidos, 90% de los abogados son blancos; mientras que los latinos representan un 3,3% de la profesión legal, los negros un 3,9% y los asiáticos un 2,3%.²³ Sin embargo, los blancos constituyen un 67% de la población general,

¹⁸ Sotomayor, *supra* nota 17, en la pág. 91.

¹⁹ Pratt, *supra* nota 8, en la pág. 74 (citando a Sherrilyn A. Ifill, *Judging the Judges: Racial Diversity, Impartiality and Representation on State Trial Courts*, 39 B.C. L. REV. 95, 119 (1997)).

²⁰ CULBERTSON *ET AL.*, *supra* nota 2, en la pág. 5; véase también Wald, *supra* nota 7, en la pág. 1093.

²¹ Véase JAIME B. FUSTER, *LOS ABOGADOS DE PUERTO RICO: FUNDAMENTOS PARA UNA SOCIOLOGÍA DE LA PROFESIÓN LEGAL* 32-34 (1974) para el último estudio sociológico sobre la profesión legal privada en Puerto Rico, realizado en el 1974. El mismo refleja que la mayoría de sus miembros provenían de orígenes socioeconómicos privilegiados. Del estudio se puede apreciar que solo 10% de los abogados entrevistados indicaron que el grueso de su clientela era de nivel socioeconómico bajo o medio mientras que el 60% indicaron que la mayoría de sus clientes eran de nivel socioeconómico alto. No obstante, debido al transcurso del tiempo, no se pueden hacer conclusiones de la actualidad a base de este estudio.

²² Hey Maestre, *supra* nota 15.

²³ Anderson, *supra* nota 17, en la pág. 1011 (citas omitidas).

los latinos un 12.5%, los negros un 12.3% y los asiáticos un 3.6%.²⁴ Estas estadísticas claramente no cumplen con el razonamiento demográfico discutido anteriormente.

II. ROL DE LAS ESCUELAS DE DERECHO EN PROMOVER LA DIVERSIDAD

A. Responsabilidad de las escuelas de Derecho en promover un estudiantado diverso

La profesora de Derecho Carla D. Pratt explica que “la profesión [legal] solo puede ser tan diversa como [lo sean] nuestras escuelas de Derecho”.²⁵ A pesar de que numerosos segmentos de la sociedad son responsables de promover la diversidad en la profesión legal, hay un rol más importante dentro de las escuelas de Derecho ya que estas tienen la capacidad de promover la diversidad desde la selección de su estudiantado.²⁶ Además, las escuelas de Derecho son instituciones democráticas que forman parte de un ente social y político más abarcador.²⁷ Por esta razón, tienen la responsabilidad de cumplir con el principio democrático discutido anteriormente y promover que la profesión legal y, por ende, las instituciones de poder, gocen de diversidad.²⁸ Desafortunadamente, a través de sus políticas de admisión, las mismas escuelas perpetúan la falta de acceso de las personas socioeconómicamente desventajadas a la profesión legal.²⁹ Al hacer esto, se convierten en facilitadoras del aumento de la brecha de desigualdad y la falta de acceso a la justicia.³⁰

Una de las razones que impide que las instituciones jurídicas, como las escuelas, entiendan su responsabilidad dentro de la profesión legal es que no logran visualizar la crisis de acceso a la justicia a la que se enfrentan.³¹ En contraste, la profesión de la salud ha conllevado esfuerzos efectivos dirigidos a la diversidad de su profesión porque han identificado y reconocido el serio problema de salud que amenaza a sus comunidades.³² Por ejemplo, se ha reconocido que una manera de remediar la falta de acceso a la salud de comunidades desventajadas es con profesionales médicos que provienen de comunidades desventajadas.³³ Al

²⁴ *Id.*

²⁵ Pratt, *supra* nota 8, en la pág. 59 (traducción suplida).

²⁶ Wald, *supra* nota 7, en la pág. 1112.

²⁷ Pratt, *supra* nota 8, en la pág. 57 (*citando a* PAUL D. CARRINGTON, STEWARDS OF DEMOCRACY: LAW AS A PUBLIC PROFESSION ix (1999)).

²⁸ *Id.* en las págs. 57-58, 68 (cita omitida).

²⁹ Richard H. Sander, *Class in American Legal Education*, 88 DENV. U. L. REV. 631, 669 (2011).

³⁰ *Id.*

³¹ Anderson, *supra* nota 17, en la pág. 1018.

³² *Id.*

³³ *Id.*

conocer las necesidades de las comunidades de las que provienen, los médicos entonces sienten la responsabilidad de atenderlas.

B. Requisitos objetivos en las políticas de admisión de las escuelas de Derecho

Los dos requisitos principales que se exigen en el proceso de solicitud en las escuelas de Derecho son el examen estandarizado *Law School Admission Test* (L.S.A.T.) y el promedio acumulado del bachillerato (G.P.A., por sus siglas en inglés). El *Law School Admission Council* expone en su página web que estos son los requisitos que objetivamente pueden con mayor capacidad predecir el éxito en la escuela de derecho.³⁴ No obstante, parece haber una crítica sustancial sobre la objetividad de estos requisitos, especialmente en cuanto al LSAT. El profesor de Derecho Eli Wald discute varias razones por las que grupos minoritarios fracasan en satisfacer este método. Primeramente, “while seemingly objective and meritocratic, admission and hiring standards may turn out to be culturally manufactured, subjective, and biased”.³⁵ Otro elemento que influye en la falta de diversidad en las escuelas de Derecho es el capital económico de las personas.³⁶ La mayoría de estos requisitos aparentemente *objetivos* realmente son un reflejo de la preparación académica de un individuo; la cual a su vez depende de la capacidad de pagar por una buena educación, la presencia de tutores y exámenes de práctica para el LSAT.³⁷ Al igual, el discrimen institucional del pasado continúa aportando a la baja representación de minorías en la educación jurídica.³⁸ Finalmente, a pesar de que el discrimen explícito ha disminuido, sus vestigios permanecen latentes al observar que las minorías no gozan de beneficios de sus pares como mentoría y *networking*.³⁹

Michelle Anderson, quien ha sido reconocida por su labor en promover la diversidad en las escuelas de Derecho y la profesión legal, sostiene que las puntuaciones del LSAT están íntimamente relacionadas con la posición privilegiada que se goza en la sociedad.⁴⁰ Al igual, según Lani Guinier, la primera mujer negra catedrática en la Escuela de Derecho de Harvard y quien se destaca por sus trabajos sobre la acción afirmativa, exámenes como el *Standardized Assessment Test* (S.A.T.) y el LSAT prometen medir mérito pero realmente lo que miden es

³⁴ *Applying to Law School*, LAW SCHOOL ADMISSION COUNCIL, <http://www.lsac.org/jd/applying-to-law-school/whom-to-admit> (última visita 18 de junio de 2017).

³⁵ Wald, *supra* nota 7, en la pág. 1096.

³⁶ *Id.* en la pág. 1098 (cita omitida).

³⁷ *Id.*

³⁸ *Id.*

³⁹ *Id.* (cita omitida).

⁴⁰ Anderson, *supra* nota 17, en la pág. 1012 (cita omitida).

la capacidad económica de los solicitantes para prepararse para estos exámenes.⁴¹ Un estudio conllevado por Guinier y otras compañeras reflejó que hay una correlación débil entre el LSAT y el éxito académico de los estudiantes. Al examinar las notas de 981 estudiantes de la Escuela de Derecho de la Universidad de Pensilvania, se demostró que solo en el catorce al quince por ciento de los casos el LSAT predijo que los estudiantes obtendrían notas satisfactorias durante su primer y segundo año en la escuela de derecho.⁴² Similarmente, Anderson sostiene que el LSAT es aún menos confiable para el desempeño en la profesión legal ya que sus resultados no tienen relación con el éxito en la misma.⁴³

Guinier explica que, a pesar de ser predictores débiles, exámenes como el SAT y el LSAT continúan siendo requisitos en las políticas de admisión porque representan un beneficio para la clase privilegiada.⁴⁴ Si estos son los que tienen los recursos para prepararse para los exámenes estandarizados, ciertamente les resulta conveniente que el LSAT, por ejemplo, continúe teniendo un valor significativo en las solicitudes de los estudiantes. Para sostener esta conclusión, Guinier cita un estudio en universidades donde se ha decidido que la puntuación del SAT es opcional como requisito de admisión. En estas escuelas, la mayoría de los estudiantes que decidieron no someter puntuaciones del SAT provenían de grupos históricamente discriminados.⁴⁵ Guinier le llama a este fenómeno *testocracy*: La sobre-dependencia en exámenes estandarizados como herramienta de la élite aristocrática para perpetuar su poder al garantizar su admisión a las instituciones de educación.⁴⁶

Por otro lado, la Universidad de Puerto Rico (UPR), la principal institución post secundaria pública en la isla, solo cuenta con un 55.8% de estudiantes que provienen del sistema de enseñanza público. Una de las razones que explica la falta de acceso es el costo del examen estandarizado requerido para ser admitido en la UPR. A diferencia de Estados Unidos, en Puerto Rico no se exige el SAT a nivel sub graduado. En cambio, se requieren las Pruebas de Evaluación y Admisión Universitaria (PEAU) del College Board. El examen es costoso y un posible obstáculo para estudiantes de escasos recursos. No obstante, desde el 2014 se comenzó a ofrecer el mismo libre de costo en escuelas públicas.⁴⁷ También otra razón de muchísima importancia recae en la calidad de las escuelas públicas en

⁴¹ Lani Guinier, *Ivy Leagues' Meritocracy Lie: How Harvard and Yale Cook the Books for the 1 Percent*, SALON (11 de enero de 2015), http://www.salon.com/2015/01/11/ivy_leagues_meritocracy_lie_how_harvard_and_yale_cook_the_books_for_the_1_percent/ (última visita 18 de junio de 2017).

⁴² *Id.*

⁴³ Anderson, *supra* nota 17, en la pág. 1014 (citas omitidas).

⁴⁴ Guinier, *supra* nota 47.

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ *Aumentan los estudiantes de escuela pública en la UPR tras administración gratis del College Board*, UNIVERSIA PUERTO RICO (29 de octubre de 2014), <http://noticias.universia.pr/en-portada/noticia/2014/10/29/1114115/aumentan-estudiantes-escuela-publica-upr-tras-administracion-gratis-college-board.html> (última visita 18 de junio de 2017).

la isla. En muchas de estas instituciones, los estudiantes no cuentan con la preparación ni la orientación para tan siquiera solicitar a la UPR.⁴⁸

Sin duda la falta de acceso a la educación sub graduada inevitablemente tiene un efecto en el acceso a instituciones graduadas como la Escuela. El acceso de estudiantes de escuelas públicas se reduce a un 25% en la Escuela.⁴⁹ Además de las razones esbozadas anteriormente que podrían explicar por qué los requisitos a la Escuela promueven esta falta de acceso, en Puerto Rico hay otros obstáculos particulares. El idioma, por ejemplo, limita el acceso de estudiantes de escasos recursos a los estudios jurídicos. Por ejemplo, hasta el 2014, el LSAT en Puerto Rico solo se ofrecía en inglés.⁵⁰ Esto era un problema de acceso ya que solo el 14.3% de la población puertorriqueña entendía que hablaba inglés con fluidez.⁵¹

C. *Bifurcación de la diversidad en las políticas de admisión de las escuelas de Derecho*

Aparte de los requisitos generales de admisión, en ocasiones las escuelas de Derecho incluyen otros mecanismos para promover la diversidad entre el estudiantado. Los esfuerzos comúnmente conllevados por escuelas de Derecho para promover la inclusión de estudiantes diversos primordialmente se enfocan en dos manifestaciones de la diversidad que llamaremos: (1) diversidad remediadora y (2) diversidad para *la integridad de la calidad académica*.⁵² La diversidad remediadora es aquella relacionada con la justicia social, donde se busca remediar el discrimen que han recibido ciertos grupos a través de la historia.⁵³ Estos esfuerzos remediadores usualmente se enfocan en las minorías raciales y étnicas porque son más fáciles de justificar en comparación con otras desventajas como la socioeconómica porque son grupos que históricamente han sido discriminados.⁵⁴ Esta diversidad remediadora está relacionada con el razonamiento democrático discutido anteriormente. Como explica la profesora de Derecho Carla D. Pratt:

⁴⁸ Rima Brusi, *Clase social y acceso a la universidad pública*, 80 GRADOS (12 de octubre de 2012), <http://www.8ogradados.net/clase-social-y-acceso-a-la-universidad-publica/> (última visita 18 de junio de 2017).

⁴⁹ Ana Matanzo Vicens, *El acceso de estudiantes provenientes de sectores social y económicamente desventajados a la profesión legal: Un problema estructural de acceso a la justicia*, Seminario de Facultad (4 de noviembre de 2015).

⁵⁰ *LSAT registra merma en solicitantes*, MICROJURIS (10 de noviembre de 2013), <https://aldia.microjuris.com/2013/11/10/lsat-registra-merma-en-solicitantes/> (última visita 18 de junio de 2017).

