

## VI. SOBRE EL PROYECTO DE REGULACIÓN DEL INGRESO AL PODER JUDICIAL

El proyecto regula una serie de procesos para el ingreso a los cargos de: a) Personal de Maestranza y oficios; b) Empleados; c) Letrados.

### a. Personal de Maestranza y Oficios.

Para evaluar la idoneidad de los postulantes el proyecto establece la realización de una prueba de capacitación y una entrevista personal. Quienes cumplan con los estándares de idoneidad participarán de un sorteo que determinará quién será vacante.

### b. Empleados

Para evaluar la idoneidad el proyecto de ley establece la realización de exámenes consistentes en preguntas de opción múltiple, en los cuales se evaluarán conocimientos teóricos e informáticos. Aquellos que aprueben el examen participarán de un sorteo que determinará quién ocupará la vacante.

### c. Letrados

Para verificar el cumplimiento del requisito de idoneidad técnica el proyecto de ley establece que se deberá realizar un examen escrito. Luego de publicados los resultados de los exámenes los evaluadores procederán a evaluar los antecedentes de los concursantes que aprobaron el examen (40/70 puntos). La evaluación de los antecedentes de los concursantes compondrá el restante 30% del puntaje total.

A partir de estos resultados se conformará el orden de mérito, que tendrá una vigencia de dos años. Cuando se produzca una vacante, el titular (juez, defensor o fiscal, dependiendo de cada caso) podrá elegir al candidato de su preferencia, dentro del conjunto de los candidatos que se encuentren en las primeras veinte posiciones del orden de mérito.

El proyecto de ley significa un **gran avance respecto de la situación actual**, en la cual la mayoría de las designaciones son realizadas de modo discrecional generando condiciones para la contratación de familiares y amigos, u otros privilegios indebidos.

Si bien consideramos que los objetivos que se plantean son ambiciosos y será necesario complementar el presente proyecto con otras medidas y una reglamentación rigurosa, tenemos confianza en que las **medidas incluidas en este proyecto tenderán paulatinamente a la conformación de un Poder Judicial de composición más plural e idónea.**

Sin perjuicio de ello, dejamos a salvo los siguientes puntos que, según entendemos, merecen consideración:

### ***1. Proceso de selección de Personal: Incluir una etapa de entrevista genera un marco para la discriminación.***

Tanto del análisis realizado por ACIJ sobre el funcionamiento de los procesos de selección de Magistrados impulsado por el Consejo de la Magistratura de la CABA<sup>7</sup> -como de las investigaciones de otras organizaciones sobre la situación en el Consejo de la Magistratura de la Nación<sup>8</sup>- se desprende que la etapa de entrevista, en tanto suele estar regida por criterios subjetivos, es aprovechada por los evaluadores para favorecer a determinados concursantes.

---

<sup>7</sup> Ver pág. 53 del documento "Selección de Jueces en la Ciudad de Buenos Aires: Diagnóstico y propuestas" (2013): <http://bit.ly/XygZeL>. Ver síntesis del problema: <http://bit.ly/ZsA3Xc>

<sup>8</sup> Ver pg 206 del Informe de Derechos Humanos en Argentina del CELS (2008) <http://bit.ly/XMLNs8>

En tanto el proyecto de ley se propone generar un Poder Judicial más plural, sería conveniente eliminar esta instancia que en el contexto actual podría minar los objetivos propuestos, particularmente en el caso de minorías tradicionalmente discriminados.

## **2. Proceso de selección de Letrados:**

### **a. Que los evaluadores conozcan las calificaciones asignadas a los concursantes en el examen escrito al momento de calificar los antecedentes genera serios riesgos de manipulación de los resultados.**

El análisis realizado por ACIJ de los procesos de selección de Magistrados en la CABA<sup>9</sup> muestra que cuando los evaluadores conocen el impacto específico que su calificación tendrá sobre la posición de los concursantes en el orden de mérito, se producen hechos que insinúan manipulación.

Dado que estas dos instancias de evaluación son independientes, se sugiere **que no se publiquen los resultados hasta el final del proceso**, y que en atención a los objetivos de eficiencia que procura esta previsión, se decodifique únicamente la identidad de aquellos concursantes que no han aprobado el examen escrito, de manera tal que los evaluadores puedan reducir la cantidad de trabajo, y aún así desconocer la posición específica que ocuparán los concursantes aprobados en el orden de mérito.

### **b. El amplio margen que se otorga a los jueces, defensores y fiscales para elegir entre concursantes atenta contra los objetivos del proyecto de ley.**

El proyecto le otorga a los titulares la posibilidad de elegir entre los concursantes que quedan entre los primeros 20 lugares del orden de mérito.

El amplio margen dispuesto tenderá a que se mantenga el perfil actual de miembros del Poder Judicial, permitiendo una selección arbitraria.

Con el objetivo de incrementar las probabilidades de una renovación real de la composición del Poder Judicial se sugiere reducir el margen de elección a las primeras 5 posiciones del orden de mérito, como máximo.

---

<sup>9</sup> Ver pág. 65 y ss. del documento "Selección de Jueces en la Ciudad de Buenos Aires: Diagnóstico y propuestas" (2013): <http://bit.ly/XygZel>