

**DIVERSIDAD EN LA PROFESIÓN LEGAL PUERTORRIQUEÑA:
LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS NEGRAS
PROVENIENTES DE SECTORES DESVENTAJADOS
EN LA PRÁCTICA LEGAL**

ARTÍCULO

ABIEZER A. SANTIAGO VÁSQUEZ*

I. TRASFONDO SOBRE EL ROL DEL ABOGADO/A EN LA SOCIEDAD PUERTORRIQUEÑA ..	631
II. ASPECTOS GENERALES SOBRE EL DISCRIMEN POR RAZA Y CONDICIÓN SOCIAL.....	636
A. <i>El discrimen por raza y condición social opera de forma sistémica en nuestra sociedad</i>	636
B. <i>Efectividad de las acciones afirmativas</i>	639
III. FALTA DE REPRESENTACIÓN EN LA PROFESIÓN LEGAL PUERTORRIQUEÑA	640
IV. LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS NEGRAS PROVINIENTES DE SECTORES DESVENTAJADOS EN LA PROFESIÓN LEGAL.....	643
A. <i>Panorama en Puerto Rico de las personas negras en la profesión jurídica</i> ...	643
B. <i>Comparativa con la diversidad en la profesión legal en los Estados Unidos</i>	645
V. LA DIVERSIDAD COMO SOLUCIÓN	647
VI. RECOMENDACIONES.....	649
CONCLUSIÓN.....	654

“Not everything that is faced can be changed.
But nothing can be changed until it is faced.”¹

INTRODUCCIÓN

En Puerto Rico, el discrimen por raza y condición social es sistémico.² Es erróneo pensar que el racismo es un problema que atañe a otras naciones pero no a la nuestra.³ A través de este artículo podrá ver como la falta de discusión sobre los aspectos

* El autor es estudiante de cuarto año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico y Redactor del Volumen XC de la Revista Jurídica de la UPR.

¹ James Baldwin, *AS MUCH TRUTH AS ONE CAN BEAR*, THE NEW YORK TIMES, 14 de enero de 1962, en la pág. 38.

² Véase, Nelson I. Colón Tarrats, *¿Qué tiene que ver con Puerto Rico George Floyd?*, BLOG Fundación Comunitaria de Puerto Rico (1 de junio de 2020), <https://www.fcpr.org/2020/06/01/que-tiene-que-ver-con-puerto-rico-george-floyd/> (última visita 14 de mayo de 2021)

³ Véase, Ana Teresa Solá Riviere y Luis D. Alfaro Pérez, *La historia de Puerto Rico: un relato impregnado de racismo*, PULSO ESTUDIANTIL (1 de junio de 2020), <https://pulsoestudiantil.com/la-historia-de-puerto-rico-un-relato-impregnado-de-racismo/> (última visita 14 de mayo de 2021).

raciales, es una de las razones por la cual la diversidad es escasa en la profesión legal. La historia de nuestro país demuestra que los grupos privilegiados han mantenido el acceso al poder.⁴ Peor aún, pedir al privilegiado/a que sea consciente de su privilegio, de sus ventajas y de opresiones en las que participa a veces inconscientemente, parece imposible.⁵ Se ha perpetuado el discurso de que en Puerto Rico hay una armonía racial.⁶ Sin embargo, las personas de sectores marginados no tienen las mismas oportunidades que quienes provienen de sectores privilegiados, de hecho, desde el inicio están en desventaja.⁷

Un sistema diverso es representativo de su población. Debido a que activamente no se promueve la diversidad, se lacera la confianza en el sistema judicial. Particularmente, la confianza de las personas marginadas que no están debidamente representadas. Históricamente, este problema ha permeado tanto en Puerto Rico, como en los Estados Unidos.⁸

En consecuencia, este escrito tiene como objetivo, primero, llamar la atención sobre la falta de diversidad en la profesión legal puertorriqueña. Para esto, utilizamos como punta de lanza los aspectos raciales y la condición social para determinar que hay un discrimen sistémico en la profesión jurídica puertorriqueña. Se establecen las implicaciones que trae la falta de representación. Ante dichos planteamientos, se propone reanudar esfuerzos que promuevan la diversidad como una posible solución a la desproporción crasa que hay actualmente. En segundo lugar, con el fin de determinar la vigencia del problema, corroboramos si este problema se replica en otras jurisdicciones de los Estados Unidos. Finalmente, delimitamos la forma de atajar esta situación para promover un sistema confiable.

Ahora bien, ¿por qué hablar de este tema? Se podría pensar que ya con las leyes anti-discrimen el problema del discrimen no persiste.⁹ No obstante, como mencionamos anteriormente, el trato desigual por raza y condición social es sistémico; persiste esa falsa noción de que el problema se solucionó. Veamos.

El diccionario de la Real Academia Española define discriminar como “[d]ar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, o condición social”.¹⁰ En síntesis, seleccionar excluyendo por medio de alguna de las modalidades antes descritas. Por su parte, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que:

4 *Id.*

5 Véase, Ricardo Dudda, *Privilegio y desigualdad: Uno puede escapar de su clase social, pero no puede trascender su etnia o su género*, EL PAÍS (26 de marzo de 2018), https://elpais.com/elpais/2018/03/26/opinion/1522059386_224351.html (última visita 15 de mayo de 2021).

6 Véase, Adrian Florido, *Puerto Rico, Island Of Racial Harmony?*, NPR CODE SWITCH (April 24, 2020) <https://www.npr.org/2020/04/23/842832544/puerto-rico-island-of-racial-harmony>

7 Véase, Érika Fontánez Torres, *Clase social y raza en el Derecho*, DERECHOALDERECHO (30 de noviembre de 2019), <http://derechoalderecho.org/2019/11/30/clase-social-y-raza-en-el-derecho/> (última visita 15 de mayo de 2021).

8 Véase, *Inadequate Representation*, AMERICAN CIVIL LIBERTIES UNION, <https://www.aclu.org/other/inadequate-representation> (última visita 15 de mayo de 2021).

9 Véase, Ibram X. Kendi, *The Civil Rights Act was a victory against racism. But racists also won*, DERECHOALDERECHO (July 2, 2017), <https://www.washingtonpost.com/news/made-by-history/wp/2017/07/02/the-civil-rights-act-was-a-victory-against-racism-but-racists-also-won/> (última visita 16 de mayo de 2021).

10 *Discriminar*, REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, <https://dle.rae.es/discriminar> (última visita 28 de febrero de 2021).

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.¹¹

Sin embargo, –y como podrán observar a través del escrito– la profesión legal es silente respecto al tema de la diversidad; por lo que no promueve un entorno más inclusivo en las posiciones de poder. Y aunque explícitamente no se incurre en actos discriminatorios –pues un examen de la jurisprudencia no necesariamente revela el problema– como grupo no actúa a la altura de sus tiempos, y no promueve la diversidad. Es decir, no brinda activamente oportunidades a otros grupos minoritarios en la sociedad. Lo que se ve en la actualidad es una homogeneidad escalofriante. De hecho, el tema es como ese *elefante blanco* en el cuarto del cual no se habla, pero se sabe que está ahí. Queda evidenciado en la falta de estadísticas, donde se omiten los aspectos raciales y étnicos. Ni siquiera hay estadísticas que midan la participación laboral de personas negras provenientes de sectores desventajados en la profesión jurídica en Puerto Rico. A pesar de que históricamente se ha traído el tema a colación, poca ha sido la introspección que ha tenido la profesión legal respecto a este tema, por ejemplo, en la Rama Judicial.¹² Menor aún ha sido su implementación. ¿A qué se debe que una profesión que promueve la justicia, la equidad y la igualdad entre los ciudadanos, no se mire a sí mismo para ver si está siendo justo y equitativo en sus prácticas como grupo?

Peor aún, ¿qué implicaciones tiene la falta de representación de esos sectores marginados en la profesión legal? Igualmente, los abogados y abogadas que provienen de sectores marginados, ¿no ejercerían un rol más pleno al entender las necesidades y vicisitudes de la población en general? Estar representado por una persona con intereses afines permite una mejor representación legal, ya que a pesar de todo, el sistema legal no opera equitativamente para todas las personas; el poder adquisitivo sigue siendo un factor determinante.¹³

Por otro lado, para visualizar en un grupo determinado la falta de diversidad, corroboramos la participación laboral de las personas negras provenientes de sectores desventajados en la profesión jurídica en Puerto Rico. Así mismo, revisamos las estadísticas referentes a la diversidad en la profesión jurídica en los Estados Unidos. Finalmente, brindamos propuestas para atajar el tema de la diversidad en la profesión legal. Del mismo modo, discutimos cómo las escuelas de Derecho y la educación jurídica constituyen un embudo a la profesión legal ya que, inevitablemente tienen la responsabilidad de elegir quiénes se-

11 CONST. PR art. II, § 1.

12 Véase, J Katerina Fleming, *Reseña: Racismo en la profesión jurídica*, IN REV (5 de agosto de 2020), <http://revistajuridica.uprrp.edu/inrev/index.php/2020/10/22/racismo-en-la-profesion-juridica-y-la-crisis-electoral/> (última visita 16 de mayo de 2021).

13 Véase, Arthur J. Goldberg, *Equal Justice for the Poor, Too; Far too often, money—or the lack of it—can be the deciding factor in the courtroom, says Justice Goldberg, who calls for a program to insure justice for all Americans*, THE NEW YORK TIMES (March 15, 1964), <https://www.nytimes.com/1964/03/15/archives/equal-justice-for-the-poor-too-far-too-often-money-or-the-lack-of.html> (última visita 16 de mayo de 2021).

rán esos abogados y abogadas que dictarán la política pública y los intereses que se buscan atender.

Dicho esto, comenzamos abundando sobre el rol de la profesión legal –y su obligación ética de facilitar el acceso a la justicia– para entender el interés apremiante; y porque este grupo profesional debe ser el paladín de la inclusividad.