⁵¹ *Fracasa el bilingüismo en Puerto Rico*, EL NUEVO DÍA (21 de abril de 2013), <http://www.elnuevodia.com/noticias/locales/nota/fracasaelbilinguismoenpuertorico-1494801/> (última visita 18 de junio de 2017).

⁵² Alexander G. Reynoso Vázquez, *Acceso a la educación superior para grupos social y económicamente desfavorecidos: Situaciones en las Escuelas de Derecho de Puerto Rico*, 83 REV. JUR. UPR 193, 210 (2014).

⁵³ Wald, *supra* nota 7, en la pág. 1088 (cita omitida).

⁵⁴ *Id.*

A democratic rationale for affirmative action in legal education looks forward to creating diverse democratic leadership for the future. But it also looks back to a time when our democracy stood on the verge of collapse because we did not fully subscribe to the foundational democratic principles of freedom, inclusion, and equality. The civil unrest that erupted during the Civil Rights Movement is indicative of what can happen when a nation that proudly professes to be built upon democratic ideals fails to extend the rights and privileges of democracy to everyone equally.⁵⁵

En esencia, la diversidad remediadora parte de la premisa de que hay un deber social de promover el acceso equitativo a la participación de la profesión legal.

La segunda manifestación de la diversidad más común en las políticas de admisión de las escuelas de Derecho es aquella que busca enriquecer el perfil de la clase entrante aceptando estudiantes con un currículo diverso y característico.⁵⁶ El professor de Derecho Richard Sander explica que las oficinas de admisiones en las escuelas de Derecho “look for the applicant who knows five languages, or nearly qualified for the Olympic ski team, or interned on Capitol Hill, or took a year off from college to volunteer as a carpenter for Habitat for Humanity”.⁵⁷ El conflicto con esta manifestación de la diversidad es que este tipo de experiencias tiende a emanar del “resumé de un hijo privilegiado”.⁵⁸ Por lo tanto, prácticas o tendencias como estas facilitan que las políticas de admisión en las escuelas de Derecho constituyan una barrera para personas con desventaja socioeconómica.

D. Características de políticas de admisión que promueven la diversidad

Los requisitos ordinarios de admisión a las escuelas de Derecho no son suficientes para fomentar la diversidad en el estudiantado.⁵⁹ Una de las primeras estrategias que deben adoptar las escuelas es definir de antemano, antes de comenzar el proceso de admisiones, la diversidad que buscan promover porque la diversidad que se busca en la Universidad de Pennsylvania, por ejemplo, probablemente no será la misma que se busca en la Universidad de Puerto Rico.⁶⁰ Ambos contextos responden a necesidades diferentes y sus políticas de admisión deben reflejar sus circunstancias y necesidades.

Una manera de comprobar que se está logrando o se está progresando en alcanzar la diversidad deseada es a través de estrategias que obliguen a las escuelas de Derecho a rendir cuentas. Es decir, establecer una política de admisión que fomente el *accountability*, donde haya procesos de revisión constante que asegu-

55 Pratt, *supra* nota 8, en la pág. 62 (traducción suplida).

56 Sander, *supra* nota 29, en la pág. 659.

57 *Id.* en la pág. 660.

58 *Id.* (traducción suplida).

59 Anderson, *supra* nota 17, en la pág. 1028.

60 CULBERTSON *ET AL.*, *supra* nota 2, en la pág. 18.

ren que esa misión que se estableció efectivamente se cumpla.⁶¹ Para poder conllevar esos procesos de evaluación, es importante que la recopilación de data que sustente estas conclusiones también forme parte de la política.

No obstante, la característica quizás más importante de políticas de admisión inclusivas son las evaluaciones holísticas de los candidatos. Se ha reconocido que las políticas inflexibles de tipo *one size fits all*, son inefectivas para fomentar la diversidad; se debe ir más allá del LSAT y el GPA.⁶² Como expone el autor Alexander Reynoso: “Estos grupos merecen la oportunidad de que sus solicitudes de acceso a la educación superior sean evaluadas holísticamente, tomando en consideración que no contaron con los mismos recursos económicos en su preparación académica que sus homólogos con NSE [nivel socioeconómico] alto”.⁶³

A través del análisis holístico, se pueden apreciar las diversas circunstancias que contribuyeron al desempeño de los solicitantes. Al hacer esto, se puede identificar necesidades que hicieron de la trayectoria académica y de solicitud de admisión una más difícil y así poder apreciar que lo que significaron los logros del candidato y los obstáculos que tuvo que superar para llegar a estos. Guinier, por ejemplo, explica que: “[o]ur colleges and universities have to take pride not in compiling an individualistic group of very-high-scoring students but in nurturing a diverse group of thinkers and facilitating how they solve complex problems creatively because complex problems seem to be all the world has in store for us these days”.⁶⁴

E. Debate de la raza versus la desventaja socioeconómica

Se debe señalar una diferencia en el análisis de diversidad entre los Estados Unidos y Puerto Rico. Históricamente, los esfuerzos para el aumento de la diversidad en instituciones educativas en Estados Unidos han sido dirigidos a minorías raciales o étnicas.⁶⁵ Debido al discrimin que por años estos grupos han recibido, se justifica que los programas de acción afirmativa (*affirmative action*) sean basados en la raza.

Algunos autores entienden que este acercamiento es incorrecto, especialmente luego del rechazo casi explícito de la Corte Suprema de los Estados Unidos a los programas de acción afirmativa basados en raza.⁶⁶ El profesor de Derecho, Richard Sander, llevó a cabo un estudio para demostrar que, a pesar de los programas de acción afirmativa, no ha habido un aumento significativo en la

⁶¹ Véase *id.* en las págs. 18-19.

⁶² *Id.* en la pág. 21.

⁶³ Reynoso Vázquez, *supra* nota 52, en la pág. 210.

⁶⁴ LANI GUINIER, THE TYRANNY OF THE MERITOCRACY: DEMOCRATIZING HIGHER EDUCATION IN AMERICA 26 (2015).

⁶⁵ Reynoso Vázquez, *supra* nota 52, en la pág. 214.

⁶⁶ Sander, *supra* note 47, en la pág. 667 (nota omitida).

diversidad socioeconómica de la profesión legal en los Estados Unidos en los pasados cuarenta años.⁶⁷ Su tesis sostiene que las escuelas de Derecho, a través de sus políticas de admisión, escogen a los solicitantes más privilegiados de las minorías raciales, resultando en poca diferencia en el aumento de la diversidad en la profesión.⁶⁸ Sander argumenta que, por medio de esta práctica, las escuelas cumplen con el requisito de diversidad racial, pero descartan la diversidad socioeconómica.⁶⁹ La teoría del Profesor es que si las escuelas de Derecho persiguen la diversidad socioeconómica en sus políticas de admisión, de manera automática las minorías raciales serán incluidas.

En Puerto Rico una discusión sobre diversidad únicamente dirigida a minorías raciales también sería poco útil. El setenta y seis por ciento de la población se identifica como blanca.⁷⁰ Si los esfuerzos de diversidad en una política de admisión se dirigieran únicamente a los solicitantes que se identifican con razas históricamente discriminadas, no se ayudaría a esas personas que pertenecen al cuarenta y cinco por ciento de la población general en Puerto Rico que viven bajo los índices de pobreza.⁷¹ Es decir, en los documentos de admisión los solicitantes probablemente se identificarán como blancos, y la Escuela no tendría una herramienta efectiva para reconocer a estos candidatos y candidatas como pertenecientes de grupos históricamente desventajados. Debido a esto, más allá de la poca efectividad de la evaluación de la raza en la búsqueda de la diversidad, “en Puerto Rico la discusión del fenómeno de falta de representación en la educación superior se tiene que plantear de una forma diferente, es decir, tomando en consideración el nivel socioeconómico”.⁷²

Luego de discutir por qué la diversidad en la profesión legal es vital para lograr un acceso equitativo en el sistema de justicia, se debe reconocer el rol que tienen las escuelas de Derecho para atender el asunto. Siendo estas la *portería* a la profesión, tienen una responsabilidad importantísima en fomentar la diversidad de la profesión.⁷³ Es decir, para lograr una profesión legal diversa, hay que tener escuelas de Derecho con estudiantados diversos.

III. MARCO ESTATUTARIO Y ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

La Legislatura y las agencias acreditadoras a las que responde la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, han reconocido la vitalidad de la di-

67 *Id.* en la pág. 644.

68 *Id.* en las págs. 655-56.

69 *Id.* en la pág. 664.

70 Reynoso Vázquez, *supra* nota 52, en la pág. 219 (nota omitida).

71 *Puerto Rico bajo pobreza durante los últimos 5 años*, INSTITUTO DESARROLLO JUVENTUD (19 de mayo de 2015), <http://juventudpr.org/puerto-rico-bajo-pobreza-durante-los-ultimos-5-anos/> (última visita 18 de junio de 2017).

72 Reynoso Vázquez, *supra* nota 52, en la pág. 219.

73 Anderson, *supra* nota 17, en la pág. 1015.

versidad en el estudiantado. Por esta razón, se han implementado estándares que requieren de las universidades integrantes que cumplan con requisitos de diversidad en su estudiantado. Más allá de la habilidad de la Escuela de reconocer la diversidad como un elemento esencial en su política de admisión, la misma tiene una obligación estatutaria de cumplir con este requisito.

A. *Ley de la Universidad de Puerto Rico*

En el contexto de la educación pública de Puerto Rico, también se ha reconocido la vitalidad de la diversidad entre el estudiantado como herramienta del acceso a la justicia. A principios del siglo XX, en Puerto Rico germinó la idea de establecer una institución universitaria que tuviese como norte la educación de las nuevas generaciones y profesionales que tanto el país necesitaba. Este esfuerzo inició con la formación de maestros para dotar al sistema de instrucción pública del personal necesario para reducir los altos niveles de analfabetismo. Esta iniciativa se ve formalizada el 12 de marzo de 1903 con la creación de la Universidad de Puerto Rico.

En la actualidad, la Universidad de Puerto Rico se ha convertido en el proyecto académico, social y cultural más relevante para el país. Desde sus inicios el deseo fue establecer un centro académico para que los estudiantes puedan obtener una educación de excelencia a bajo costo, en especial para las personas de escasos recursos.

El artículo dos de la *Ley de la Universidad de Puerto Rico*, establece el siguiente objetivo:

(b) En el cumplimiento leal de su misión, la Universidad deberá:

....

(4) Desarrollar a plenitud la riqueza intelectual y espiritual latente en nuestro pueblo, a fin de que los valores de la inteligencia y del espíritu de las personalidades excepcionales que surgen de todos sus sectores sociales, *especialmente los menos favorecidos en recursos económicos, puedan ponerse al servicio de la sociedad puertorriqueña.*⁷⁴

Es decir, por mandato de ley, la Universidad de Puerto Rico debe realizar actos afirmativos a través de sus esfuerzos de reclutamiento y de su política de admisión para cumplir con uno de sus objetivos: brindar educación a aquellos menos favorecidos económicamente. Por lo tanto, la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, como parte de la Universidad de Puerto Rico, tiene la obligación de brindar juristas comprometidos con el servicio a nuestra sociedad.

⁷⁴ Ley de la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, 18 LPRA § 601 (b)(4) (2002) (énfasis suplido).

B. Estándares de acreditación de la ABA y la Association of American Law Schools

La ABA requiere en su estándar 206:

(a) Consistent with sound legal education policy and the Standards, a law school shall demonstrate by concrete action a commitment to diversity and inclusion by providing full opportunities for the study of law and entry into the profession by members of underrepresented groups, particularly racial and ethnic minorities, and a commitment to having a student body that is diverse with respect to gender, race, and ethnicity.⁷⁵

En la interpretación de este estándar, la ABA especifica que para poder proveer oportunidades equitativas a los miembros de grupos con escasa representación, se requieren esfuerzos adicionales en el proceso de admisión y reclutamiento, y en los programas de asistencia económica disponibles. Esta disposición sugiere que los esfuerzos típicos de una política de admisión de una escuela de Derecho no son suficientes para garantizar que haya diversidad suficiente para cumplir con este requisito.

El *Association of American Law Schools* (A.A.L.S.), una organización sin fines de lucro para escuelas de Derecho, también reconoce la importancia de que estas instituciones de enseñanza promuevan la diversidad de su estudiantado. La sección 6-3 del reglamento del AALS establece como requisito de diversidad que sus escuelas integrantes provean acceso equitativo a la profesión legal.⁷⁶ La Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico es la única en la isla que goza de la acreditación del AALS por su cumplimiento con los rigurosos requisitos de formación académica. Esto no quiere decir que cumple a perfección con todos estos estándares, pero sí expone una obligación adicional por parte de la Escuela de promover la diversidad en su estudiantado.

El hecho de que la ley y las agencias acreditadoras requieran que la Escuela logre la diversidad en su proceso de admisión refuerza las obligaciones de la misma. Estos requisitos estatutarios proveen un contexto amigable a la implementación de medidas y esfuerzos adicionales que promuevan de maneras concretas y efectivas la diversidad en su estudiantado. Además, establecen que, más allá de la responsabilidad social, la Escuela cuenta con obligaciones estatutarias e institucionales de promover la diversidad de su estudiantado.