I. TRASFONDO SOBRE EL ROL DEL ABOGADO/A EN LA SOCIEDAD PUERTORRIQUEÑA

Como sabemos, las leyes son ese conjunto de normas que moldean las civilizaciones. Por medio de estas se trata de promover la conducta deseada de las personas. Es ahí donde entran en juego los abogados y abogadas. Sin embargo, desde tiempos remotos circulan por el mundo versiones contradictorias sobre lo que son y lo que hacen los abogados y abogadas.¹⁴ Se destaca que:

Por un lado, existe una corriente de pensamiento que le atribuye distintos valores positivos a la profesión legal. Según esta corriente, esta profesión es una de las fuerzas principales de las civilizaciones. Sus labores en pro de la justicia constituyen una de las obras más espirituales de la sociedad. ‘Hacer justicia o pedirla –cuando se procede de buena fe, es lo mismo– constituye la obra más íntima, más espiritual, más inefable del hombre.’¹⁵

Por ende, se destaca el rol del abogado como campeón de las causas no populares, defensor de las garantías del debido proceso de ley, y apologista del Derecho.¹⁶

Por otro lado, existe otra corriente que se limita a conocer el papel que juega el abogado en los asuntos individuales y colectivos. Nieves Ortiz nos dice que:

[Se] conciben como arquitectos del orden social, como agentes que le dan forma a las leyes y al sistema jurídico y participan en el control y funcionamiento del proceso decisonal comunitario. Esta concepción es divulgada principalmente por los juristas educadores. . . . [Igualmente,] existe la opinión que concibe la abogacía como un grupo profesional integrado por sujetos astutos y sagaces, que solo persiguen el lucro personal. Peor aún, se les atribuye que actúan como defensores de los grupos privilegiados, poseedores de actitudes conservadoras que resisten el cambio social. El extremo de esta corriente considera que los abogados están afectados por el mal de la obsolescencia social, tornándose en un grupo irrelevante al marginarse de la problemática social en que conviven. Es esta una concepción de menosprecio a la capacidad intelectual del abogado.¹⁷

¹⁴ Blanca N. Nieves Ortiz, *Los Abogados de Puerto Rico -Fundamentos para una Sociología de la Profesión Legal*, 11 REV. JUR. UPR 913,915 (1977).

¹⁵ *Id.* (citando a Ángel Osorio, *EL ALMA DE LA TOGA* 16 (Jurídica Europa-América, 1981)(1919)).

¹⁶ *Id.*

¹⁷ *Id.* en la pág. 916.

Del mismo modo, la autora indica que las concepciones sobre qué son y qué hacen los abogados tiene su origen en un rasgo importante de la profesión, el pluralismo.¹⁸ Sobre este particular, menciona que los siguientes criterios delimitan lo que son y hacen los abogados y abogadas, a saber:

(1) El conjunto de principios, normas, prácticas, tradiciones, procesos e instituciones que constituyen el sistema legal de un país. . . . (2) [Influyen en el] Sistema Socio-Económico Prevaleciente en la Comunidad . . . [En cuanto a esto] [d]os aspectos del sistema socioeconómico tienen vital importancia: a) los valores, la orientación y las actitudes que predominan en esa sociedad en lo referente a lo económico, b) la estratificación social de la comunidad. (3) La Dinámica Interna o Propia de la Abogacía - Incluye tales cosas como las tradiciones, prácticas y costumbres peculiares a los abogados, la lógica interna de la profesión y su ideología, la organización formal de la abogacía y las normas de conducta que rigen a este grupo ocupacional. Se incluye también en este tercer elemento, el complejo de presiones, influencias y oportunidades que surgen del propio ejercicio de la profesión legal. . . .¹⁹

Además, Nieves Ortiz –citando un estudio de Hon. Fuster Berlingeri– sostiene que el pluralismo contribuye a formar concepciones encontradas sobre la abogacía.²⁰ Ya que, se generaliza sobre todos los abogados y abogadas a base de las concepciones de pocos.²¹ La uniformidad de la profesión es otro rasgo que revela la concepción de un grupo singular.²² Respecto de esto, Nieves Ortiz resalta dos aspectos que contribuyen a crear esta imagen compacta de la profesión:

a) [L]a común retórica que los abogados comparten sobre la misión de la profesión legal –como un oficio noble y el instrumento para la administración de la justicia; b) la configuración socio-económica común de los abogados que constituyen un grupo privilegiado, en lo que respecta a las condiciones económicas.²³

Debido a esto, la autora detalla que existe un profundo abismo entre lo que se espera de los abogados y abogadas como grupo, en contraste con los rasgos sociológicos que los caracteriza.²⁴ Y es precisamente aquí donde se detalla la importancia de tomar concien-

18 *Id.* en la pág. 918.

19 *Id.*

20 *Id.* en la pág. 919.

21 *Id.*

22 *Id.*

23 *Id.*

24 *Id.* en la pág. 920.

cia de las fallas en la profesión legal; es decir, su potencial como instrumento de servicio público.²⁵ En este caso, la falla es la poca diversidad que tiene el gremio en contraste con las personas que atiende. Es decir, la composición de la profesión legal debería reflejar los diferentes grupos que conforman la sociedad puertorriqueña. Ahora bien, siendo esta profesión tan vital en nuestra sociedad, ¿queremos seguir *afectados por el mal de la obsolescencia social*? Entiendo que no es prudente, y por ende, debemos cambiar para estar a la altura de estos tiempos.

II. ASPECTOS GENERALES SOBRE EL DISCRIMEN POR RAZA Y CONDICIÓN SOCIAL

A. *El discrimen por raza y condición social opera de forma sistémica en nuestra sociedad*

Comencemos indicando que hay distinciones entre racismo y discrimen. La antropóloga Isar Godreau señala que el primero se manifiesta sistémicamente por medio de patrones históricos, sistemas económicos, supuestos institucionales o inacción gubernamental.²⁶ Por su parte, el discrimen se manifiesta en la dimensión interpersonal. Es decir, en el trato desigual, actitudes, creencias, conductas o acciones de individuos hacia una persona o hacia un grupo de personas.²⁷ Así mismo, para entender el problema de la diversidad, es necesario comprender el racismo y el capitalismo racial. Con base en esto, Godreau nos dice que la esclavitud permitió la acumulación de riquezas que da paso a la revolución industrial en el norte de los Estados Unidos y en Europa y que luego impulsa el sistema capitalista.²⁸ Hoy en día (bajo el sistema capitalista neoliberal), el racismo permite que esa acumulación de riqueza siga en manos de grupos privilegiados a expensas del empobrecimiento de poblaciones racializadas como no-blancas.²⁹

Por otro lado, la profesora de Derecho Kimberle Crenshaw comenta que, históricamente, “adoptar políticas identitarias ha generado una confrontación con los conceptos dominantes sobre la justicia social.”³⁰ Evidentemente, dichos conceptos o figuras de poder han acaparado el mismo por medio de su capital. Sin embargo, ¿cómo se establecen esas identidades? Crenshaw nos dice que la identidad se conforma en diferentes terrenos, ligados a la construcción del mundo social.³¹ Además, expone que hasta en el nivel más simple, encontraríamos que raza, género y clase están interrelacionados.³² De hecho, tanto la raza

²⁵ *Id.*

²⁶ Isar P. Godreau., *Conversatorio: Estado y Racismo Anti-Negro Raza y Violencia Institucional en Tiempos de Pandemia*, Centro Hispano de Excelencia Escuela de Medicina, UPR (16 de junio de 2020). Para profundizar sobre este tema véase, *Conversatorio: Estado y Racismo Anti-Negro*, YOUTUBE, <https://www.youtube.com/watch?v=YV7EzGgPVZY>.

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*

²⁹ *Id.*

³⁰ Kimberle Crenshaw, *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, 43 *STAN L. REV.* 1241, 1242 (1991) (traducción suplida).

³¹ *Id.* en la pág. 1299.

³² *Id.*

como el género son dos de los organizadores básicos de la distribución de los recursos sociales, que generan diferencias de clase.³³

Precisamente, “la identidad sigue siendo un lugar de resistencia para las personas de muchos grupos subordinados”.³⁴ Es aquí donde el asunto se torna difuso. Sin embargo, para hacerlo más palpable veamos el ejemplo que nos brinda la profesora con la diferencia entre las afirmaciones “Yo soy Negra” y “soy una persona casualmente Negra”:

“Yo soy negra” es una afirmación que toma la identidad socialmente impuesta y empodera como un ancla de subjetividad. “Yo soy negra” no sólo es una afirmación de resistencia, sino también muestra un discurso positivo de auto-identificación, íntimamente vinculado a frases de orgullo como la afirmación nacionalista y Negra: “Lo Negro es bello”. Por otra parte, la frase “soy una persona que casualmente soy Negra”, lleva a la auto-identificación a través de buscar cierta universalidad . . . y rechazo asociado de la categoría impuesta (“Negro”) como contingente, circunstancial y no determinante. Existe algo de verdad en ambas, por supuesto, pero funcionan de formas muy distintas según el contexto político.³⁵

Del mismo modo, vale recalcar que las narrativas de género se basan en la experiencia de las mujeres blancas de clase media, y las narrativas de raza se basan en las experiencias de los hombres Negros.³⁶ Así lo reafirma la historia al determinar la utilidad de una política identitaria.³⁷ El impacto de estas categorías identitarias ha quedado evidenciado en los debates sobre la subordinación racial. De acuerdo con *Creenshaw*, en cada momento, existía una posibilidad de cuestionar o la construcción de la identidad o el sistema de subordinación basada en esa identidad, por ejemplo:

[E]n el caso *Plessy v. Ferguson*. Aparecían dimensiones múltiples de dominación, que incluían la categorización, como se muestra la raza, y la subordinación de aquellos a quienes etiquetaba. Según *Plessy*, hay al menos dos etiquetas que cuestionar: la construcción de una identidad (“¿Qué es ser Negro?”), y el sistema de subordinación que se ancla en esa identidad (“¿Se pueden sentar Negros y blancos en un tren?”). De hecho, *Plessy* utilizó ambos argumentos, uno cuestionando la coherencia de la raza como categoría, y otro desafiando la subordinación de aquellos considerados como Negros. Al cuestionar lo anterior, *Plessy* afirmaba que segregarle, por su estatus mestizo, era inapropiado. El Juzgado se negó a percibirle como un ataque a la coherencia del sistema racial, y en su lugar, respondió reproduciendo la dicotomía Negro/blanco que el mismo *Plessy* quería cuestionar. . . .