⁷⁵ AMERICAN BAR ASSOCIATION, ABA STANDARDS AND RULES OF PROCEDURE FOR APPROVAL OF LAW SCHOOLS 2016-2017, Stand. 206 (a) (2017) (énfasis suplido), https://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/misc/legal_education/Standards/2016_2017_standards_chapter2.authcheckdam.pdf.

⁷⁶ *Bylaws of the Association of American Law Schools, Inc.*, AALS (enero 2016), <https://www.aals.org/about/handbook/bylaws/> (última visita 18 de junio de 2017).

IV. POLÍTICA DE ADMISIÓN DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Como se discutió anteriormente, la diversidad se define a base de su contexto. Por esta razón, es importante conocer el contexto de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico para poder identificar efectivamente la diversidad que se necesita.

A. Contexto histórico de la Escuela y su política de admisión

La actual política de admisión de la Escuela se estableció en el 1976. En su momento, la misma fue precursora en el tema de la diversidad, pues reconoció la esencialidad de la diversidad del estudiantado, particularmente el acceso de estudiantes con desventaja socio-económica. Un ejemplo de esto fue el establecimiento del mecanismo de admisión a través de un comité que evalúa criterios alternos. Para ese momento se admitían 150 estudiantes, quince de estos bajo criterios alternativos con el propósito de admitir estudiantes con desventaja socioeconómica. En el año 2000 se aumentó la cantidad de estudiantes admitidos a 200 estudiantes, pero la cantidad de los estudiantes admitidos por el Comité de Admisiones no cambió, lo que significa que hubo una reducción de un diez a un siete por ciento de las solicitudes evaluadas bajo este mecanismo.⁷⁷ Luego, aumentó una vez más la cantidad de admitidos a 215. Finalmente, en el 2016 la facultad de la Escuela aprobó reducir la cantidad de admitidos a 200 nuevamente. Se infiere que esta decisión fue producto de la reducción de solicitudes que está recibiendo la Escuela de Derecho ya que en el 2005, solicitaron 743 estudiantes, mientras que en el 2015 disminuyó a 375.⁷⁸

Con el transcurso del tiempo, el propósito de la diversidad que quedó establecido en el 1976 se ha ido desdibujando. Esto puede deberse a que, en los cuarenta años de su vigencia, la política de admisión no ha sido evaluada para conocer si efectivamente los criterios que esta considera han logrado cumplir con el requisito de diversidad.⁷⁹ La ineffectividad de los intentos de promover diversidad se ven reflejados en la poca representación de estudiantes provenientes de escuelas públicas en el estudiantado de la Escuela. Por ejemplo, entre el 2015 al 2016, solo del veintiocho al treinta y un por cientos de los admitidos provinieron del sistema público.⁸⁰

⁷⁷ Matanzo Vicens, *supra* nota 49.

⁷⁸ *Id.*

⁷⁹ *Id.*

⁸⁰ Oficina de la Decana, Carta Circular Núm. 1516-14, Inicio del primer semestre académico 2015-2016 (10 de agosto 2015); Oficina de la Decana, Carta Circular Núm. 1617-22 (8 de agosto 2016).

B. *Requisitos de admisión*

Desde el año 1976, la admisión general excluye el uso de entrevistas y de cartas de recomendación de los solicitantes. Para solicitar, entonces, toda persona debe cumplir con los siguientes requisitos: (1) poseer un grado de bachiller otorgado por una institución académica debidamente reconocida y acreditada; (2) tomar el LSAT; (3) tomar el Examen de Admisión a Estudios de Posgrado (EXADEP); (4) suscribirse al *Credential Assembly Service* (C.A.S.); (5) solicitar admisión a través del CAS; (6) enviar expediente académico al CAS; (7) proveer una declaración personal; (8) proveer una copia de un trabajo escrito universitario; (9) proveer una copia del resumé, e (10) incluir un giro postal por la cantidad de veinte dólares.⁸¹

C. *Determinación de la clase entrante*

i. Admitidos por el índice de admisión del CAS

Desde el año académico 2015 al 2016, 170 de los solicitantes son admitidos a través de la evaluación estricta del índice de admisión del CAS. El índice se mide a través de un rango numérico computado por el CAS que combina tres criterios, cada uno con el mismo peso: el GPA, la puntuación del LSAT y la puntuación del EXADEP.⁸² Los 170 estudiantes con los índices de admisión del CAS más altos, son admitidos. El proceso es sumamente mecánico; no se evalúa factor alguno más allá del índice del CAS.

ii. Admitidos por el Comité de Admisiones

Luego de seleccionar los primeros 170 estudiantes, el Comité de Admisiones evalúa las próximas sesenta solicitudes con el índice de admisión más alto. De estos sesenta estudiantes, el Comité de Admisiones selecciona a quince. Para este proceso, de estos quince se evalúan otros requisitos de admisión más allá que el GPA, LSAT y EXADEP, tales como la declaración personal, el trabajo escrito universitario y el resumé.

Los criterios que el Comité de Admisiones evalúa al seleccionar estos quince estudiantes son los siguientes: “[Desventajas socioeconómicas del solicitante, características del solicitante que aportarán a la diversidad del estudiantado, su aprovechamiento académico, estudios graduados completados en otra disciplina, tendencias de progreso académico, talentos, publicaciones, actividades extracurriculares, y otras características que demuestren la aptitud de esos solicitantes para el estudio del Derecho”.⁸³

⁸¹ *Requisitos de Admisión*, ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, <http://derecho.uprrp.edu/futuros-estudiantes/admision/juris-doctor/> (última visita 18 de junio de 2017).

⁸² *Id.*

⁸³ *Id.*

La Escuela, entonces, ha reconocido que para lograr la admisión de estudiantes diversos, se deben evaluar otros criterios más allá de los calculados por el CAS. No obstante, un estudio conllevado por la profesora Ana Matanzo sobre el perfil socioeconómico de los admitidos por el Comité demuestra que el mismo no ha sido efectivo en su encomienda. El mismo reveló que, de 492 encuestados, 134 estudiantes provenían de escuelas públicas.⁸⁴ Esto quiere decir que tan sólo el veintisiete por ciento de los admitidos por un comité creado precisamente para tomar en consideración indicadores de diversidad como la desventaja socioeconómica proviene de escuela pública. Cabe destacar que, incluso, dentro de esos 134 estudiantes, dieciocho provienen de escuelas públicas modelo o especializadas que no son representativas de la enseñanza pública en Puerto Rico.⁸⁵ Además, el setenta y siete por ciento provino del área metropolitana.

D. Modificaciones recientes a la solicitud de admisión

Ante este contexto, en el 2016 la facultad de la Escuela de Derecho aprobó varios cambios importantes a la política de admisión. En primer lugar, implementaron un formulario de información socioeconómica. La entrega de este formulario es voluntaria, pero la misma muestra ser un gran adelanto. Aunque anteriormente la política de admisión incorporaba como factor el criterio socioeconómico, no contenía mecanismos para lograr esto. Por tanto, la implementación de este formulario le permite al Comité de Admisiones evaluar el perfil socioeconómico del estudiante con la información necesaria. Además, parece ser un indicio del deseo de la facultad de definir la diversidad que se busca alcanzar entre el estudiantado.

Otro cambio fue la aprobación de una enmienda al texto que describe qué busca el Comité en la declaración personal. Este ahora precisa lo siguiente en cuanto a la diversidad:

Es por ello que en nuestra Escuela de Derecho fomentamos un ambiente diverso, vibrante, estimulante a través de la admisión de estudiantes calificados y con diversos trasfondos, talentos, experiencias y perspectivas y que sean representativos de todos los sectores del País, en especial de aquellos con mayor desventaja socioeconómica, o pertenecientes a grupos históricamente discriminados, como por ejemplo, por su raza, sexo, género, orientación sexual e identidad de género.⁸⁶

Este texto armoniza la bifurcación de la diversidad explicada anteriormente, ya que explica el valor que se le da a estudiantes que provengan de diversos tras-

⁸⁴ Matanzo Vicens, *supra* nota 49.

⁸⁵ *Id.*

⁸⁶ Propuesta de enmienda a la solicitud de admisión por el Comité de Admisiones para la Facultad de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico (en el archivo del Comité de Admisiones).

fondos y experiencias, y su vez considera si el estudiante proviene de una familia de escasos recursos.

V. LOS LÍMITES CONSTITUCIONALES A LAS ACCIONES AFIRMATIVAS EN PROCESOS DE ADMISIÓN UNIVERSITARIA

Las acciones afirmativas en las políticas de admisión de las universidades también han sido objeto de evaluación por la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por esta razón, para lograr hacer recomendaciones válidas y efectivas sobre las políticas de admisión en las escuelas de Derecho, es imprescindible examinar dicha jurisprudencia.

Las controversias atendidas por la Corte Suprema en casos que abordan controversias relacionadas a las acciones afirmativas,⁸⁷ inducen a sostener que es un tema de escaso consenso entre los miembros de la Corte.⁸⁸ La mayoría de las decisiones han sido votaciones cerradas o por pluralidad debido a las varias opiniones individuales de los jueces. En los casos que los demandantes cuestionan los programas de admisión de las universidades, que se examinan a continuación, la alegación ha sido constante: la acción afirmativa implementada discrimina al utilizar una clasificación racial para beneficiar a unos solicitantes sobre otros, siendo entonces perjudicados los que no pertenecen a la clasificación favorecida. Estas demandas cuestionaban la constitucionalidad de las referidas políticas de admisión, basándose en que la actuación de las instituciones universitarias producía una violación a la igual protección de las leyes, tanto de la Decimocuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos,⁸⁹ como del Título VI de la *Ley de Derechos Civiles de 1964*.⁹⁰

La primera sección de la Decimocuarta Enmienda establece que: “[N]or shall any State deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law; nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the

⁸⁷ Es necesario destacar que el uso del concepto de acción afirmativa no se limita a los programas de admisión universitaria que buscan incluir el elemento de diversidad en su reclutamiento. El mismo también se ha sido utilizado en el ámbito de la contratación laboral para describir las acciones que realizan los empleadores para contratar empleados que pertenezcan a grupos minoritarios dentro de la fuerza laboral, y así cumplir con reglamentación aplicable a la contratación por parte del gobierno federal. Véase, por ejemplo, *Fullilove v. Klutznick*, 448 U.S. 448 (1980) (donde, por primera vez, la Corte Suprema analiza y valida una ley federal que requería que en los proyectos realizados con fondos federales se gastara un diez por ciento de los fondos asignados en trabajos hechos por empresarios de grupos minoritarios).

⁸⁸ Una excepción a esta afirmación es el caso *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971), el cual fue resuelto unánimemente. En opinión del juez presidente Burger, la Corte resolvió a favor del demandante, un empleado afroamericano que alegó que la Duke Power Company violó el Título VII de la *Ley de Derechos Civiles de 1964* al establecer requisitos de contratación y promoción no relacionados a su desempeño laboral, para puestos que anteriormente eran exclusivos para empleados blancos, con el objetivo de preservar el discrimen racial.

⁸⁹ U.S. CONST. amend. XIV.

⁹⁰ Civil Rights Act of 1964, Pub. L. No. 88-352, 78 Stat 252 (1964) (este estatuto prohíbe el discrimen en cualquier programa educativo que recibiere ayuda económica federal).

laws.”⁹¹ La génesis de esta cláusula fue prohibir el discrimen existente contra los afroamericanos y protegerlos frente a las leyes y la reglamentación discriminatoria implementada por los estados de la Unión. No obstante, como explican los profesores de Derecho Constitucional Kathleen M. Sullivan y Noah Feldman, esta cláusula no impone que todas las personas sean tratadas exactamente igual, pues las leyes a veces incluyen ciertas clasificaciones al brindar beneficios a unas personas y no a otras.⁹² Al presentarse estos casos, los tribunales deben evaluar la clasificación producida y su relación con los intereses gubernamentales legítimos,⁹³ ya que “[l]as normas constitucionales protegen solo la igualdad ante la ley”.⁹⁴ Como indica el destacado constitucionalista, profesor Raúl Serrano Geyls: “[E]s imposible gobernar cualquier sociedad y en especial una sociedad moderna sin instituir clasificaciones entre personas, sin construir desigualdades que favorezcan a algunos y perjudiquen a otros. Si la igual protección de las leyes rigiera literalmente, es obvio que no se podría gobernar”.⁹⁵ A estas clasificaciones que buscan favorecer a ciertos grupos minoritarios, en vez de perjudicarlos, se les ha llamado *clasificaciones benignas*.⁹⁶

La casuística que analiza los programas de admisión universitaria que han establecido estas clasificaciones benignas para los solicitantes, a la luz del escrutinio de la Decimocuarta Enmienda, se puede dividir en tres periodos históricos. Estos se pueden catalogar, como se suele hacer, con el nombre del Juez Presidente de la Corte en el momento de emitirse la opinión. El primero, iniciado durante la Corte Burger en 1978, con la decisión de *Regents of the University of California v. Bakke*;⁹⁷ el segundo, en las postrimerías de la Corte Rehnquist en 2003 con *Grutter v. Bollinger*,⁹⁸ y el tercero, bajo la presente Corte Roberts, con *Fisher v. University of Texas at Austin*.⁹⁹ En este estudio, se examinará con mayor detenimiento el análisis que elabora los límites constitucionales dentro de los cuales las instituciones educativas podrían realizar acciones de reclutamiento conducentes a diversificar su cuerpo estudiantil.

A. *Regents of University of California v. Bakke*

De la primera opinión emitida por la Corte Suprema evaluando la constitucionalidad de un programa universitario de acción afirmativa que discriminaba

⁹¹ U.S. CONST. amend. XIV, § 1 (énfasis suplido).

⁹² KATHLEEN M. SULLIVAN & NOAH FELDMAN, CONSTITUTIONAL LAW 643 (10th ed. 2016).

⁹³ *Id.*

⁹⁴ Véase 2 RAÚL SERRANO GEYLS, DERECHO CONSTITUCIONAL DE ESTADOS UNIDOS Y PUERTO RICO 1080 (1988).

⁹⁵ *Id.* en la pág. 1081.

⁹⁶ *Id.* en la pág. 1127.

⁹⁷ *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978).

⁹⁸ *Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306 (2003).

⁹⁹ *Fisher v. University of Texas at Austin*, 136 S. Ct. 2198 (2016).

benignamente hacia algunos solicitantes fue *Regents of the University of California v. Bakke*.¹⁰⁰ En este caso, un solicitante blanco no fue admitido en la Escuela de Medicina de la Universidad de California y cuestionó el programa de admisión por este aceptar a estudiantes provenientes de grupos minoritarios, aunque tuviesen una puntuación menor.¹⁰¹ Durante esa época, la Escuela de Medicina admitía cien estudiantes por año, de los cuales ciertos espacios eran reservados para solicitantes que pertenecieran a una minoría dentro de la profesión médica. El argumento de la demanda se centró en que el solicitante a la Escuela de Medicina alegaba que fue objeto de una discriminación por raza que constituía una violación a la cláusula de igual protección de las leyes de la Decimocuarta Enmienda, el artículo I de la sección 21 de la Constitución de California y la sección 601 del Título VI de la *Ley de Derechos Civiles de 1964*.¹⁰²

En síntesis, él alegaba que el procedimiento que implementó la Escuela de Medicina tenía como objetivo admitir más estudiantes *desventajados* o que fueran miembros de grupos minoritarios.¹⁰³ Para ello, segregaban las solicitudes de candidatos que hubiesen indicado que deseaban ser considerados bajo este criterio. Posteriormente, estas solicitudes eran enviadas a un comité especial para ser evaluadas y luego se referían a los mejores candidatos al comité de admisión regular, hasta llegar a la cantidad establecida mediante el voto de la facultad.¹⁰⁴ Estos estudiantes no tenían que cumplir con el promedio académico requerido a las solicitudes regulares y tampoco competían con estos estudiantes. La Escuela de Medicina argumentó que la clasificación generada por su programa de acción afirmativa, no debería considerarse sospechosa, y por tanto, no debía ser sometida el escrutinio más intenso. Al así hacerlo, solicitaba de la Corte “to adopt for the first time a more restrictive view of the Equal Protection Clause and hold that discrimination against members of the white ‘majority’ cannot be suspect if its purpose can be characterized as ‘benign.’”¹⁰⁵

100 Antes de *Regents of University of California*, una controversia sobre acción afirmativa se presentó ante la Corte en *De Funis v. Odegaard*, 416 U.S. 312 (1974). En dicho caso, los jueces Douglas y Brennan emitieron una opinión disidente en la cual expresaron que el asunto no se había tornado académico y era importante analizarlo en sus méritos. *Id.* en la pág. 320.

101 *Regents of University of California*, 438 U.S. en las págs. 276-77. Al solicitante, Allan Bakke, no se le concedió admisión en los años 1973 y 1974.

102 *Id.* en las págs. 277-78.

103 En ningún momento la Escuela de Medicina definió a quienes consideraba solicitantes desventajados. Como minorías raciales o étnicas consideraban a solicitantes afroamericanos, mexicoamericanos, asiáticos o indios nativos americanos. Como expresa la opinión del juez Powell, “[n]o formal definition of ‘disadvantaged’ was ever produced, but the chairman of the special committee screened each application to see whether it reflected economic or educational deprivation.” *Id.* en las págs. 274-75 (cita omitida).

104 *Id.* en las págs. 275. (el sistema implementado, que lo constituían dos comités paralelos, no propiciaba el uso de criterios uniformes para evaluar a los solicitantes).

105 *Id.* en la pág. 294 (cita omitida).

El juez Powell emitió la opinión de la Corte, sin alcanzarse una mayoría, esto por producirse seis opiniones por parte de los jueces.¹⁰⁶ En esta examinó el sistema implementado por la Escuela de Medicina que segregaba solicitantes solo utilizando un criterio racial y lo comparó con otros programas implementados por otras universidades. En especial, citó con aprobación el implementado por el programa de Harvard College,¹⁰⁷ el cual no establecía espacios mínimos reservados y el factor racial era uno adicional a otros que se evaluaban en el solicitante.¹⁰⁸ El escrutinio estricto fue el seleccionado para analizar la alegación de violación a la igual protección de las leyes, por ser la raza la clasificación que utilizó la Escuela de Medicina para el programa de admisión.¹⁰⁹ Al así hacerlo, el juez Powell sostuvo que el escrutinio estricto era aplicable, indistintamente si el discriminado era contra blancos y no contra negros. Por consiguiente, no acogió el planteamiento de los demandados que sostenían que la decimocuarta enmienda solo abarcaba a grupos minoritarios discriminados históricamente.¹¹⁰ Este decidió que no existía discriminación benigna ya que no puede haber dos clasificaciones para aplicar la decimocuarta enmienda. Esto lo fundamentó al concluir que:

Once the artificial line of a “two-class theory” of the Fourteenth Amendment is put aside, the difficulties entailed in varying the level of judicial review according to a perceived “preferred” status of a particular racial or ethnic minority are intractable. The concepts of “majority” and “minority” necessarily reflect temporary arrangements and political judgments.¹¹¹

Aunque el Juez reconoció que la raza puede ser un factor para un programa de admisión universitaria, ya que el objetivo de alcanzar un cuerpo estudiantil diverso es un interés apremiante para las instituciones universitarias, esto no puede ser alcanzado utilizando exclusivamente el criterio racial.¹¹² El interés que las instituciones tienen al buscar esa diversidad es para enriquecer el proceso de formación académica y que esto no se alcanzaba con el programa implementado por la Universidad, en donde se segregaban los solicitantes por un criterio racial

106 Los jueces Brennan, Marshall y Blackmun se unen a la opinión en las partes I y V-C. El juez White en las partes I, III-A y V-C. *Id.* en la pág. 272.

107 Véase Alan M. Dershowitz & Laura Hanft, *Affirmative Action and the Harvard College Diversity-Discretion Model: Paradigm or Pretext?*, 1 *CARDOZO L. REV.* 379 (1979) (para una crítica a la política de Harvard College y porque esta no era comparable con la de *Regents of University of California*).

108 *Regents of the University of California*, 438 U.S. en las págs. 316-17.

109 El escrutinio estricto se ha mantenido como el seleccionado por la Corte en todos los casos en que se ha presentado la alegación del uso de una clasificación racial en los programas de acción afirmativa de programas universitarios; incluso cuando se reconoce el carácter benigno de la clasificación para cumplir los objetivos de las políticas de admisión.

110 Para un análisis del escrutinio utilizado por el Tribunal Supremo de California en *Bakke v. Regents of Univ. of Cal.*, 18 Cal. 3d 34 (1976) y su relación con el escrutinio establecido en por la Corte Suprema de los Estados Unidos *United States v. Carolene Prod. Co.*, 304 U.S. 144 (1938), véase George J. Alexander, *Symposium: Bakke v. Board of Regents Foreword*, 17 *SANTA CLARA L. REV.* 271 (1977).

111 *Regents of University of California*, 438 U.S. en la pág. 295.

112 *Id.* en la pág. 315.

para alcanzar una cuota. Sostuvo que el objetivo de diversidad está dentro de la libertad académica, en particular el denominado *a quien enseña*, que la Corte previamente había reconocido, al expresar:

The fourth goal asserted by petitioner is the attainment of a diverse student body. This clearly is a constitutionally permissible goal for an institution of higher education. Academic freedom, though not a specifically enumerated constitutional right, long has been viewed as a special concern of the First Amendment. The freedom of a university to make its own judgments as to education includes the selection of its student body. Mr. Justice Frankfurter summarized the “four essential freedoms” that constitute academic freedom: “It is the business of a university to provide that atmosphere which is most conducive to speculation, experiment and creation. It is an atmosphere in which there prevail ‘the four essential freedoms’ of a university—to determine for itself on academic grounds who may teach, what may be taught, how it shall be taught, and who may be admitted to study”.¹¹³

Aunque la opinión pone de relieve la importancia de un ambiente académico diverso, y la libertad que la universidad tenía para alcanzarlo, se resolvió a favor del demandante. Así lo hizo el Juez al concluir que el programa sí violaba la disposición 601 del Título VI de la *Ley de Derechos Civiles del 1964*, que prohíbe a organizaciones que son beneficiarias de fondos federales negar beneficios a los solicitantes por razón de raza, color u origen nacional.¹¹⁴ Esta decisión reflejó la visión de la mayoría de los miembros de la Corte para con los programas de acción afirmativa, que utilizaban la clasificación racial y desde entonces son analizados bajo el escrutinio más intenso.

La decisión de *Bakke* produjo un escenario jurídico ambiguo para los programas de acción afirmativa. Al establecerse un esquema de análisis de escasa claridad, se desalentó a las universidades la adopción de estos programas.¹¹⁵ Especialmente, las instituciones públicas, a las cuales los solicitantes no admitidos pueden realizar un cuestionamiento constitucional del programa en base a la decimocuarta enmienda. Entre estas, se han visto limitadas de realizar acciones afirmativas universidades estatales localizadas en más de una decena de jurisdicciones, que por mandato de ley —en su mayoría por iniciativas y propuestas aprobadas por referéndum— han prohibido estos esfuerzos de diversidad.¹¹⁶ Aquellas que no estaban restringidas de hacerlo, implementaron políticas con criterios muy generales y poco específicos sobre qué tipo de diversidad buscaban o le daban mayor peso en la determinación de admisión del solicitante. Esto, para no incentivar el cuestionamiento o el potencial éxito en los tribunales por

¹¹³ *Id.* en las págs. 311-12 (*citando a Sweezy v. New Hampshire*, 354 U.S. 234, 263 (1957) (Frankfurter, opinión concurrente)).

¹¹⁴ *Id.* en la pág. 325.

¹¹⁵ Cordelia A. Glenn, *Affirmative Action After Bakke*, 32 CLEV. ST. L. REV. 681, 710 (1984).

¹¹⁶ *Affirmative Action: State Action*, NATIONAL CONFERENCE OF STATE LEGISLATURES (abril 2014), <http://www.ncsl.org/default.aspx?tabid=12857> (última visita 18 de junio de 2017).

parte de los solicitantes no admitidos. Otra consecuencia de *Bakke* fue un incremento sustancial en los casos presentados en las cortes federales con el fin de cuestionar programas de acción afirmativa.¹¹⁷ Este escenario se produjo por más de dos décadas, hasta que la Corte Suprema concluyó certificar y por consiguiente resolver una apelación retando la política de admisión de la Escuela de Derecho de Michigan en el caso de *Grutter v. Bollinger*.

B. *Grutter v. Bollinger*

En el año 2003, por voz de la jueza O'Connor en *Grutter v. Bollinger*, la Corte Suprema volvió a examinar el estándar para analizar la constitucionalidad de los programas de acción afirmativa en instituciones universitarias.¹¹⁸ Aunque en parte se fundamentó en aspectos ya establecidos en *Bakke*, como los beneficios educativos de la diversidad, este representa el primer caso en el cual el más alto foro judicial federal validó un programa de acción afirmativa en universidades. Al así hacerlo, la Corte acogió las expresiones del juez Powell en *Bakke* al declarar que: “[W]e endorse Justice Powell’s view that student body diversity is a compelling state interest that can justify the use of race in university admissions.”¹¹⁹

En este caso, Barbara Grutter –una solicitante blanca– al no ser admitida por la Escuela de Derecho de la Universidad de Michigan, presentó una demanda bajo los mismos planteamientos esbozados por el demandante en *Bakke*. Esta alegaba que el programa de admisión de la Escuela de Derecho de Michigan utilizaba como criterio predominante la raza y que esto constituía una violación a la decimocuarta enmienda y al Título VI de la *Ley de Derechos Civiles de 1964*.¹²⁰ Aducía además, que la institución no tenía un interés apremiante para justificar la utilización del criterio racial en el proceso de admisión.¹²¹

En respuesta a estas alegaciones, la parte demandada logró establecer que su política de admisión incorporaba las destrezas académicas del solicitante con otras consideraciones en la evaluación integral del estudiante, y que estos no eran seleccionados mediante una cuota determinada. El director de admisiones, en el foro de instancia testificó que no existía un porcentaje en particular o número de estudiantes minoritarios que admitir y que el factor racial se consideraba en conjunto con otros factores.¹²² Esto se refleja en la variación del porcentaje de estudiantes minoritarios matriculados entre 1987 al 1998 que se encuentra en una gráfica en la opinión disidente del juez Kennedy.¹²³ La opinión mayoritaria

¹¹⁷ Véase Glenn, *supra* nota 115, para una discusión donde se analizan como pueden proceder casos presentados en los años próximos, referentes a acciones afirmativas.