33 *Id.*

34 *Id.* en la pág. 1297 (traducción suplida).

35 *Id.* (traducción suplida)

36 *Id.* en la pág. 1298.

37 *Id.* en la pág. 1299.

La misma cuestión aparece en el caso *Brown v. Board of Education*. ¿[Si] la segregación era inconstitucional porque el sistema de categoría racial en el que se basaba era incoherente, o que la segregación era inconstitucional por el daño a los niños negros y [como] oprimía a sus comunidades? [L]a dimensión de dominación racial que ha sido más desconcertante para los Afro-Americanos no ha sido la categoría racial como tal, sino la multitud de formas en las que se nos ha definido sistemáticamente como subordinados. Cuando las políticas identitarias nos fallan como suelen hacerlo, especialmente cuando se refiere a los problemas de las personas de color, no es principalmente porque esas políticas tomen como naturales ciertas categorías que se construyen socialmente, sino porque el contenido descriptivo de tales categorías y las narrativas en las que se basan privilegian algunas experiencias y excluyen otras.³⁸

Y es que, en nuestra sociedad, aún hay unos privilegios invisibles que benefician a ciertos sectores. No obstante, a menudo, la gente de color debe sopesar sus intereses y evitar temas que puedan reforzar la ya distorsionada percepción pública de sus comunidades.³⁹ Por eso casi no se habla, porque expone al emisor a prejuicios –mayormente infundados– debido a la incapacidad del receptor en ponerse en el lugar del otro. Este último no sopea la ventaja que ha tenido frente al que proviene del sector desventajado. Sin embargo, Crenshaw comenta que no abordar estos temas es minimizarlos.⁴⁰ Por tal razón, vemos como algunas personas piensan que la problemática es superficial o que quedó atrás con los movimientos por los derechos civiles y las leyes que establecieron luego de estos.⁴¹

Pongamos por caso, quienes mencionan que no existe tal desventaja porque Clarence Thomas es juez asociado del Tribunal Supremo de los Estados Unidos y Erick Kolthoff es juez asociado del Tribunal Supremo de Puerto Rico. O inclusive, quienes piensen que llegamos al estado de realización más grande cuando Barack Obama ganó la presidencia.⁴² Respetuosamente, difiero de esas posturas.⁴³ De hecho, concuro con Crenshaw quien establece que cuando se incluye simbólicamente a personas de color, como si fuesen objetos –con la clara intención de aparentar ser inclusivos– es desempoderante y es una forma clara de exclusión.⁴⁴ No se trata de meramente de tener representación –aunque es impor-

³⁸ *Id.* en la pág. 1297-1298 (traducción suplida).

³⁹ *Id.* en la pág. 1256.

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ Véase Civil Rights Act of 1964, Pub. L. No. 88-352, §§501-506, 78 Stat. 241, 249-52 (esta ley hace que sea ilegal discriminar a alguien por motivos de raza, color, religión, origen nacional o sexo. La ley también hace que sea ilegal tomar represalias contra una persona porque la persona denunció discriminación, presentó un cargo de discriminación o participó en una investigación o demanda por discriminación laboral); véase además Ley contra el discrimen en el empleo del 1959, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§. 146- ()

⁴² Véase, Jason Riley, *Why Obama's presidency didn't lead to black progress*, NEW YORK POST (June 17, 2017), <https://nypost.com/2017/06/17/why-obamas-presidency-didnt-lead-to-black-progress/> (última visita 17 de mayo de 2021).

⁴³ Aún hay un sesgo significativo en las plazas de poder. Particularmente, lo podremos observar en las estadísticas de la profesión jurídica que mostraremos más adelante en el escrito –donde vemos que el grupo que ha ido ganando terreno son las féminas, de quienes debemos seguir el ejemplo.

⁴⁴ Crenshaw, *supra* nota 30, en la pág. 1261.

tante tenerla— se debe permitir acceso igualitario y, que una vez se llegue a la posición, es necesario que se sea escuchado.

Sin embargo, la política pública que ha sido utilizada para promover la diversidad son las acciones afirmativas; donde incluso, no hay consenso. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso *Metro Broadcasting, Inc. v. Federal Communications Commission*,⁴⁵ indicó que cualquier separación que persiguiera alzar la voz de las minorías era racista, al asumir que el color de la piel está conectado de alguna forma con lo que uno dice. Particularmente, dijo que:

La opción de [la] FCC de usar criterios raciales encarna la idea de que hay un punto de vista concreto y distinto, inherente a ciertos grupos raciales, y que una persona en particular, debido únicamente a su raza o etnia, puede llegar a ser más valorada que el resto de los candidatos, porque ‘es capaz de ofrecer una perspectiva diferente’. . . . Las políticas ponen al mismo nivel la raza y la creencia o el comportamiento, estableciendo que la raza es la condición necesaria y suficiente para asegurar la preferencia. . . . Irremediamente las políticas juzgan a los individuos, presuponiendo que las personas piensan de formas directamente asociadas a su raza.⁴⁶

Como vemos, el poder ha agrupado a personas alrededor de ciertas categorías y lo usa contra otras.⁴⁷

B. Efectividad de las acciones afirmativas

Todavía cabe señalar la efectividad de las acciones afirmativas como herramienta a favor de la diversidad. Se definen las acciones afirmativas como un conjunto de procedimientos diseñados para eliminar la discriminación ilegal entre solicitantes a base de, raza, religión, color y origen nacional.⁴⁸ Además, es una forma de remediar los actos discriminatorios previos y de prevenir la práctica de actos subsiguientes.⁴⁹ Asimismo, González Rodríguez & Vila Palacios indican que la sociedad ha dado importantes pasos cualitativos para extirpar el discrimen.⁵⁰ De esta forma, “ha buscado convertirse en una comunidad más justa donde los seres humanos sean iguales y no existan sectores marginados socialmente”.⁵¹ Consecuentemente, “[a]unque el balance de este proceso de transformación social es positivo, todavía la igualdad de todos los ciudadanos es una aspiración y no un hecho”.⁵²

⁴⁵ *Metro Broadcasting, Inc. v. FCC*, 497 U.S. 547 (1990).

⁴⁶ *Id.* en la pág. 618. (citas omitidas)

⁴⁷ Crenshaw, *supra* nota 30, en la pág. 1296.

⁴⁸ Wex, *Affirmative Action*, CORNELL LAW SCHOOL, LEGAL INFORMATION INSTITUTE, https://www.law.cornell.edu/wex/affirmative_action (última visita 18 de mayo de 2021).

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ Ernesto González Rodríguez & Natalia Vilá Palacios, *La Diversidad en la Educación Jurídica: un Elemento Apremiante del Acceso a la Justicia*, 86 REV. JUR. UPR 987, 1027 (2017).

⁵¹ *Id.*

⁵² *Id.* en la pág. 1028.

Esto queda evidenciado en las controversias atendidas por la Corte Suprema de los Estados Unidos relacionadas a las acciones afirmativas. Las mismas dan a entender que es un tema donde no hay consenso entre los miembros de la Corte:

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 [o en el ámbito de la contratación laboral], 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.⁵³

Por su parte, 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 laws.”⁵⁴ No obstante, constitucionalistas como Kathleen M. Sullivan y Noah Feldman explican que esta cláusula no implica que todas las personas serán tratadas exactamente igual, pues las leyes a veces incluyen ciertas clasificaciones al brindar beneficios a unas personas y no a otras.⁵⁵ Al presentarse estos casos, los tribunales deben evaluar la clasificación producida y su relación con los intereses gubernamentales legítimos.⁵⁶ Como indica el profesor Raúl Serrano Geyls, “[l]as normas constitucionales protegen solo la igualdad ante la ley”.⁵⁷ Este también detalla que “es 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”.⁵⁸ Además, este comenta que si la igual protección de las leyes rigiera literalmente, no se podría gobernar, pues estas clasificaciones benignas buscan favorecer a ciertos grupos minoritarios, en vez de perjudicarlos.⁵⁹

Finalmente, González Rodríguez & Vilá Palacios nos dicen que “los programas de acción afirmativa no resuelven por sí solos el asunto de la baja diversidad en la profesión legal”.⁶⁰ Los autores explican que “[s]i pocas personas de grupos susceptibles a beneficiarse de las acciones afirmativas [y que hayan sobrevivido los criterios jurisprudenciales] solicitan admisión, la efectividad de estos planes es escasa”.⁶¹

III. FALTA DE REPRESENTACIÓN EN LA PROFESIÓN LEGAL PUERTORRIQUEÑA

Ahora bien, atendamos las interrogantes: ¿Hay diversidad en la profesión legal puertorriqueña? ¿Se promueve la diversidad en la profesión jurídica? En el año 2019 el Colegio

⁵³ *Id.* en la pág. 1005.

⁵⁴ CONST. EE.UU. enm. XIV, § 1.

⁵⁵ KATHELEEN M. SULLIVAN & NOAH FELDMAN, *CONSTITUTIONAL LAW* 643 (2016).

⁵⁶ *Id.*

⁵⁷ RAÚL SERANO GEYLS, *DERECHO CONSTITUCIONAL DE ESTADOS UNIDOS Y PUERTO RICO* 1080 (1988).

⁵⁸ *Id.* en la pág. 1081.

⁵⁹ *Id.* en la pág. 1127.

⁶⁰ González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en la pág. 1026.