¹¹⁸ *Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306 (2003).

¹¹⁹ *Id.* en la pág. 325.

¹²⁰ *Id.* en la pág. 317.

¹²¹ *Id.*

¹²² *Id.* en la pág. 318.

¹²³ *Id.* en la pág. 390.

enfatisa que el sistema de cuota fue lo rechazado en *Bakke* y no la raza como elemento *plus factor* dentro de un análisis individual donde se examina como el solicitante contribuía a diversificar el ambiente educativo, un proceso similar al que se efectuaba en Harvard College y al cual el juez Powell validó implícitamente en *Bakke*.¹²⁴ Se citan como ejemplos de elementos que se pueden considerar: logros académicos extraordinarios, experiencias de empleo, desempeño en actividades extracurriculares y el trasfondo personal del solicitante.¹²⁵

Posiblemente la mayor diferencia entre *Grutter* y *Bakke* es el análisis positivo realizado por la jueza O'Connor sobre los beneficios educativos generados en un cuerpo estudiantil diverso. Los planteamientos basados en fundamentos de las ciencias sociales, esbozan el impacto de la socialización e interacción entre estudiantes diversos, el que se presenten diferentes puntos de vista en el aula de clases, y el enriquecimiento en la formación de los estudiantes que los prepara para la fuerza laboral y una sociedad diversa, entre otros beneficios.¹²⁶ Al hacer eso, la opinión descansa en gran parte en los *amici curiae* presentados a la Corte por diversas organizaciones, universidades y empresas, lo cual evidenciaba la expectativa que generaba esta controversia en la sociedad estadounidense.¹²⁷ Este análisis robusteció la idea presentada anteriormente en *Bakke* por el juez Powell, de que las universidades poseían un interés apremiante en la búsqueda de diversidad en su reclutamiento, una pieza esencial en un escrutinio judicial estricto. Por lo tanto, al abordar la importancia de la diversidad en la educación jurídica, la mayoría en *Grutter* expresó que:

In order to cultivate a set of leaders with legitimacy in the eyes of the citizenry, it is necessary that the path to leadership be visibly open to talented and qualified individuals of every race and ethnicity. All members of our heterogeneous society must have confidence in the openness and integrity of the educational institutions that provide this training. As we have recognized, law schools “cannot be effective in isolation from the individuals and institutions with which the law interacts.” . . . Access to legal education (and thus the legal profession) must be inclusive of talented and qualified individuals of every race and ethnicity, so that all members of our heterogeneous society may participate in the educational institutions that provide the training and education necessary to succeed in America.¹²⁸

La mayoría resolvió —al seguir el escrutinio estricto— que la cláusula de igual protección no prohibía que la Escuela implementara un programa de admisión especialmente diseñado, ya que este guardaba una relación de necesidad al cumplir con el objetivo de diversidad en el cuerpo estudiantil. A esto, la opinión finaliza que “the Equal Protection Clause does not prohibit the Law School’s

124 *Id.* en las págs. 336-37.

125 *Id.* en la pág. 338 (cita omitida).

126 *Id.* en la pág. 330.

127 *Id.* en las págs. 330-33.

128 *Id.* en las págs. 332-33.

narrowly tailored use of race in admissions decisions to further a compelling interest in obtaining the educational benefits that flow from a diverse student body.”¹²⁹ Es necesario destacar que el mismo día que se emitió la opinión de *Grutter*, se resolvió el caso *Gratz v. Bollinger*.¹³⁰ En esta decisión —ante alegaciones similares a las presentadas en *Grutter*— la Corte invalidó el programa de admisiones sub-graduadas de la Universidad de Michigan, por violar la igual protección de las leyes. En este caso, la universidad otorgaba puntos adicionales a solicitantes que pertenecieran a *underrepresented minorities*, sin que necesariamente se desarrollara una evaluación holista o integral.¹³¹

C. *Fisher v. University of Texas at Austin*

Fisher v. University of Texas at Austin (en adelante, “*Fisher II*”) es la opinión más reciente de la Corte Suprema sobre programas de acción afirmativa implementados por instituciones académicas.¹³² La demandante era una estudiante que no fue admitida al programa sub-graduado de la Universidad de Texas. Esta Universidad tenía un proceso de admisión que consistía de dos procesos.¹³³ En el primero, eran admitidos los estudiantes que cumplieran con el *State Top Ten Percent Law*. Este estatuto permitía que los estudiantes de las escuelas superiores de Texas que estuvieran dentro del diez por ciento con mejor promedio de su clase, obtuvieran admisión directa a la Universidad de Texas.¹³⁴ Bajo el segundo componente, el veinticinco por ciento de los admitidos eran evaluados por una combinación entre su índice académico —conformado del puntaje obtenido el examen estandarizado SAT y el promedio de graduación de la escuela superior— y un índice de logros personales.¹³⁵ Este último consistía en una evaluación holística que incluía varios factores, entre ellos la raza. Luego de un largo estudio del proceso de admisión, este proceso fue adoptado en el 2004, particularmente el elemento racial, para incorporar los beneficios educativos de constituir un cuerpo estudiantil diverso.¹³⁶

Los reclamos de la demandante fueron similares a los presentados en *Bakke* y *Grutter*: la raza como clasificación en el programa de admisión producía hacia el solicitante una discriminación prohibida bajo la cláusula de igual protección de las leyes. Antes de la Corte Suprema emitir la opinión de *Fisher II*, en el año 2013 tuvo ante sí *Fisher v. University of Texas at Austin* (en adelante “*Fisher I*”),¹³⁷

129 *Id.* en la pág. 343 (cita omitida) (énfasis suplido).

130 *Gratz v. Bollinger*, 539 U.S. 244 (2003).

131 *Id.* en las págs. 246-47.

132 *Fisher v. University of Texas at Austin*, 136 S. Ct. 2198 (2016).

133 *Id.*

134 *Id.* en la pág. 2206.

135 *Id.* en la pág. 2209.

136 *Id.*

137 *Fisher v. University of Texas at Austin*, 133 S. Ct. 2411 (2013).

donde devolvió el caso al Quinto Circuito de Apelaciones para que el programa de acción afirmativa fuera evaluado bajo el estándar de escrutinio estricto. Al sostener el Circuito de Apelaciones el programa bajo el escrutinio más riguroso, la demandante apeló.

Tres años después, en *Fisher II*, la Corte Suprema en una opinión del juez Kennedy, declaró constitucional el programa de admisión de la Universidad de Texas con una mayoría de cuatro a tres.¹³⁸ Para ello, realizó un análisis sobre la deferencia que la Corte había otorgado a las universidades cuando estas persiguen diversificar su cuerpo estudiantil. Pero reiteró que esa deferencia no se extiende al uso de criterios raciales como elemento único de una política de admisión, si no como un factor más dentro de una evaluación integral. Ratificando la deferencia que la Corte previamente ha expresado sobre la libertad académica de las universidades, indicó: “Once, however, a university gives ‘a reasoned, principled explanation’ for its decision, deference must be given ‘to the University’s conclusion, based on its experience and expertise, that a diverse student body would serve its educational goals.’”¹³⁹ Esto representó una validación de la opinión mayoritaria en *Grutter*, y sostuvo que el programa debía estar especialmente diseñado (*narrowly tailored*) para cumplir con el objetivo de la universidad.¹⁴⁰ Al exponer los límites para validar los programas de acción afirmativa. Al exponer el examen a los programas de acción afirmativa el juez Kennedy expuso lo siguiente:

[E]nrolling a diverse student body “promotes cross-racial understanding, helps to break down racial stereotypes, and enables students to better understand persons of different races.” Equally important, “student body diversity promotes learning outcomes, and better prepares students for an increasingly diverse workforce and society.”

Increasing minority enrollment may be instrumental to these educational benefits, but it is not, as petitioner seems to suggest, a goal that can or should be reduced to pure numbers.¹⁴¹

Es necesario destacar algunas de las acciones que desarrolló la Universidad de Texas o que la Corte reseñó como modelo que las instituciones académicas

138 Se unieron a la opinión mayoritaria del juez Kennedy, los jueces Ginsburg, Breyer y Sotomayor. Los jueces Thomas, Alito y Roberts disintieron. Los jueces Roberts y Thomas se unieron a la opinión disidente del juez Alito. La jueza Kagan no intervino, y existía la vacante creada ante el fallecimiento del juez Scalia.

139 *Fisher v. University of Texas at Austin*, 136 S. Ct. 2198, 2208 (2016).

140 De esta forma la Corte siguió la metodología de análisis expresada en *Fisher I*, a saber: (1) el uso del escrutinio estricto como fórmula para la evaluación de procesos de admisión cuya acción afirmativa este fundamentada en una clasificación sospechosa como lo es la raza; (2) existe una deferencia judicial hacia las universidades (dentro de la libertad académica) que persiguen la diversidad de su cuerpo estudiantil cuando esta acción se basa en razones debidamente sustentadas, y (3) que no existe esa deferencia judicial para determinar si el uso de la raza en un programa de admisión está especialmente diseñado (*narrowly tailored*).

141 *Id.* en la pág. 2210 (citas omitidas).

deben implementar para fortalecer su programa de acción afirmativa ante un cuestionamiento constitucional. A saber: (1) la realización de estudios que respalden la política de admisión; (2) que las instituciones universitarias pueden buscar diversidad en el proceso de admisiones para enriquecer el proceso de enseñanza; (3) que esa diversidad se puede alcanzar con solicitantes provenientes de grupos sub-representados; (4) que es necesario que el programa sea uno especialmente diseñado para incrementar la diversidad; (5) que una evaluación integral o holística del estudiante es una forma adecuada de alejarse de un único criterio (como era el caso en *Bakke*), y (6) que el programa tiene que contar con un avalúo constante para determinar si continua cumpliendo sus objetivos eficientemente.¹⁴²

D. *Escrutinio aplicable en Puerto Rico*

En contraposición a la Constitución Federal, la puertorriqueña es más abarcadora en lo relacionado a establecer textualmente los discrimenes prohibidos bajo la misma. Por ejemplo, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en su Carta de Derechos:

La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.¹⁴³

Al interpretar esta disposición ante una clasificación sospechosa por sexo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico reiteró que las prohibiciones de discrimen enumeradas en la sección 1 del artículo II de la Constitución demandan el escrutinio estricto.¹⁴⁴ A esto el profesor José Julián Álvarez, señala que el Tribunal Supremo ha interpretado la cláusula de igual protección de las leyes siguiendo el esquema de adjudicación de la Corte Suprema federal, pero se ha rehusado a adoptar el escrutinio intermedio, lo que a su juicio “constituye una de las más claras diferencias entre el Derecho constitucional federal y el puertorriqueño”.¹⁴⁵ De igual manera, el Tribunal Supremo de Puerto Rico también ha sometido las clasificaciones benignas —aquellas cuyo génesis fue el querer favorecer a algún

¹⁴² *Id.* en las págs. 2214-15.

¹⁴³ CONST. PR art. II, § 1.

¹⁴⁴ Véase *Comisión de la Mujer v. Secretario de Justicia*, 109 DPR 715, 728 (1980) (donde se analiza por qué el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado el uso del escrutinio estricto para clasificaciones que la Corte Suprema de los Estados Unidos evalúa bajo el escrutinio intermedio, continuando así la doctrina anteriormente sentada en *Zachry International v. Tribunal Superior*, 104 DPR 267 (1975)).

¹⁴⁵ JOSÉ JULIÁN ÁLVAREZ GONZÁLEZ, DERECHO CONSTITUCIONAL DE PUERTO RICO Y RELACIONES CONSTITUCIONALES CON LOS ESTADOS UNIDOS: CASOS Y MATERIALES 816 (2009).

grupo minoritario— al escrutinio que regularmente utiliza para una clasificación que no se considera benigna.

El nivel de escrutinio que nuestro Tribunal ha estado aplicando a clasificaciones benignas puede variar. Esto, en casos en los cuales se presenten controversias sobre una violación a la igual protección de las leyes por haberse creado una clasificación que ha sido fundada con el interés de cobijar de forma benigna a grupos minoritarios, sub-representados o alejados del poder político y que han sufrido de una desventaja histórica. En este escenario, se debería evaluar la utilización del escrutinio intermedio, que reduce la intensidad del estricto, pero a su vez es más exhaustivo que el tradicional. La selección de este nivel de escrutinio, provocaría que la ley, reglamentación o actuación del Estado deba perseguir un propósito *importante* y que la clasificación contribuya *sustancialmente* a alcanzarlo.

Es necesario destacar que no se es pionero en sostener el uso del escrutinio intermedio ante alegaciones de clasificaciones benignas. Una propuesta similar fue expresada por el juez Brennan en su opinión en *Bakke* en donde sostuvo que la raza blanca no tenía las características tradicionales de una clase sospechosa, que era la que históricamente había cobijado la decimocuarta enmienda.¹⁴⁶ Además, expresó criterios acertados para determinar si debía reducirse la intensidad del escrutinio al identificar que a quienes se protege con la clasificación son parte de un grupo que hubiese sufrido de una discriminación amplia, debilidad política y estigma de inferioridad.¹⁴⁷ El uso de un escrutinio intermedio fue nuevamente propuesto en el caso *Fullilove v. Klutznick* que, mediante pluralidad de votos, sostuvo la validez de una ley federal que requería que en las obras realizadas con fondos del gobierno federal, se gastara al menos el diez por ciento de estos en proyectos realizados por empresarios de grupos minoritarios.¹⁴⁸ El resultado de *Fullilove* —el utilizar un escrutinio menos intenso para el gobierno federal— fue posteriormente revocado en *Adarand Constructors, Inc. v. Peña* para someter al escrutinio estricto todas las clasificaciones sospechas el ámbito Federal.¹⁴⁹

En el caso particular de la propuesta abordada más adelante, con el objetivo de que sea incorporada a la política de admisión de la Escuela de Derecho, los cambios propuestos van en la dirección de utilizar como criterios de diversidad factores de naturaleza socioeconómica, no raciales. En un potencial cuestionamiento bajo la igual protección de las leyes pueden suscitarse dos escenarios. Primero, en el ámbito de la normativa federal, el cuestionamiento se llevaría a cabo bajo la decimocuarta enmienda y el Título VI de la *Ley de Derechos Civiles de 1964*, mediante una alegación de discrimen por pobreza. En *San Antonio*

¹⁴⁶ *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265, 324-79 (1978).

¹⁴⁷ *Id.* en la pág. 357.

¹⁴⁸ *Fullilove v. Klutznick*, 448 U.S. 448 (1980).

¹⁴⁹ *Adarand Constructors, Inc. v. Peña*, 515 U.S. 200 (1995) (donde se determina utilizar el escrutinio estricto).

School District v. Rodríguez, la Corte Suprema examinó el escrutinio aplicable por una clasificación fundada en la capacidad económica y expresó lo siguiente: “wealth discrimination alone [does not] [provide] an adequate basis for invoking strict scrutiny.”¹⁵⁰ Desde entonces la Corte Federal lo que ha buscado examinar es si esta clasificación produce que se le nieguen beneficios o servicios por parte del Estado y si estos son de naturaleza fundamental. Con respecto a esto último, la Corte reiteradamente ha sostenido que la educación no es un derecho fundamental.¹⁵¹ Por lo cual, las acciones afirmativas en el contexto universitario que se cuestionen bajo un discrimen de pobreza, no deberían ser sometidas a un escrutinio estricto; tanto por no generar una clasificación sospechosa, como por no estar involucrado en el análisis un derecho o interés fundamental.

El segundo cuestionamiento se podría suscitar bajo la cláusula de igual protección de las leyes de la Constitución de Puerto Rico. En ese caso, el mejor planteamiento del litigante sería argumentar que el programa de acción afirmativa implementado por la Escuela de Derecho discrimina por origen o condición social, al beneficiar a los solicitantes más desventajados económicamente. Ante ello, debe repetirse el mismo análisis realizado en la doctrina federal: (1) identificar la fórmula de escrutinio judicial al cual sería sometido, y (2) determinar si el derecho que se invoca es uno de interés fundamental. A lo primero, la respuesta ya se ha brindado. Desde *Zachry International*, hemos visto la inclinación de nuestro más alto foro judicial en la dirección de someter a escrutinio estricto todas las categorías sospechosas expresadas textualmente en nuestra Carta de Derechos. En el caso particular de *origen y condición social*, la Corte ante una acción afirmativa que evidencie su naturaleza benigna, pudiese adoptar el previamente expuesto escrutinio intermedio expuesto por el juez Brennan en *Bakke*. Esta interpretación la pudiese realizar sin modificar la doctrina establecida, tanto a nivel federal como estatal, de someter a un escrutinio estricto aquellos derechos afectados de naturaleza fundamental. Esto, debido a que también el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado que la educación universitaria no constituye un derecho de estirpe fundamental al no estar consagrado en nuestra Constitución. Así lo expresó el juez Fuster en *Asociación de Academias y Colegios Cristianos de PR v. Estado Libre Asociado* al decir: “Tampoco afecta derecho fundamental alguno, constitucionalmente hablando, ya que el derecho a la educación consagrado en nuestra Constitución es un derecho de contornos limitados y no se extiende al ámbito de la educación universitaria”.¹⁵² En suma, aunque las recomendaciones que se realizan en la sección a continuación están conceptualmente desarrolladas para cumplir con el escrutinio judicial de la fórmula estricta, no queda descartado el plantear ante los tribunales de Puerto Rico que,

¹⁵⁰ *San Antonio Independent School Dist. v. Rodríguez*, 411 U.S. 1, 29 (1973).

¹⁵¹ Véase *Papasan v. Allain*, 478 U.S. 265 (1986); *Martínez v. Bynum*, 461 U.S. 321 (1983); *Mississippi University for Women v. Hogan*, 458 U.S. 718 (1982); *Plyler v. Doe*, 457 U.S. 202, 221 (1982).

¹⁵² *Asoc. Academias y Col. Cristianos v. ELA.*, 135 DPR 150, 168 (1994).

por su naturaleza benigna, la política de admisión deba ser sometida al escrutinio intermedio.

VI. PROPUESTA PARA MODIFICAR LA POLÍTICA DE ADMISIONES DE LA ESCUELA DE DERECHO

La intención de la presente investigación es proveer recomendaciones que sirvan de guía al Comité de Admisión y a la facultad para implementar modificaciones en la política de admisión con el fin de fomentar la diversidad del estudiantado. Para ello se utilizará la normativa vigente como eje de los futuros cambios, en contraste con la alternativa de diseñar una nueva política, que conllevaría drásticos cambios y su implantación no sería a corto plazo. Por esta razón, se propone una modificación a las labores del Comité de Admisión para que esté diseñado precisamente para la selección de estudiantes diversos y así cumpla con su encomienda. A pesar de que es una propuesta que sugiere cambios moderados, es un paso hacia la inclusión concreta de la diversidad en la política de admisión de la Escuela.

A. *La diversidad como norte del Comité de Admisión*

Luego de exponerse la importancia de un cuerpo estudiantil diverso, en especial en el contexto de la educación jurídica, y analizarse los límites a las acciones que pueden desarrollar las instituciones universitarias para perseguir ese objetivo, es necesario abordar cuál es la manifestación de la diversidad idónea en la política de admisión de la Escuela. La diversidad remediadora y la diversidad para la integración de la calidad académica no son mutuamente excluyentes en la política de Admisión, aunque tienen diferentes valoraciones, ambas deben coexistir en la política de admisiones. La primera tendría como objetivo el identificar a grupos que tradicionalmente han gozado de una exigua o baja representación, tanto en el cuerpo estudiantil de la Escuela, como en la profesión jurídica del país. Mientras que la segunda iría dirigida a evaluar el denominado *capital cultural* del solicitante. Este podría definirse como el conjunto de vivencias académicas, laborales y extracurriculares que poseen los solicitantes. Esta serie de experiencias que aportan los estudiantes admitidos enriquecen el proceso académico.

B. *Modificación a la cantidad de admitidos por los criterios básicos y por el Comité de Admisiones*

Como se ha expuesto, en años recientes se ha generado una reducción significativa en los solicitantes a las escuelas de Derecho de los Estados Unidos.¹⁵³ La

¹⁵³ Natalie Kitroeff, *Law School Applications Set to Hit 15-Year Low*, BLOOMBERG (19 de marzo de 2015), <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-03-19/law-school-applications-will-hit-their-lowest-point-in-15-years> (última visita 18 de junio de 2017).

Escuela no está ajena a este fenómeno y ha visto disminuir drásticamente el grupo de solicitantes. La facultad de la Escuela de Derecho ha sido la encargada de determinar tanto el número total de admitidos por año, como de entre estos, el número de espacios que se ofrecen por el Comité de Admisiones, esto se debe mantener de la misma forma. En cambio, se deben implementar fórmulas que determinen los solicitantes que son evaluados y posteriormente admitidos mediante el Comité. A esos fines es que se incluye una propuesta para realizar las modificaciones.

i. Fórmula para determinar la cantidad de solicitantes admitidos por el índice del CAS

La decisión respecto a cuántos estudiantes se admiten anualmente en la Escuela es una atribución que ha recaído en la facultad y que así debe seguir siendo. Lo que se propone es que posterior a la determinación de la cantidad total de admisiones, el ochenta y cinco por ciento de estos sean admitidos exclusivamente por el índice generado por el CAS. Un ejemplo de esta operación matemática es: $200 \times .85 = 170$. En este ejemplo, el número 200 representa el número total de admisiones de ese hipotético año, y el resultado de 170 representa el ochenta y cinco por ciento de los admitidos bajo esta fórmula del CAS.

ii. Fórmula para determinar la cantidad de solicitantes que el Comité de Admisiones debe aceptar

Luego de realizada la anterior operación, restaría seleccionar a los solicitantes que ocuparán el quince por ciento de los espacios de la admisión anual. Este sería el número de solicitantes a los cuales el Comité admitiría luego de la evaluación que posteriormente expondremos. Un ejemplo de esta operación matemática sería: $200 \times .15 = 30$. En este ejemplo, el Comité evaluaría la admisión de treinta solicitantes, lo que representa duplicar la actual cantidad de quince admisiones.

iii. Fórmula para determinar la cantidad de solicitantes que evalúa el Comité de Admisiones

Para que el Comité de Admisiones seleccione el quince por ciento de solicitantes a los cuales le ofrecerá admisión es necesario crear el grupo de solicitantes, cuyos expedientes se evaluarán de forma holística. Para esto, no nos separamos del proceso vigente para seleccionar a los actuales sesenta solicitantes. Seguirán siendo los solicitantes que quedaron en las próximas posiciones, conforme al índice de admisión del CAS, y que no resultaron admitidos. La modificación que recomendamos es cambiar el actual número de los próximos sesenta y que esta cantidad sea determinada por una fórmula fija que multiplique por 2.5 la cantidad de admisiones que finalmente ofrecerá el Comité. Esto, para establecer el grupo de solicitantes que serán evaluados por el Comité. Continuando con

el anterior ejemplo hipotético la operación matemática sería la siguiente: $30 \times 2.5 = 75$.

iv. Fórmula para determinar la cantidad de la lista de espera

Es recurrente en los procesos de admisión universitaria que un número limitado, pero significativo, de los solicitantes que se les ofrece admisión, no confirman la misma. Este fenómeno produce una insuficiencia en la clase entrante de *asientos no reservados*. Para reducir, o incluso eliminar, esta cantidad las instituciones universitarias determinan cuál es el promedio histórico de este dato y utilizan dos métodos para mitigarlo. Primero, aumentar el número de solicitantes admitidos en proporción a la cantidad estimada de aquellos que estadísticamente no aceptarán la admisión. Y segundo, generan una lista de espera que se activa en la proporción necesaria para completar el número total de admisiones para ese periodo. Somos de la opinión que la Escuela debe decantarse por la segunda.¹⁵⁴

La situación que hemos descrito es recurrente en los procesos de admisión de la Escuela de Derecho. La experiencia indica que se debe, principalmente, a tres factores: (1) han sido admitidos a otras escuelas de Derecho en los Estados Unidos; (2) decidieron continuar estudios graduados en otras disciplinas, y (3) no creen posible iniciar el programa de estudios por tener compromisos laborales incompatibles con estos. Se recomienda la creación de una lista de espera para completar la cantidad de admisiones anuales.