⁶¹ *Id.*

de Abogados y Abogadas de Puerto Rico llevó a cabo un estudio para determinar el perfil de este grupo. De acuerdo con Soto López & Hernández Hernández, era determinante entender este perfil, ya que la profesión del derecho juega un papel importante en la transformación social y se encuentra actualmente en un profundo cambio, de implicaciones positivas y negativas.⁶² De estos, uno de los más notables es la inserción de la mujer en el campo del derecho, a la vez que va incrementando su presencia en la vida pública.⁶³ Consecuentemente, ha traído nuevos valores en la concepción y el ejercicio del derecho.⁶⁴

Sin embargo, la mayor presencia de abogadas no parece que se haya acompañado de igualdad de condiciones de trabajo entre sexos.⁶⁵ Los datos demográficos de los abogados y abogadas de cuarenta y cuatro estados en los Estados Unidos, y recogidos en la encuesta anual de la American Bar Association (“ABA” por sus siglas en inglés), indica que en la profesión legal siguen predominando los hombres (63%) frente a las mujeres (37%).⁶⁶

Por otro lado, según la American Bar Association’s Profile of the Legal Profession, hay 13,944 abogados y abogadas licenciados/as en Puerto Rico.⁶⁷ Cabe mencionar que no se han actualizado los datos desde la encuesta de 2019.⁶⁸ No obstante, algunos datos pertinentes del estudio de la ABA, en Puerto Rico, muestran que:

[E]l promedio de salario por hora era de \$35.91 y el promedio de salario anual era de \$74,690. Particularmente, en el área metropolitana (San Juan, Carolina, Caguas), el promedio de salario anual era de \$76,330 y el salario por hora de \$36.70. Según se desprende de las estadísticas del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, las mujeres ganan sólo un 80% del salario semanal que ganan los hombres. En los empleos como abogados(as), de 1,014 personas, el 34.4% son mujeres.⁶⁹

Dicho lo anterior, en Puerto Rico, las estadísticas sobre los abogados y abogadas son limitadas. En 1974, Fuster Berlingeri realizó un estudio titulado *La abogacía de Puerto Rico: Fundamentos para una sociología de la profesión legal*.⁷⁰ Posteriormente, Serrano Geyls reseñó en un artículo titulado: “Los Abogados de Puerto Rico: Un Comentario”, las dificultades que se presentaron en la realización de ese estudio que se concibió originalmente como una investigación de todos los sectores de la profesión legal de Puerto Rico,

62 ASTRID SOTO LÓPEZ & BLANCA HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, PERFIL DE LA ABOGACÍA EN PUERTO RICO 2 (2019).

63 *Id.*

64 *Id.*

65 *Id.*

66 AMERICAN BAR ASSOCIATION’S, PROFILE OF THE LEGAL PROFESSION (2020).

67 *Id.* en la pág. 3. Véase también AMERICAN BAR ASSOCIATION’S, PROFILE OF THE LEGAL PROFESSION 108 (2020). <https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/news/2020/07/potlp2020.pdf> (última visita 5 de marzo de 2021).

68 *Id.* en la pág. 4.

69 *Id.*

70 Véase JAIME B. FUSTER, LOS ABOGADOS EN PUERTO RICO FUNDAMENTOS PARA UNA SOCIOLOGÍA DE LA PROFESIÓN LEGAL 126 (1974).

y que indagaba sobre múltiples aspectos de los abogados del país.⁷¹ No se había realizado un perfil de la profesión legal en Puerto Rico en los últimos cuarenta y ocho años.⁷² Soto López & Hernández Hernández exponen que “[e]sta información es de vital importancia para conocer el estado actual de los integrantes de la profesión y conocer su sentir ante los cambios que han ocurrido en el sistema de justicia en Puerto Rico”.⁷³

De los detalles pertinentes que Soto López & Hernández Hernández detallan en el estudio son que:

[L]os resultados comparan y confirman los datos demográficos de los abogados y abogadas de 44 estados en los Estados Unidos, y recogidos en la encuesta anual de la American Bar Association, en cuanto a la proporción de abogados por género. También comparan con el censo realizado a los abogados de 60 años o más en este grupo de edad. Por otro lado, contrastan con los resultados obtenidos en el estudio de Fuster Berlingeri donde recopiló los datos entre los años 1970 a 1971, cuando solo un 12% de la muestra era del género femenino. Estos resultados denotan un gran aumento de la presencia del género femenino en la profesión legal durante las últimas décadas.⁷⁴

Por otro lado, el estudio de la ABA indicó que el promedio de salario anual para los abogados y abogadas en Puerto Rico era de \$74,690.00. Sin embargo, según Soto López & Hernández Hernández el promedio de salario anual de su investigación es de \$56,560, habiendo una diferencia significativa y contrastante entre ambos estudios.⁷⁵ Del mismo modo, las autoras indican que:

Aunque la mayoría o el 18.3% indicó que tenía un ingreso anual de más de \$100,000.00, el 16.7% de la muestra indicó que su salario estaba en la escala de \$38,00 a 50,999, otro 15.5% indicó que su salario se encontraba en la escala de \$25,000 a 37,999 y 12.4% entre \$12,000 a \$24,999. Esto puede explicar porque a pesar de que la mayoría en la presente investigación indicó ganar más de \$100,000.00, el promedio de salario anual que se refleja es mucho menor.⁷⁶

Por otra parte, el estudio refleja que las mujeres ganan significativamente menos que los hombres; hay una diferencia marcada por género en las distintas escalas salariales.⁷⁷ Igualmente, resulta pertinente mencionar que la mayoría de las personas que tienen un

71 Véase Raúl Serrano Geys, *Los Abogados de Puerto Rico: Un Comentario*, 45 REV. JUR. UPR 93 (1976).

72 ASTRID SOTO LÓPEZ & BLANCA HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ *supra* nota 47, en la pág. 6.

73 *Id.* en las págs. 6-7.

74 *Id.* en la pág. 28.

75 *Id.* en la pág. 29

76 *Id.*

77 *Id.*

ingreso anual de más de \$100,000, tienen oficina propia o trabajan en un bufete privado; al igual que el grupo que gana menos de \$12,000 anual.⁷⁸

Acorde con lo antes expuesto, vale recalcar que este estudio utilizó diferentes factores demográficos y psicográficos para determinar el perfil de los letrados y letradas, pero no tomó en cuenta ni la etnia, ni la raza.⁷⁹ Por tanto, no se puede determinar a cuáles grupos étnicos y raciales pertenecen las personas del gremio. Detallando así un grupo profesional del cual no se sabe la composición étnica y racial; pero que a su vez supone atender las necesidades de una población diversa. Evidenciando así, que en Puerto Rico, el tema racial siempre ha sido difícil de mostrar en las estadísticas. Como mencionaremos más abajo, el mejor ejemplo es lo reflejado en el Censo. Donde organizaciones han tenido que lanzar campañas educativas para orientar a la población en general; fomentando así el que las personas acepten su afro descendencia.⁸⁰

Finalmente, 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.⁸¹ Las personas que no se ven representadas en el ordenamiento jurídico se sienten enajenadas del mismo, evitando que éstas acudan a él, lo cual disminuye el acceso a la justicia que requiere un sistema democrático.⁸²

IV. LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS NEGRAS PROVINIENTES DE SECTORES DESVENTAJADOS EN LA PROFESIÓN LEGAL

A. Panorama en Puerto Rico de las personas negras en la profesión jurídica

Habiendo visto las estadísticas de los abogados y abogadas en Puerto Rico, observemos como estas compaginan con la población en general. De acuerdo con los estimados más recientes del Censo, en Puerto Rico hay 3,193,694 habitantes.⁸³ De ese total, 2,054,764 se identificaron como blancos, 395,439 se identificaron como negros o afrodescendientes y 227,090 se identifican como que pertenecen a dos o más razas.⁸⁴ Por otro lado, las estadísticas de la ABA Section on Legal Education and Admissions to the Bar, muestran que el

⁷⁸ *Id.* en la pág. 30.

⁷⁹ Algunas de las métricas utilizadas fueron: (1) edad; (2) género; (3) estado civil; (4) situación laboral; (5) método de mercadeo; (6) habilidad con el uso de la tecnología; (7) tipo de tecnología de predilección; (8) estrés por nuevas directrices; (9) redes de apoyo; (10) ¿con quien vive?; (11) región judicial; (12) ingresos anuales; (13) materia del derecho que practica, y (14) si tiene plan médico.

⁸⁰ Véase, Natasha S. Alford, *Por qué algunos puertorriqueños negros eligen “blanco” cuando contestan el censo*, CLARÍN, THE NEW YORK TIMES WEEKLY (19 de febrero de 2020), https://www.clarin.com/new-york-times-international-weekly/puertorriquenos-negros-eligen-blanco-contestan-censo_o_L2ZKmBLo.html (última visita 18 de mayo de 2021).

⁸¹ Carolyn B. Lamm, *Diversity and Justice- Promoting Full and Equal Participation in the Legal Profession*, 48 JUDGES J. 1 (2009).

⁸² *Id.*

⁸³ United States Census Bureau, *American Community Survey Demographic and Housing Estimates*, UNITED STATES CENSUS BUREAU <https://data.census.gov/cedsci/table?q=Puerto%20Rico&tid=ACSDP1Y2019.DP05&hidePreview=false> (última visita 28 de febrero de 2021).

⁸⁴ *Id.*

100% de los estudiantes de color matriculados en la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico y la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, obtuvieron su Juris Doctor.⁸⁵ Por su parte, el 99% de los estudiantes de color matriculados en la Escuela de Derecho de la Universidad Interamericana, obtuvieron su Juris Doctor.⁸⁶

Sin embargo, no hay estadísticas de las cuales se pueda hacer un avalúo para determinar cuántos de esos graduados logran obtener un empleo y ejercer la abogacía. Inclusive, una vez graduados, se pierden las estadísticas respecto a este tema. Esto a su vez, ejemplifica el problema sistémico, pues se invisibiliza el aspecto étnico o racial. Sin embargo, lo vemos día a día en las agencias administrativas, en la judicatura, en los bufetes y demás escenarios de la profesión legal, donde impera una homogeneidad que no es representativa de la población a la cual se debe. Por tal razón, recurrimos a los testimonios de varios licenciados y licenciadas en la práctica.