Como hemos señalado para determinar el número de solicitantes que deben integrar la lista de espera es necesario que la Escuela de Derecho determine cuál es el promedio de los *asientos no reservados*. Mientras esto ocurre recomendamos que esa cantidad la constituya el cinco por ciento del total de admisiones de ese año. Un ejemplo de esta operación matemática sería: $200 \times .05 = 10$, donde diez representa los solicitantes que constituirán la lista de espera. Estos pertenecerán al grupo de solicitantes que sus expedientes fueron evaluados por el Comité de Admisiones y que quedaron en las posiciones siguientes a quienes le ofrecieron admisión. Continuando con el número hipotético de 200 estudiantes admitidos, setenta y cinco serán evaluados por el Comité y treinta se le ofrecerán la admisión; los que constituirán la lista de espera serán los que ocupen las posiciones, de la treinta y uno al cuarenta, del orden generado por las evaluaciones del Comité de Admisión.

v. Importancia de la adopción de las fórmulas

Recomendamos la adopción de estas fórmulas por varias razones. La primera, de modificarse el número total de admisión anual, se ajustaría la cantidad de

¹⁵⁴ Véase Evan Jones, *How to Get Off a Law School Waitlist (Without Being a Stalker)*, LAW SCHOOLI, <https://lawschooli.com/get-law-school-waitlist-without-stalker/> (última visita 22 de junio de 2017).

admitidos directos por el índice del CAS, y la cantidad de solicitantes evaluados y admitidos por el Comité. Estos cambios, por ser porcentajes, serían proporcionales al número de solicitantes. La segunda, de adoptarse esta fórmula, todos los solicitantes a ser evaluados por el Comité, estarían sujetos a la misma probabilidad porcentual (cuarenta por ciento para ser admitidos, sin importar si se modifica la cantidad total de admitidos y por consiguiente la cantidad del propio Comité de Admisiones. Otra razón es que la cantidad de expedientes a evaluarse debe generar un grupo de expedientes amplio que permita implementar una evaluación holística de los solicitantes, esto en búsqueda de la diversidad dentro del cuerpo estudiantil de la Escuela. Pero, simultáneamente es necesario que el número de solicitantes evaluados goce de una aceptable posición en el índice de admisión generado por el CAS, para mantener las medianas de las puntuaciones de los tres criterios estándar. Y finalmente, que la cantidad de solicitantes que evalúa el Comité no sea exorbitantemente alta, lo que generaría una carga sustancial en un periodo relativamente corto de tiempo.

Entendemos que la fórmula propuesta cumple estos objetivos y que no generará una diferencia significativa en las puntuaciones de los criterios de admisión actuales. Tabla 1 sirve de ilustración para reflejar un escenario hipotético en donde se continúe admitiendo 200 estudiantes anuales. En este caso, el Comité de Admisiones, aunque admitiría el doble de lo actual, los seleccionaría de un grupo compuesto por setenta y cinco solicitantes que se encuentran en un rango del CAS del 171-246.

TABLA 1. DATOS DE ADMISIÓN BAJO LA POLÍTICA ACTUAL Y LOS CAMBIOS PROPUESTOS

Actual ¹⁵⁵ (200 admitidos)				Propuesta ¹⁵⁶ (200 admitidos)			
Categoría	Cantidad	%	Posición en el CAS	Categoría	Cantidad	%	Posición en el CAS
Admisión Directa (CAS)	185	92.5%	1-185	Admisión Directa (CAS)	170	85%	1-170
Evaluados por Comité de Admisiones	60	-	186-245	Evaluados por Comité de Admisiones	75	-	171-246
Admitidos por Comité de Admisiones	15	7.5%	-	Admitidos por Comité de Admisiones	30	15%	-

¹⁵⁵ Los datos actuales se han generado utilizando como base la cantidad de 200, la cual es la cantidad aprobada para la admisión del cohorte que inició estudios en agosto de 2016. Las cantidades porcentuales reflejan el peso de esa categoría en el número base de 200.

¹⁵⁶ Como hemos señalado, nuestras recomendaciones no van dirigidas a establecer el número de total de admitidos anualmente a la Escuela de Derecho. Para fines de ilustración hemos utilizado el número actual de 200 como base, pero siendo nuestras recomendaciones fórmulas fijas, estos resultados se actualizarían dependiendo del número total de admitidos establecido por la Escuela.

C. *Modificaciones en la evaluación de los solicitantes por el Comité de Admisiones*

i. *Formulario de información socioeconómica*

La reciente incorporación al proceso de admisión de un formulario exhortándole al solicitante que provea información de su trasfondo socioeconómico es un destacado avance en vías de conocer mejor el perfil del solicitante.¹⁵⁷ Esta determinación por parte de la facultad de la Escuela suscita dos interrogantes. Primero, cómo evaluar los datos que se recopilan y segundo, qué peso en la decisión de admisión se le atribuye a este criterio. En este orden realizaremos las recomendaciones de rigor.

Evaluar los datos del formulario es un proceso con un alto contenido técnico desde el punto de vista estadístico, por lo cual entendemos idóneo generar dos instrumentos. Uno a corto plazo, de formato más sencillo, que pueda elaborarse e incorporarse al próximo proceso de admisiones. El segundo, se crearía en un plazo mayor de tiempo, teniendo como recurso los resultados obtenidos en dos o tres procesos de admisión, siendo esta la asesoría estadística necesaria y la oportunidad para validar el instrumento. Aunque el objetivo es idéntico en ambos instrumentos, medir el nivel socioeconómico del solicitante, un primer instrumento cuya evaluación se realice mediante una rúbrica similar a la escala *Likert*,¹⁵⁸ nos permite mayor agilidad para producirlo y generará que los datos obtenidos sirvan en la elaboración del instrumento final.

Esta primera rúbrica para evaluar el formulario de información socioeconómica, será elaborada utilizando la mayoría de las premisas que contiene el propio formulario como criterios de evaluación. Las que son de naturaleza cualitativa, sus respuestas se clasificarán y le asignarán un valor numérico a cada clasificación. Para las premisas cuya respuesta es cuantitativa se deberán establecer unos percentiles. Los rangos de estos constituirán la clasificación, y al coincidir la respuesta del solicitante dentro del rango de alguno de estos, se le asignará un valor predeterminado. La puntuación máxima que se establezca a cada premisa dependerá de la relevancia asignada a la misma y de la relación que guarde la respuesta con la desventaja socioeconómica. Por consiguiente, la puntuación asignada al grupo de respuestas de una premisa, irá en ascenso según esté relacionada con la desventaja socioeconómica, o incluso no tendrá valor alguno si la res-

¹⁵⁷ Al incorporarse el Formulario de Información Socioeconómica a la solicitud de admisión, no se hizo de forma compulsoria, sino que el solicitante determina si completa el mismo o no.

¹⁵⁸ Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de *Likert*, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración a forma de espectro. Véase, por ejemplo Oriol Llauradó, *La escala de Likert: qué es y cómo utilizarla*, NETQUEST (12 de diciembre de 2014), <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla> (última visita 18 de junio de 2017).

puesta se aleja de la relación antes descrita. Este proceso nos permitirá generar un índice socioeconómico (en adelante, "IS") que medirá el trasfondo y las condiciones del núcleo familiar del solicitante. La puntuación obtenida se factorizará por el peso seleccionado del instrumento en la evaluación total del solicitante para fines del Comité de Admisiones. En este caso, recomendamos que a esta primera rúbrica se le asigne un valor del treinta por ciento de la consideración final, y que posteriormente al adoptarse un instrumento de mayor precisión este peso aumente.

Ya hemos mencionado que, luego de implantar la rúbrica antes descrita, el Comité de Admisiones debe desarrollar mediante un proceso más afondo y especializado, una rúbrica final que permita determinar el IS del solicitante. Este asunto está más relacionado a las ciencias matemáticas y estadísticas, pero vertemos algunas recomendaciones. En primera instancia, es necesario que aumente la confiabilidad del instrumento. Por esto, es necesario que se elabore un método que establezca una relación entre algunos datos cualitativos y cuantitativos para determinar el mencionado índice. En este análisis se analizará la composición del núcleo familiar, si el solicitante tiene dependientes, su ingreso o el de su familia, si hay otros miembros cursando estudios universitarios, entre otros. Este método podría utilizar como modelo el *Expected Family Contribution* (E.F.C.) que utiliza el Departamento de Educación Federal para analizar la necesidad económica de un solicitante al momento de completar la *Free Application for Federal Student Aid* (F.A.F.S.A.).¹⁵⁹ Se debe reconocer que ambos instrumentos — el implementado por el Comité y el conocido como FAFSA— no serán iguales debido a que el método debe ser menos complejo. En el caso del IS, no se mediría un alto número de criterios porque el estudiante graduado se considera independiente para fines de solicitar asistencia económica y no se contempla en ningún caso la relación entre el ingreso del solicitante y el costo de estudio de la Escuela. El objetivo con este método sería establecer un cuadro más específico del perfil socioeconómico del solicitante. Se puede considerar el requerírsele al solicitante documentación que evidencie sus circunstancias económicas para así corroborar la veracidad de la información provista en el formulario, la similitud del método permite que el *Student Aid Report* (S.A.R.) se convierta en herramienta de validación idónea. La puntuación que permita establecer este método, pudiese ser suplementado con otras premisas adicionales que actualmente mide el formulario de información socioeconómica. Esto debe seguir ocurriendo de forma numérica, lo que permitiría que la información recopilada por el mismo siempre sea representada mediante un valor objetivo.

La segunda recomendación es que al implementar un método como el que se ha esbozado, constituido por criterios objetivos, esto nos permitiría que una base de datos electrónica pueda generar el índice sin intervención de los miembros del Comité. Esto produce significativas ventajas ya que no sería necesario un proceso manual que conlleve una carga en tiempo y recursos del proceso de

159 U.S. DEP'T. OF EDUC., FAFSA 2017-2018: FREE APPLICATION FOR FEDERAL STUDENT AID, <https://fafsa.ed.gov/fotw1718/pdf/PdfFafsa17-18.pdf>.

admisión y que, al separar esta evaluación de criterios subjetivos evaluados por los miembros del Comité, este factor de peso va a estar libre de la inestabilidad que pueda generar la variación periódica que ocurre entre los integrantes del mismo. En síntesis, lo que proponemos es un índice de muy alta confiabilidad, con un proceso sin intervenciones externas que permita la imparcialidad de la evaluación y que mida de forma precisa el nivel socioeconómico de los solicitantes.

ii. Declaración personal y resumé

Actualmente, el Comité de Admisiones considera la declaración personal y el resumé de los sesenta solicitantes para seleccionar a las quince que serán admitidos bajo los criterios alternativos. Actualmente, esta evaluación se realiza sin mediar una rúbrica estándar entre los miembros del Comité que les brinde dirección y uniformidad. Esta falta de dirección puede crear incertidumbre de cuáles son los criterios que se buscan identificar en los solicitantes. En agosto del 2016, la facultad reformuló las directrices para guiar a los solicitantes sobre qué es lo que busca en el ensayo de presentación o declaración personal.¹⁶⁰ Esta decisión es acertada y es un paso en la dirección correcta para afinar la política de admisiones.

Corresponde ahora, identificar la forma más eficiente con la cual los miembros del Comité puedan llevar a cabo sus funciones. Para esta tarea, proponemos la adopción de una rúbrica que permita evaluar la diversidad que aporta el solicitante a la Escuela. Las premisas con las que debe elaborarse este instrumento deben surgir de las directrices aprobadas por la facultad y que sirven de guía al solicitante. Entre estas es necesario apreciar si el solicitante pertenece a un grupo de menor representación en la sociedad, en el estudiantado de la Escuela o en la profesión legal del país. Además, debe considerarse las experiencias que el solicitante aportaría como valor añadido al ambiente académico de la Escuela. Entre estos, el haber cursado estudios graduados, experiencia laboral, servicio a la comunidad, investigaciones o publicaciones realizadas, limitaciones físicas del solicitante o el trasfondo académico de su familia inmediata.

Esta rúbrica se completaría individualmente por los miembros del Comité al realizar un análisis de la declaración personal y el resumé del solicitante. Existen varias modalidades de medición que pudiesen ser convenientes en el instrumento, desde una escala *Likert* hasta una de diferenciación semántica.¹⁶¹ Igual que con el instrumento para analizar los datos del Formulario de Información Socioeconómica, primero recomendamos la elaboración de una rúbrica relativamente sencilla, que luego de dos o tres procesos de admisión se refine y se convierta en el instrumento final. Las razones para ello, son similares a las que vertimos al

¹⁶⁰ *Requisitos de Admisión, supra* nota 81.

¹⁶¹ Esta técnica se desarrolla proponiendo una lista de adjetivos que el sujeto ha de relacionar con los conceptos propuestos. Los adjetivos se presentan en forma bipolar, mediando entre ambos extremos una serie de valores intermedios.

abordar la elaboración de la rúbrica que medirá el índice socioeconómico. En este caso, entendemos que la rúbrica inicial debe ser constituida por una serie de premisas que midan los criterios de diversidad antes esbozados y que según su importancia tendrá una puntuación máxima que el evaluador le otorgará discrecionalmente a cada solicitante. Al jerarquizar la diversidad, las premisas tendrán mayor puntaje a medida que guarden mayor relación con la diversidad que se desea alcanzar.

Para fines de determinar la puntuación de esta evaluación por cada solicitante, se sumarán todos los puntos obtenidos y se dividirá por el valor total de la rúbrica. Este porcentaje que se obtenga se multiplicará por el factor de normalización, que lo constituirá el peso que se le otorgue a la rúbrica dentro de la evaluación holística que realizará el Comité. Esto constituirá *el índice de diversidad y capital cultural* (en adelante, el IDCC). Inicialmente se le debe asignar a este índice un peso del 70% de la evaluación total. Y posteriormente al adoptarse un instrumento estadístico más certero para medir el Formulario de Información Socioeconómica, esta se revise y se reduzca su peso al 60%. Un ejemplo de los pasos de esta operación matemática sería: (1) $45 / 50 = .90$ y (2) $.90 \times .70 = 63\%$. En la división, cuarenta y cinco es el número obtenido en la rúbrica por el solicitante, cincuenta el máximo de puntos que pudo haber obtenido y su resultado es de 90%. Este valor porcentual se utiliza como decimal para multiplicarlo por setenta que es el factor de normalización (el peso del IDCC) y el producto es 63%, que se sumará al porcentaje obtenido como IS y constituirán el puntaje final otorgado por el Comité de Admisiones al solicitante. En resumen, la fórmula de admisión es la siguiente: el IS (30%) + el IDCC (70%) = índice del solicitante por el Comité de Admisiones (ISCA).

iii. Proceso de selección de los solicitantes admitidos por el Comité de Admisiones

Los solicitantes que serán evaluados por el Comité de Admisiones son quienes no resultaron admitidos entre el grupo seleccionado estrictamente por los tres criterios básicos que utiliza el índice del CAS; pero que llegaron en las posiciones inmediatamente subsiguientes a los admitidos. Es por esto que entendemos que luego de haber sido seleccionado para evaluación por parte del Comité de Admisiones no es necesario tomar en consideración las puntuaciones obtenidas en los tres criterios básicos, ni en ningún caso revelarles esta información a los miembros del Comité de Admisiones. Sugerimos que eso sea así, ya que en esta segunda etapa del proceso el objetivo es la diversidad y ya el solicitante paso por la evaluación del índice del CAS.

Luego de haber generado los porcentajes de cada solicitante del IS y del IDCC, y al sumarse, se determinará el ISCA. Este indicador servirá para agrupar en orden descendente todas las puntuaciones de los expedientes evaluados por los miembros del Comité. Esto provocará que se le ofrezca admisión a los que se encuentren en las posiciones superiores y llegará hasta el solicitante que esté en la posición del número de admisiones que ofrezca el Comité para ese año. Como

anticipamos al abordar el asunto de la lista de espera, recomendamos que se constituya la misma, de entre los solicitantes próximos no seleccionados por el comité.

TABLA 2. EVALUACIÓN PARA DETERMINAR EL QUINCE POR CIENTO DE LOS ESTUDIANTES A SER ADMITIDOS POR EL COMITÉ¹⁶²

IS 30%	IDCC 70%
Formulario de información socioeconómica del solicitante, que la Escuela ya ha instituido. Para evaluar el mismo, se debe desarrollar un instrumento de evaluación para los miembros del Comité y que servirá para determinar puntuaciones objetivas.	Un análisis integrado de la declaración personal y el resume el cual estará guiado por una rúbrica uniforme que asigna puntuaciones objetivas al trasfondo y las experiencias del solicitante.

D. Recomendaciones adicionales para fortalecer la política de admisiones

El análisis realizado de la casuística de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre las acciones afirmativas nos indica que es necesario que las universidades generen estrategias para solidificar su política de admisiones ante un potencial ataque constitucional. Entre estas potenciales acciones, es necesario diversificar los esfuerzos de reclutamiento que realizan las instituciones universitarias, llevar a cabo investigaciones que justifiquen sus decisiones y, en especial, evaluar sus programas de admisión. Son recurrentes las expresiones de la Corte que brindan validez y deferencia a estudios realizados por las universidades para indagar sobre cuál es la categoría de diversidad que deben adoptar, cuáles son los medios más idóneos para hacerlo y demostrar que la incorporación de estudiantes diversos redundará en un beneficio académico para su institución universitaria.¹⁶³ Para esto, se debe realizar tanto una evaluación para implementar cambios a una política de admisiones, como el continuo avalúo luego de haber adoptado dichos cambios.

Es por esta razón que además de haber propuesto modificaciones específicas a la actual política de admisión de la Escuela de Derecho, a continuación abordaremos dos recomendaciones de cómo aumentar la eficiencia de la política. El propósito de elaborar una institucionalización de procesos y avalúo es dual. El primero es para analizar los continuos cambios en el perfil de solicitantes y en la composición de la clase jurídica del país. De esta forma se logra identificar qué

¹⁶² Después de varios procesos de admisión, se recomienda que se examine la distribución de pesos entre ambos indicadores.

¹⁶³ Véase, *infra* sección V.

características son las que se deben buscar para diversificar el cuerpo estudiantil y así seleccionar a los solicitantes que mejor evidencien poseerlas. En la medida que esto se logre, se cumple el segundo propósito: el robustecer la política de admisiones existente para poder hacer frente a potenciales cuestionamientos legales por parte de solicitantes que no resulten admitidos.

i. Comité de Admisiones y reclutamiento

En primer lugar, es necesario evaluar las funciones del Comité de Admisiones. Entendemos pertinente que este Comité incluya tareas relacionadas al reclutamiento de estudiantes. Como nos brindan de ejemplo otras instituciones de educación jurídica, los programas de acción afirmativa no resuelven por sí solos el asunto de la baja diversidad en la profesión legal. Estas acciones entran en vigor en el momento que se recibe la solicitud de admisión del solicitante y es evaluada mediante la política de admisión. Si pocas personas de grupos susceptibles a beneficiarse de acciones afirmativas solicitan admisión, la efectividad de estos planes es escasa. Por lo tanto, es conveniente que este Comité establezca guías generales que fomenten un aumento en las solicitudes de admisión de grupos con baja representación dentro del cuerpo estudiantil de la Escuela y de la profesión jurídica en general. La eficiencia del programa de acción afirmativa no es la única razón para esbozar esta propuesta. También lo es la necesidad de aumentar el número de solicitantes que recibe la Escuela, con el fin de reducir la caída en el renglón de solicitantes que afecta a la Escuela.

Son varias las iniciativas que el Comité puede evaluar e implementar. Por ejemplo, fortalecer la presencia de la Escuela en los recintos sub-graduados de la Universidad de Puerto Rico. Esta iniciativa de segmentación geográfica, nos permitiría aumentar el número de solicitantes de zonas que actualmente gozan de baja representación en el grupo de los solicitantes. Igualmente, es posible segmentar el reclutamiento por grupos de interés que el Comité entienda que requieren mayor atención. Además, es importante mejorar la información que se brinda sobre los programas académicos y las fuentes de financiación de los mismos. Este último elemento es crucial; como ya hemos abordado, las limitaciones económicas producen una barrera para los solicitantes de más bajos recursos y constituyen un elemento disuasivo para completar estudios en el campo del Derecho.

ii. Creación de una Comisión Asesora sobre la política de admisión

Como último acápite en nuestras recomendaciones, deseamos abordar el elemento de la implementación de las recomendaciones. Como ha sido expuesto, la determinación sobre la política de admisión de la Escuela recae en su facultad. Se recomienda que esto no debe variar en un futuro. Sin embargo, aunque sea la facultad la que regule el proceso, es necesario un plan de implantación y seguimiento al mismo. De manera que se evalúen las recomendaciones, se realicen estudios periódicos sobre la eficiencia de la política y se analicen periódicamente

cuáles son los grupos con baja representación dentro del cuerpo estudiantil de la Escuela y de la profesión jurídica en el país. Para esto, proponemos la creación de una comisión asesora que realizará estas tareas. El Comité de Admisiones tendrá la responsabilidad de seleccionar a quiénes se admiten y asignarle a un grupo más amplio el rol de ofrecer sugerencias y guías tanto al Comité, como a la facultad de la Escuela. Sugerimos que el mismo este constituido por miembros de la facultad, estudiantes de la Escuela, exalumnos y destacados miembros de la profesión legal que representen la diversidad de roles que en ella debe converger.

Esta comisión se crearía para trabajar de cerca el tema de la diversidad en el cuerpo estudiantil de la Escuela y mantener un avalúo constante de las políticas adoptadas. Es oportuno que un grupo de trabajo de esta naturaleza se desarrolle para evaluar más ampliamente las opciones de la Escuela sobre este tema. Así mismo, es recomendable realizar este proceso a través de un grupo con independencia de criterio y una visión panorámica de la profesión legal. Como hemos esbozado, sería una comisión asesora cuyas recomendaciones serían remitidas al Comité de Admisiones y a la facultad para su examen y aprobación. Por lo cual, las mismas no tendrían carácter vinculante, sino consultivo.

CONCLUSIÓN

Durante la segunda mitad del siglo veinte, instituciones académicas universitarias incluyeron en su política de admisiones acciones afirmativas con el objetivo de diversificar su cuerpo estudiantil. Dentro de estos, se encontraban algunas escuelas de Derecho que identificaron la necesidad de brindar mayor acceso a la educación legal a estudiantes provenientes de grupos históricamente discriminados en los Estados Unidos. Desde entonces, diferentes organizaciones en la sociedad han realizado un llamado para que las universidades se comprometan en ofrecer mayores oportunidades de preparación profesional a grupos alejados del poder político, por ejemplo solicitantes que pertenezcan a la primera generación de miembros de su familia en cursar estudios post-secundarios, solicitantes que provienen de minorías étnicas o raciales, entre otros.

Hace cuatro décadas, la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico implementó una política de acción afirmativa para ofrecer admisión a un grupo reducido de solicitantes, mediante la evaluación de ciertos criterios adicionales que complementen los criterios tradicionales de las puntuaciones de exámenes y calificaciones obtenidas en sus estudios sub-graduados. En un momento donde las estrategias de diversidad no constituían la norma dentro de la mayoría de universidades, esta iniciativa fue de avanzada.¹⁶⁴ Durante este amplio periodo de tiempo, la sociedad ha dado importantes pasos cualitativos para extirpar el discrimen. Al hacerlo, ha buscado en convertirse en una comunidad más justa donde los seres humanos sean iguales y no existan sectores marginados social-

¹⁶⁴ Dos ejemplos del desarrollo de acciones afirmativas en las políticas de admisión son la del Harvard College, discutida por el juez Powell en su opinión en *Bakke*, y la política de admisión de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico adoptada en 1978.

mente. Aunque el balance de este proceso de transformación social es positivo, lamentablemente, todavía la igualdad de todos los ciudadanos es una aspiración y no un hecho.¹⁶⁵ En esta tarea pendiente, el operador jurídico tiene un rol vital en la confección de una sociedad democrática y en legitimar un estado de derecho robusto que goce de buena salud y que garantice los derechos fundamentales y las libertades ciudadanas.¹⁶⁶ Por tanto, la única Escuela de Derecho pública del país tiene una responsabilidad insustituible de contribuir a la consecución de estas aspiraciones colectivas a través de una educación jurídica de mayor calidad en el país y mediante la constitución de un cuerpo estudiantil diverso.

Como se ha sostenido durante el escrito, es necesario una mayor diversidad en los miembros que componen la profesión jurídica, pero además de esto, es indispensable que quienes la componen visualicen la amplitud de perspectivas y la heterogeneidad de nuestra sociedad. Ambos fines se logran generando un ambiente diverso en el proceso de enseñanza que enriquezca las visiones y el conocimiento de los miembros del cuerpo estudiantil de los centros universitarios. Al ser las escuelas de Derecho un primer filtro al ejercicio de la profesión, estas poseen una responsabilidad al determinar a quiénes admiten. Al repasar la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos, identificamos como la mayoría de sus miembros, desde hace algunas décadas, han validado los esfuerzos de las universidades en generar un ambiente educativo diverso. Al hacerlo, han establecido el escrutinio estricto que deben pasar los programas de acción afirmativa, para que estos se sitúen dentro de los límites constitucionales.

La propuesta expuesta tiene como objetivo definir en unos parámetros más claros cuales son los elementos de diversidad que se deben ampliar dentro del cuerpo estudiantil de la Escuela de Derecho y en la comunidad jurídica en general. Y dentro del marco constitucional afinar la política de admisión para que el Comité de Admisión tenga instrumentos confiables para medir ciertos factores relevantes y realizar una evaluación holística de un grupo de solicitantes en busca de ampliar la diversidad que enriquece el proceso educativo en la Escuela. Estas recomendaciones representan una oportunidad de fortalecer el cumplimiento con los objetivos de la *Ley de la Universidad de Puerto Rico*, la reglamentación de las agencias acreditadoras e incrementar la responsabilidad social y educativa de la Escuela con el país.

¹⁶⁵ Para una atinada discusión del tema de la igualdad y su relación con la libertad, el poder y la sociedad, véase Efrén Rivera Ramos, *La igualdad: Una visión plural*, 69 REV. JUR. UPR 1 (2000).

¹⁶⁶ Véase José Trías Monge, *El nuevo abogado*, en SOCIEDAD, DERECHO Y JUSTICIA 294-95 (1986) (donde aborda el tema de cuál es la responsabilidad de los futuros abogados del país, en opinión del entonces Juez Presidente del Tribunal Supremo de Puerto Rico).