Comencemos, con el Lcdo. Julián Claudio quien nos dice que 70% de los casos penales en Puerto Rico son llevados por la Sociedad de Asistencia Legal, de la cual forma parte. Este infiere que hay una marcada desproporción de jueces negros en los tribunales; lo mismo pasa en el ministerio público.⁸⁷ Según este el trato es muy distinto cuando las personas son negras; particularmente, al imponer las penas y la fianza.⁸⁸ Se les ve como si tuvieran un mayor riesgo de escaparse por el mero hecho de venir de un sector de alta incidencia criminal.⁸⁹ Sin embargo, no hay estadísticas sobre el tema racial en los tribunales. No obstante, hay una generación nueva que se atreve a hablar sobre el tema y denunciarlo, ya que es un problema existente.⁹⁰ El trato se ve en la profesión: “Ahí viene el negrito, el trigueñito”. Y se dice, eso es de cariño, pero la persona que lo recibe no necesariamente lo recibe con el mismo cariño.⁹¹

Por otro lado, una perspectiva sobre la escasa participación de las personas negras en la profesión legal en Puerto Rico se refleja en la judicatura.⁹² 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 cincuenta por ciento del país. Y hay aún menos jueces que provienen del sector pobre.⁹³ Por su parte, la decana Vivian Neptune nos comenta que:

85 AMERICAN BAR ASSOCIATION'S, PROFILE OF THE LEGAL PROFESSION 127 (2020).

86 *Id.*

87 Delegación de Ponce del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, *Discrimen Racial en la Profesión Legal*, FACEBOOK (29 de octubre de 2020) <https://www.facebook.com/556076001493773/videos/3476118755808424> (última visita 6 de marzo de 2021).

88 *Id.*

89 *Id.*

90 *Id.*

91 *Id.*

92 González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en la pág. 992 (*citando a* JAIME B. FUSTER, LOS ABOGADOS EN PUERTO RICO FUNDAMENTOS PARA UNA SOCIOLOGÍA DE LA PROFESIÓN LEGAL 32-34 (1974)).

93 *Id.* (*citando a* Charles Hey Maestre, ¿Quién lleva puesta la toga?, EL NUEVO DÍA (16 de octubre de 2014), <http://www.elnuevodia.com/opinion/columnas/quienllevapuestalatoga-columna-6240> (última visita 6 de marzo de 2021)).

Un juez negro que ha vivido la pobreza ve los casos distintos de un juez que nunca ha vivido eso, no porque quiera, es que si estudió en escuela privada, viene de una urbanización con control de acceso, jamás a intercambiado con personas de otro color, de otra clase, porque en su realidad, vive en una burbuja, basada en una segregación implícita en nuestra sociedad. No tiene un referente de cuáles son las necesidades y las luchas de esos grupos. [Sin embargo,] ¿quienes reciben la violencia del estado? Los pobres, la comunidad negra y las minorías.⁹⁴

B. Comparativa con la diversidad en la profesión legal en los Estados Unidos.

Las estadísticas de los Estados Unidos (en adelante, “EE.UU.”) sobre la profesión legal también reflejan una representación mínima de las poblaciones que componen su sociedad.⁹⁵ En los Estados Unidos, 90 por ciento de los abogados son blancos; mientras que los latinos representan un 3.3 por ciento de la profesión legal, los negros un 3.9 por ciento y los asiáticos un 2.3 por ciento.⁹⁶ Sin embargo, los blancos constituyen un 67 por ciento de la población general, los latinos un 12.5 por ciento, los negros un 12.3 por ciento y los asiáticos un 3.6 por ciento.⁹⁷

Por otro lado, según demostrado en el American Bar Association’s Profile of the Legal Profession “el número de abogados y abogadas a nivel nacional ha aumentado con mayor rapidez que la población de los EE.UU., este crecimiento no ha sido uniforme entre razas y etnias”.⁹⁸ Bagby nos comenta que “al 1 de enero de 2020, había 1,328,692 abogados activos en los EE.UU., aproximadamente un 10 por ciento más que en la última década”.⁹⁹ Pero al igual que en Puerto Rico, quienes continúan motivando el crecimiento son los hombres blancos, y en menor medida, las mujeres blancas.¹⁰⁰ Estos grupos siguen teniendo una mayor representación en la profesión jurídica en comparación con su presencia en la población general de EE. UU. De hecho, según el American Bar Association’s Profile of the Legal Profession, el 86 por ciento de los abogados son personas blancas no hispanas; mientras aproximadamente el 60 por ciento de los residentes de EE. UU. son personas blancas, no hispanas.¹⁰¹

Consecuentemente, la profesión legal en los EE.UU. sigue siendo dominada principalmente por hombres blanco. Aunque en los pasados 10 años la representación de otros gru-

94 *Racismo en la profesión legal: un diálogo necesario para su erradicación*, FACEBOOK (5 de agosto de 2020), https://www.facebook.com/watch/live/?v=1430698850457333&ref=watch_permalink (última visita 4 de marzo de 2021).

95 González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en la pág. 992.

96 *Id.* (citando a Michelle J. Anderson, *Legal Education Reform, Diversity, and Access to Justice*, 61 RUTGERS L. REV. 1011 (2009)) (citas omitidas).

97 *Id.* en las págs. 992-93 (citando a Michelle J. Anderson, *Legal Education Reform, Diversity, and Access to Justice*, 61 RUTGERS L. REV. 1011 (2009)) (citas omitidas).

98 Laura Bagby, *ABA Profile of the Legal Profession: Diversity and Well-Being*, 2CIVILITY (13 de agosto de 2020), <https://www.2civility.org/aba-profile-of-the-legal-profession-diversity-and-well-being/> (última visita 6 de marzo de 2021) (traducción suplida).

99 *Id.* (traducción suplida).

100 *Id.* (traducción suplida).

101 *Id.* (traducción suplida).

pos ha incrementado, la proporción de abogados de comunidades minoritarias es menor a la proporción de la población general de la cual componen.¹⁰² Además, en el caso de los afro-descendientes Bagby nos detalla que:

Si bien el porcentaje de abogadas ha aumentado lentamente durante la última década (31 por ciento en 2010 frente a 37 por ciento en 2020), los avances recientes entre las personas de color son mínimos. *Solo el 5 por ciento de todos los abogados son negros, el mismo porcentaje que hace 10 años, mientras que el 13.4 por ciento de la población estadounidense es negra.*¹⁰³

De igual forma, referente a la judicatura, Bagby nos dice que hay una desproporción en la representación. Veamos:

La diversidad racial en el poder judicial federal ha disminuido levemente desde 2016, mientras que la diversidad de género ha experimentado avances marginales, según el Centro Judicial Federal. Al 1 de julio de 2020, aproximadamente el 80 por ciento de los jueces en funciones eran blancos, lo que es similar a las estadísticas de 2016. Al mismo tiempo, el porcentaje de jueces negros en el tribunal federal ha disminuido: del 10.8 por ciento en 2016 al 9.8 por ciento en 2020.

Al 1 de julio de 2020, el Senado de los Estados Unidos había confirmado a 196 personas para 200 jueces federales durante 2017, 2018, 2019 y 2020. De ellos, el 85 por ciento eran blancos, el 6 por ciento eran asiáticos, el 4 por ciento eran negros y el 4 por ciento eran Hispanos. El número de mujeres jueces federales ha experimentado un aumento mínimo en los últimos cuatro años. Las mujeres constituían aproximadamente el 26 por ciento de los jueces federales en 2016 y el 28 por ciento en 2020.

Los hombres blancos continúan estando fuertemente representados entre los jueces de los cincuenta principales tribunales estatales, según un estudio de 2020 del Brennan Center for Justice at New York University. Más de la mitad de todos los jueces (55 por ciento) en estos tribunales (generalmente llamados Tribunales Supremos) son blancos y hombres, aunque el 30 por ciento de la población de los EE. UU. es blanca y masculina. Las mujeres blancas constituyen el 29 por ciento de los jueces principales en los tribunales estatales, lo que es proporcional a su presencia en la población general.

[En fin,] *los hombres y mujeres de color están representados desproporcionadamente en los tribunales estatales. Solo el 8 por ciento de los jueces en*

102 *Id.* (traducción suplida)

103 *Id.* (traducción suplida) (énfasis suplido).

*estos tribunales son hombres de color y el 7 por ciento son mujeres de color, a pesar de que representan el 19 por ciento y el 20 por ciento de la población de EE. UU.*¹⁰⁴

Por lo antes expuesto, se puede determinar que la participación laboral de las personas negras provenientes de sectores desventajados en la profesión legal tanto en Estados Unidos como Puerto Rico es mínima. Lo que resalta la importancia de seguir trayendo el tema a la mesa para visibilizar la necesidad de tener un grupo de letrados y letradas más inclusivo en todas las trincheras legales. Más aún, cuando los esfuerzos a favor de la representación de la mujer han sido exitosos, como se puede observar en el aumento vertiginoso que han logrado.

V. LA DIVERSIDAD COMO SOLUCIÓN

Como hemos visto, la desigualdad en la profesión legal está intrínsecamente ligada al discrimin en esta disciplina. No hay que inventar la rueda, autores en el pasado han expuesto la problemática. No basta con hacer el llamado y preocuparse, hay que ocuparse. No basta con no ser racista, hay que ser antiracista. No es suficiente solo entender el llamado, hay que implementar de una vez por todas las medidas pertinentes para que tengamos un cuerpo colegiado que en efecto sea representativo. González Rodríguez & Vilá Palacios nos recalca que:

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.¹⁰⁵

Por su parte, la ABA establece cuatro razones de por qué la diversidad es importante en la profesión legal.¹⁰⁶ La primera 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; la comunidad jurídica debe reflejar la diversidad de sectores para incrementar el sentido de legitimidad”.¹⁰⁷

El segundo razonamiento incorpora una visión mercantilista bajo una economía globalizada que necesita abogados que atiendan las numerosas necesidades que pueden

¹⁰⁴ *Id.* (traducción suplida) (énfasis suplido).

¹⁰⁵ González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en la pág. 989.

¹⁰⁶ *Id.* en la pág. 990 (citando a Tucker B. Culbertson et al., AMERICAN BAR ASSOCIATION, DIVERSITY IN THE LEGAL PROFESSION: THE NEXT STEPS 5 (2010), <https://law.lclark.edu/live/files/8835-aba-next-steps> (última visita 6 de marzo de 2021)).

¹⁰⁷ *Id.*

surgir.¹⁰⁸ Carla D. Pratt 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.¹⁰⁹ De hecho, las instituciones como los bufetes 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.¹¹⁰ “El éxito en un mercado globalizado está relacionado con la exposición a comunidades diversas”.¹¹¹

El tercer razonamiento es el más representativo: El perfil del liderato.¹¹² González Rodríguez & Vilá Palacios comentan que “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”.¹¹³ Sin embargo, “[l]a profesión legal ha sido definida como una aristocracia que perpetúa su poder hegemónico sobre las políticas que rigen el sistema jurídico.¹¹⁴ González Rodríguez & Vilá Palacios mencionan que “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”.¹¹⁵

Por ende, es evidente que si no hay abogados/as ni jueces que provengan de diferentes comunidades, sus necesidades probablemente no se traerán a la mesa y no formarán parte del debate jurídico.¹¹⁶ 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.¹¹⁷ “La persona que proviene de una comunidad minoritaria y desventajada probablemente sienta una obligación de trabajar por esas necesidades porque las conoce directamente”.¹¹⁸

Sin embargo, no se debe suponer que el problema se soluciona con la inclusión de unas pocas personas en posiciones de poder”.¹¹⁹ Tampoco se debe presumir que la escasa partici-

108 *Id.*

109 *Id.* (citando a 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)).

110 *Id.* (citando a 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) (citas omitidas)).

111 *Id.* (citando a 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, 61 (2006)).

112 *Id.* en la pág. 991 (citando a Tucker B. Culbertson et al., AMERICAN BAR ASSOCIATION, DIVERSITY IN THE LEGAL PROFESSION: THE NEXT STEPS 5 (2010), <https://law.lclark.edu/live/files/8835-aba-next-steps> (última visita 6 de marzo de 2021)).

113 *Id.* en la pág. 991.

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

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

116 *Id.*

117 *Id.* (citando 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 6 de marzo de 2021)).

118 *Id.* (citando a Michelle J. Anderson, *Legal Education Reform, Diversity, and Access to Justice*, 61 RUTGERS L. REV. 101, 1016 (2009)) (cita omitida).

119 *Id.* en la pág. 991.

pación de una persona de un grupo poco representado trabajará por todas las necesidades de esa comunidad. 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”.¹²⁰ “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”.¹²¹

Finalmente, el cuarto razonamiento “gira en torno al análisis demográfico como herramienta para promover la representación equitativa de la población en la profesión legal”.¹²² “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”.¹²³

VI. RECOMENDACIONES

La profesión legal tiene una obligación ética de facilitar el acceso a la justicia. Los abogados y abogadas son una parte fundamental para hacer de nuestra sociedad un lugar más justo y equitativo.¹²⁴ Por tal razón, el gremio debe repudiar y disuadir cualquier acto discriminatorio. Inclusive, debe tomar medidas afirmativas para tratar de colocar a personas competentes provenientes de estos sectores marginados en posiciones de poder. ¿Qué acto puede ser más empático, más humano que darle la oportunidad a alguien de abajo de superarse? ¿Qué muestra de cambio puede ser más genuina por parte del gremio que aboga por la justicia y la equidad? Claro está, no estamos exhortando a que se nos permita estar ahí por pena, más bien porque nos lo hemos ganado; los derechos civiles de las personas negras han sido adquiridos por las constantes luchas y manifestaciones a través de los años. Se ha sudado, se ha trabajado y se ha demostrado que somos igual de competentes. Que el color de piel ni el poder adquisitivo determinan el valor de un individuo.

Por tal razón, entendemos que se debe nombrar una comisión especial para tratar el tema de discrimen racial en la profesión legal. Esta comisión no exclusivamente compuesta por los tribunales, no solo atendería ‘el discrimen’, sino las formas en que el sistema jurídico sostiene y promueve el racismo sistémico y el privilegio blanco en los tribunales. Dicha comisión debe tomar en cuenta las estadísticas actuales para poder determinar el mínimo de personas provenientes de sectores desventajados que deben ocupar los puestos. Es un paso en la dirección correcta. Solo así se podría argumentar que se está siendo genuinamente inclusivo. Hacer lo contrario es permitir que siga siendo la excepción y no la norma. Es seguir alienando a gran parte de la población.

¹²⁰ *Id.* en la pág. 992.

¹²¹ *Id.* (citando a 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, 74 (2006)) (citas omitidas).

¹²² *Id.* (citando a Tucker B. Culbertson et al., AMERICAN BAR ASSOCIATION, DIVERSITY IN THE LEGAL PROFESSION: THE NEXT STEPS 5 (2010), <https://law.lclark.edu/live/files/8835-aba-next-steps> (última visita 6 de marzo de 2021)).

¹²³ *Id.* en la pág. 992.

¹²⁴ *Live with Kellye & Ken: Advancing Racial Equity in the Legal Profession*, LSAC (16 de noviembre de 2020) <https://www.lsac.org/events/live-kellye-ken-advancing-racial-equity-legal-profession> (última visita 6 de marzo de 2021).

Del mismo modo, cada persona que forma parte de este gremio y ostenta una posición de poder debe reflexionar: ¿Qué estoy haciendo para no fomentar la desigualdad? El mejor ejemplo de esto es lo relatado por la decana Camille Nelson de American University Washington College of Law, quien comentó en un podcast sobre la diversidad, la equidad y la inclusión en las leyes, su relato de como un socio de un bufete donde laboraba vió su potencial y de esta forma se pudo probar hasta ostentar la posición que hoy ocupa.¹²⁵ Todo comenzó como una oportunidad. Resulta inconcebible que en pleno siglo veintiuno se tenga que seguir recalando que las oportunidades no son iguales para todos y todas.

En segundo lugar, las Escuelas de Derecho deben asumir su rol como filtro a la práctica legal. Como muestran González Rodríguez y Vilá Palacios citando a la profesora de Derecho Carla D. Pratt:

“[L]a profesión [legal] solo puede ser tan diversa como [lo sean] nuestras escuelas de Derecho”. 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.¹²⁶

Una justificación democrática para la acción afirmativa en la educación jurídica busca crear un liderazgo democrático diverso para el futuro.¹²⁷ Se enfatizó sobre las Escuelas de Derecho que:

[S]on instituciones democráticas que forman parte de un ente social y político más abarcador. Por esto, tienen la responsabilidad de promover que la profesión legal –y por ende, las instituciones de poder– gocen de diversidad. 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. Al hacer esto, se convierten en facilitadoras del aumento de la brecha de desigualdad y la falta de acceso a la justicia. 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.¹²⁸

Esto quedó evidenciado en *Grutter v. Bollinger*, donde la Corte Suprema de los Estados Unidos examinó el estándar para analizar la constitucionalidad de los programas de acción afirmativa en instituciones universitarias.¹²⁹ La mayoría resolvió que la cláusula de igual protección no prohibía que la Escuela implemente un programa de admisión, ya que este

¹²⁵ *Live with Kellye & Ken: Diversity, Equity and Inclusion in Law*, LSAC (25 de febrero de 2020) <https://www.lzac.org/events/live-kellye-ken-diversity-equity-inclusion-law> (última visita 18 de mayo de 2021).

¹²⁶ González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en las pág. 993 (citas omitidas).

¹²⁷ *Id.* (citando a 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, 57-58 (2006)).

¹²⁸ González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en la pág. 993.

¹²⁹ *Id.* en la pág. 1010 (citando a *Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306, 311 (2003)).

estaba diseñado para promover la diversidad en el cuerpo estudiantil.¹³⁰ La opinión detalla que: “[T]he Equal Protection Clause does not prohibit the Law School’s 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.”¹³¹

Posteriormente, en *Fisher v. University of Texas at Austin*, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos validó nuevamente otro programa de admisión.¹³² En esta ocasión la Corte expresó que: “[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.’”¹³³ Vale recalcar que la Corte detalló los criterios:

[q]ue las instituciones académicas deben seguir para fortalecer su programa de acción afirmativa ante un cuestionamiento constitucional, [es decir:] (1) [L]a 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 u holística del estudiante es una forma adecuada de alejarse de un único criterio . . . , y (6) que el programa tiene que contar con avalúo constante para determinar si continúa cumpliendo sus objetivos eficientemente.¹³⁴

Consecuentemente, no se debe perder de perspectiva que las Escuelas de Derecho tienen la responsabilidad estatutaria de promover la diversidad, la Legislatura y las agencias acreditadoras a las que responden así lo exigen.¹³⁵ No obstante, es meritorio mencionar algo que muchas veces se da por sentado, los beneficios del poder económico de las personas al momento de solicitar admisión. González Rodríguez & Vilá Palacios citando a Eli Wald nos dicen respecto de esto que:

La mayoría de los 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. [Por consiguiente], el discrimen ins-

¹³⁰ *Id.* en la pág. 1011 (citando a *Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306, 343 (2003)).

¹³¹ *Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306, 343 (2003).

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

¹³³ *Id.* en la pág. 2210 (citas omitidas).

¹³⁴ González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en las págs. 1013-1014.

¹³⁵ *Id.* en las págs. 999-1000. Véase también, AMERICAN BAR ASSOCIATION, ABA STANDARDS AND RULES OF PROCEDURE FOR APPROVAL OF LAW SCHOOLS 2016-2017, 12 (2016), https://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/misc/legal_education/Standards/2016_2017_aba_standards_and_rules_of_procedure.pdf (última visita 6 de marzo de 2021).

titucional continúa aportando a la baja representación de minorías en la educación jurídica. [Ciertamente], el discrimen explícito ha disminuido. [Sin embargo], sus vestigios permanecen latentes al observar que las minorías no gozan de beneficios de sus pares como mentoría y *networking*.¹³⁶

Por otro lado, hay que reforzar “los esfuerzos que se enfocan en dos manifestaciones de la diversidad que [Reynoso describe como]: (1) diversidad remediadora y (2) diversidad para la integridad de la calidad académica.¹³⁷ “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”.¹³⁸ En cambio, la segunda manifestación “intenta enriquecer el perfil de la clase entrante aceptando estudiantes con un currículo diverso y característico. . . . El conflicto con esta manifestación de la diversidad es que este tipo de experiencias tiende a emanar del ‘resumé de un hijo privilegiado’”.¹³⁹ Prácticas como estas constituyen una barrera para personas con desventaja socioeconómica.¹⁴⁰ Esto se debe a que en muchas instancias, las personas de escasos recursos no tienen ni los medios, ni el acceso, ni el tiempo para participar de actividades extracurriculares. Es difícil tratar de expandir un currículo cuando los recursos con los que se cuenta apenas dan para sobrevivir.

A modo de ejemplo, podemos ver la implementación de criterios más holísticos, en el proceso de admisión de la Universidad de Harvard. Debido a que Harvard no puede admitir a todos los solicitantes que tengan éxito académico, busca estudiantes que no solo sean académicamente excelentes, sino también candidatos que sean convincentes en muchas dimensiones.¹⁴¹ A medida que el comité de admisiones reduce las solicitudes, considera los factores que pueden “inclinarse” la balanza a favor de un solicitante; la lista incluye raza, etnia, estatus heredado y estatus socioeconómico.¹⁴² Harvard no tiene una cuota para estudiantes de ningún grupo racial, pero rastrea cómo les está yendo a cada grupo con miras a lograr la diversidad racial y una rica experiencia para los estudiantes.¹⁴³

No obstante, algunos autores entienden que acercamientos como el propuesto por Harvard son incorrectos. Uno de estos detractores es el profesor de Derecho, Richard Sander, quien llevó a cabo un estudio para demostrar que los programas de acción afirmativa,

¹³⁶ González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en la pág. 994 (citando a 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, 1098 (2011)).

¹³⁷ *Id.* en la pág. 996 (citas omitidas).

¹³⁸ *Id.*

¹³⁹ *Id.* en la pág. 997 (citas omitidas).

¹⁴⁰ *Id.*

¹⁴¹ Debra Cassens Weiss, *1st Circuit upholds Harvard's use of race in admissions; group will seek SCOTUS review*, ABA Journal 12 de noviembre de 2020, <https://www.abajournal.com/news/article/1st-circuit-upholds-harvards-use-of-race-in-admissions/> (última visita 1 de marzo de 2021). (Durante el proceso de avalúo, las calificaciones se otorgan en función de la capacidad académica, las actividades extracurriculares, las actividades atléticas, las recomendaciones de los maestros y consejeros, factores personales (incluida la «sociabilidad» y la amabilidad) y una evaluación general) (traducción suplida).

¹⁴² *Id.* (traducción suplida).

¹⁴³ *Id.* (traducción suplida).

no han tenido un aumento significativo en la diversidad socioeconómica de la profesión legal en los Estados Unidos en los pasados cuarenta años. González Rodríguez & Vila Palacios comentan que 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.¹⁴⁴ Los autores comentan que:

[L]as 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. Sander argumenta que, por medio de esta práctica, las escuelas cumplen con el requisito de diversidad racial, pero descartan la diversidad socioeconómica.¹⁴⁵

Finalmente, González Rodríguez & Vilá Palacios indican que “en Puerto Rico una discusión sobre diversidad dirigida a minorías raciales sería poco útil.”¹⁴⁶ Según estos “si los esfuerzos de diversidad en una política de admisión se dirigieran a los solicitantes que se identifican con razas históricamente discriminadas, no se ayudaría al cuarenta y cinco por ciento de la población en Puerto Rico que viven bajo los índices de pobreza”.¹⁴⁷ “Debido a esto, más allá de la evaluación de la raza en la búsqueda de la diversidad, en Puerto Rico la falta de representación en la educación superior se debe plantear tomando en cuenta el nivel socioeconómico”.¹⁴⁸ Coincido parcialmente con lo planteado, ya que como expone la decana Rosato:

Law schools are a microcosm of society. So the issues that we are seeing whether in speech or micro aggressions all those issues are mirroring themselves in law schools. . . . By making their environment better we can be a model. We also have to push the pipeline forward into the profession. To make the firms and the organizations that our students go to more diverse and inclusive.¹⁴⁹

Por tal razón, debo indicar que ningún esfuerzo es en vano; máxime ante el rezago actual. Históricamente, Puerto Rico ha tratado de darle la espalda al tema racial, lo que ha lacerado el sentido de identidad de personas que pertenecen a grupos minoritarios.¹⁵⁰

¹⁴⁴ González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en las págs. 998-99 (citando a Richard H. Sander, *Class in American Legal Education*, 88 DENV. U. L. REV. 631 (2011)).

¹⁴⁵ *Id.* en la pág. 999.

¹⁴⁶ *Id.* en la pág. 999.

¹⁴⁷ *Id.* (citando a *Puerto Rico bajo pobreza durante los últimos 5 años*, Instituto del Desarrollo de la Juventud (19 de mayo de 2015), <http://juventudpr.org/puerto-rico-bajo-pobreza-durante-105-ultimos-5-anos/> (última visita 18 de junio de 2017)).

¹⁴⁸ *Id.* (citando a Alexander 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, 219 (2014)).

¹⁴⁹ *Live with Kellye & Ken: Diversity and Inclusion in Legal Education*, LSAC (10 de diciembre de 2018) <https://www.lsac.org/events/live-kellye-ken-diversity-and-inclusion-legal-education> (última visita 6 de marzo de 2021).

¹⁵⁰ Véase, Florido, *supra* nota 6.

Se debe generar la atención suficiente y crear los entornos adecuados para que las personas acepten las identidades que por mucho tiempo han reprimido por miedo al prejuicio. Nuestra profesión debería propulsar y ser un medio adecuado para estas voces. La diversidad es la alternativa viable para lograrlo.

CONCLUSIÓN

Como hemos visto a través del escrito, existe una desigualdad por razón de raza y condición social en la profesión legal en Puerto Rico. Esto trae consigo varios retos ligados a la falta de diversidad en la profesión jurídica. Consecuentemente, reafirmamos nuestras propuestas para disuadir la desigualdad en la profesión legal en Puerto Rico. Exhortamos a la academia, el sector privado y la Rama Judicial a ser más vocales sobre esta temática y a fomentar la inclusividad de los sectores marginados al momento de reclutar o designar funcionarios.

De hecho, esta problemática es tan vigente que el *Law School Admission Council* ha celebrado varios conversatorios con decanos de distintas Escuelas de Derecho para abordar el tema. En uno de estos, el decano Varona de la Escuela de Derecho de la Universidad de Miami indicó que la diversidad es un aspecto que va a dar mucho de qué hablar por buen tiempo.¹⁵¹ Específicamente, comentó que la diversidad es importante por las diferencias en nuestra sociedad.¹⁵² Así mismo, detalló que la equidad propone tratar a las personas diferentes de forma justa.¹⁵³ Es decir, asegurar por medio de la inclusión que quienes son diferentes tengan un asiento en la mesa.¹⁵⁴ Por otro lado, el decano Boise de Syracuse University College of Law indica que la equidad es el medio para moverse de la diversidad a la inclusión.¹⁵⁵ Este comenta que el empoderamiento es lo que promueve la inclusión.¹⁵⁶ Asimismo, establece que lo que tenemos que pensar es si les estamos dando acceso a esas personas y la oportunidad de que se escuche la diferencia que aportan.¹⁵⁷ Cuando finalmente nos demos cuenta, cuando actuemos de manera equitativa y nos aseguremos de que todos y todas tengan la oportunidad de ser escuchados/as; que se valoren sus opiniones, que estén en escenarios donde puedan aportar, solo así podremos tener inclusión.¹⁵⁸ Por tanto, la inclusión es el objetivo de la diversidad.¹⁵⁹

Todavía cabe señalar que, “una mayor diversidad es necesaria 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”.¹⁶⁰

151 *Live with Kellye & Ken: Diversity, Equity and Inclusion in Law*, *supra* nota 125.

152 *Id.*

153 *Id.*

154 *Id.*

155 *Id.*

156 *Id.*

157 *Id.*

158 *Id.*

159 *Id.*

160 González Rodríguez & Vilá Palacios, *supra* nota 50, en la pág. 1028.

La decana Testy nos dice respecto a esto que: “The legal profession is still lagging the demographics of our larger society. No matter what racial subgroup you look at, the population’s numbers overall are much larger than what we see in the legal profession”.¹⁶¹

Como mencionamos previamente, al ser las Escuelas de Derecho un primer filtro al ejercicio de la profesión, estas poseen la responsabilidad de determinar a quienes admiten. Mayor diversidad en el aula y la comunidad podría resultar en una experiencia más enriquecedora para cada estudiante de derecho. Estos tiempos presentan desafíos que exigen que todas las facultades de derecho desarrollen abogados y abogadas con el conocimiento, las habilidades y las perspectivas para representar una sociedad diversa.

Por su parte, Washburn, decano de la Escuela de Derecho de la Universidad de Iowa nos dice que: “There are all sorts of justice reasons to achieve diversity, [but more importantly] there are practical reasons. We make better decisions as a society or every team level when there is a diverse group and we consult everyone in [it]”.¹⁶² Además, las empresas estadounidenses y las agencias gubernamentales ya se han dado cuenta de que la diversidad, la equidad y la inclusión son buenas para los negocios.¹⁶³ Mas aún, como expone Boise:

[T]he [legal] profession has only recently begun to accede to pressure from clients to diversify the lawyers that are serving them and working on their matters. Firms have awakened to work on this. If they don’t create more diverse teams within their firms it is going to cost them work. . . .¹⁶⁴

Habría que decir también, que los bufetes aún deben abordar el problema de tener un grupo diverso de asociados jóvenes que tengan la oportunidad de pasar a ser socios.¹⁶⁵ Según Boise, “that has been extremely difficult historically for lawyers of color, [and particularly,] women lawyers of color.”¹⁶⁶

Del mismo modo, según la decana Nelson “diversity must be a priority in business, that should be embedded in the firm”.¹⁶⁷ De igual forma, West –socio del bufete Duane Morris– indica que existe una mayor demanda en torno a temas de diversidad e inclusión.¹⁶⁸

Como podemos observar, aparentemente hay una demanda en el sector privado. Sin embargo, las estadísticas muestran lo contrario en la práctica. Nuevamente, es preocupante y penosa la falta de diversidad que muestran las métricas. Es por esto que hay que traer a colación el tema. Como menciona Boise: “[The legal profession is] a product of a deeply entrenched system that relies on proxies for the ability to be a good lawyer like the law school that you went to, and the rank in your class at your law school”.¹⁶⁹ Muchas de esas

¹⁶¹ *Live with Kellye & Ken: Diversity and Inclusion in Legal Education*, *supra* nota 149.

¹⁶² *Id.*

¹⁶³ *Id.*

¹⁶⁴ *Id.*

¹⁶⁵ *Id.*

¹⁶⁶ *Id.*

¹⁶⁷ *Id.*

¹⁶⁸ *Live with Kellye & Ken: Diversity, Equity and Inclusion in Law*, *supra* nota 125.

¹⁶⁹ *Live with Kellye & Ken: Diversity and Inclusion in Legal Education*, *supra* nota 149.

universidades no son accesibles para todos y todas, lo que perpetúa el discrimen sistémico. Esto es cónsono con lo que expone el profesor Bell al decir que: “America is permanently racist to its core and that consequently the nation’s legal structures are, by definition, racist and involved”.¹⁷⁰ Hay un falso humanismo que impera en la estructura legal. Por esto, la profesión jurídica ha sido descrita como una que marcha hacia el futuro mirando hacia atrás.¹⁷¹

A su vez, la profesora Moran establece que:

We need to rethink our approach to race and equity because the tools of the civil right movement were created in a moment when one out of ten Americans identified as nonwhite and 90% were african american. That is not our demographic landscape today. About 40% have some kind of minority identification or racial or ethnic identification.” Latinos are the largest group right now and we don’t have a dominant racial or ethnic group. Whites are not going to be the majority in the future. So we really need to rethink what racial equity means in a demographically transformed landscape.¹⁷²

Esperemos que en algún momento, la profesión legal vea que, al igual que comenta el decano Varona: “Some of the strongest metals are combinations of metals that blended together become much stronger than their individual constituent parts. When we bring together diverse voices that are empowered at the table, that are included and treated fairly, decisions are better, strategies are stronger, lawyering is better”.¹⁷³

Por otra parte, volviendo a Puerto Rico y continuando con las experiencias de personas que han podido vivir el racismo la licenciada Rivera Lassén nos dice que:

El asunto del machismo y el racismo se ha normalizado de tal manera que la gente lo hace y no se da cuenta, por qué así es que funciona el machismo y el racismo, son parte de lo que aprendemos. No es hasta que se combate y se hace evidente que la gente actúa sin darse cuenta en esa dirección. Eso es parte de lo que debemos identificar y combatir.¹⁷⁴

Además, la licenciada Rivera Lassén expone que no es casualidad que hay tanta sobre representación en las cárceles de personas negras. Esto se mezcla con pobreza, el racismo es sistémico; hay que reconocerlo para poder llevarlo en otra dirección. De hecho, hace dos Censos atrás el 80% de la población en Puerto Rico se identificó como blanco. Esto es más que los países nórdicos.¹⁷⁵ Del mismo modo, la licenciada nos dice que el derecho no

¹⁷⁰ *An Overview of Critical Race Theory*, YouTube (1 de febrero de 2014) https://www.youtube.com/watch?v=z-SffjkUt_U (última visita 6 de marzo de 2021).

¹⁷¹ *Live with Kellye & Ken: Diversity and Inclusion in Legal Education*, *supra* nota 149.

¹⁷² *Live with Kellye & Ken: Advancing Racial Equity in the Legal Profession* *supra* nota 124.

¹⁷³ *Live with Kellye & Ken: Diversity and Inclusion in Legal Education*, *supra* nota 149.

¹⁷⁴ Delegación de Ponce del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, *supra* nota 87.

¹⁷⁵ *Id.*

es neutral. El derecho es racista, es sexista, es homofóbico, es xenofóbico porque se hace desde los privilegios. Y los privilegios son las normas y privilegios del sistema dominante. El sistema está hecho para resistir el cambio.¹⁷⁶ Finalmente, menciona que el racismo no necesariamente se percibe por el color de piel, es como se percibe el poder, o se adjudica desde el privilegio de una persona blanca.¹⁷⁷

Como señala la licenciada Maraliz Rivera: “Hay un amor hipócrita que viene disfrazado de racismo. Ahora se puede visualizar lo que se sabía, pero no se decía, ya que es una realidad”.¹⁷⁸ De ahí que, la denuncia sea un proceso de reconocimiento. No obstante, la decana Neptune de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico comenta que el Derecho es un instrumento de cambio, pero no el único.¹⁷⁹ En las palabras del Dr. Cornel West:

The question is not having hope, the question is being hope. It is not enough to be a participant, you got to be an agent, you got to be a participant. Keep on pushing! Curtis Mayfield said. Be a force for good Coltrane said. Mississippi goddam said Nina Simone. That ain't having hope, that is being a hope. Courageously bearing witness regardless of what the circumstances is because you're choosing to be a kind of person of integrity to the best of your ability before the worms get your body. Just telling the truth and having integrity is revolutionary. It's subversive. It's countercultural.”¹⁸⁰

Es por esto por lo que se debe continuar diciendo la verdad aparente. Todavía, en el año 2021, el racismo es permanente. Por eso, como mencionó el profesor Bell: “Telling the truth we see is never discouraging, it is enlightening”.¹⁸¹ Lo vimos el año pasado con los movimientos del *Black Lives Matter*, lo vemos en el trato a los provenientes de sectores marginados cuando no se les da el mismo acceso a la educación, a los servicios de salud, de educación, y sobre todo lo vemos en la escasa participación en las posiciones de poder.

Hay quienes puedan pensar que la institución de leyes en contra del discrimen ha sido suficiente. En cuanto a esto la profesora de Derecho Patricia Williams nos dice que la ley la mayoría de las veces sirve a los intereses de quienes tienen el poder porque los protege de responder a las demandas de los débiles¹⁸² Igualmente, respecto con esto el profesor Bell indica que hay una falsa noción de que si algo se obtiene por medio de la ley entonces se remedia el problema; cuando la experiencia demuestra que quienes se benefician no ceden el poder automáticamente.¹⁸³ Y es precisamente esto lo que pasa con el discrimen hoy en día. Por eso hay que promover la diversidad.

¹⁷⁶ *Id.*

¹⁷⁷ *Id.*

¹⁷⁸ *Id.*

¹⁷⁹ *Racismo en la profesión legal, supra nota 70.*

¹⁸⁰ Radio Open Source, *Dr. Cornel West on the Unpopular James Baldwin*, YOUTUBE (23 de febrero de 2017) <https://www.youtube.com/watch?v=X2kH6kSY6ps> (última visita 6 de marzo de 2021).

¹⁸¹ Bell Derrick: Advice to Young African Americans, YOUTUBE (12 de marzo de 2010) <https://www.youtube.com/watch?v=IzRj8yxlbME> (última visita 6 de marzo de 2021).

¹⁸² Para una discusión más a fondo sobre este particular, véase PATRICIA J. WILLIAMS, *THE ALCHEMY OF RACE AND RIGHTS* (Harvard University Press, 1992).

¹⁸³ *Live with Kellye & Ken: Diversity and Inclusion in Legal Education, supra nota 122.*

Finalmente, cuando pequeño escuchaba un razonamiento que decía: “si estudias y trabajas duro, puedes hacer lo que sea”. Luego descubrí que en eso se basaba el famoso ‘sueño americano’. Ahora de adulto me cuestiono: si trabajo duro, y continúo educándome, ¿puede un negro de clase baja o media baja ser juez del Tribunal Supremo, gobernador, presidente de un cuerpo legislativo, o alto ejecutivo en la industria privada? Mi optimismo me dice que sí. Pero la historia me golpea la cara cuando me demuestra que más allá de casos aislados, esto es la excepción, y no la norma. Para cambiar esa realidad hay que promover activamente la diversidad en todas las trincheras; es la única forma en la que cualquier persona proveniente de un sector desventajado en Puerto Rico pueda tener la oportunidad de ostentar esas posiciones. El trabajo duro y la preparación académica no son suficientes. Hacen falta oportunidades; hay que derrumbar los privilegios de las clases en poder.

James Baldwin, activista de los movimientos por los derechos civiles decía que para que haya figuras de poder, debe haber alguien dócil.¹⁸⁴ Perpetuar la estructura de poder actual es seguir relegando a la comunidad negra a un estado de subordinación. De hecho, el autor expone que las clases en poder no promueven la diversidad, pues presumen que a quienes se les niega la participación, con el mero hecho de su presencia, arruinarían la estructura de poder.¹⁸⁵ Ahora bien, Baldwin planteaba que: “History is not the past. It is the present. We carry our history with us. We are our history”.¹⁸⁶ La pregunta es, en el 2021, ¿queremos seguir perpetuando esta historia? A mi entender hay verdades innegables, pero Baldwin lo explica mejor: “The world isn’t white, it never was white and cannot be white. White is a metaphor for power”.¹⁸⁷

184 I AM NOT YOUR NEGRO (Raoul Peck 2016).

185 *Id.*

186 *Id.*

187 *Id.*