

ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE JUEZAS/CES

en el ámbito del Consejo de la
Magistratura de la Nación

EQUIPO

Área de Fortalecimiento de las
Instituciones Democráticas

AUTOR

Marcelo Giullitti

ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN

Madison Grimes

COORDINADOR

Joaquin Caprarulo

DIRECTOR

Sebastian Pilo

.SUMARIO EJECUTIVO

En este documento se realiza un análisis de las evaluaciones a postulantes en diez procesos de selección de juezas/ces realizados por el Consejo de la Magistratura de la Nación. El objetivo de este trabajo es detectar las instancias dentro del proceso de evaluación que mayor riesgo tienen respecto a la utilización de criterios arbitrarios y proponer soluciones que permitan mejorar la objetividad de los procesos de evaluación.

En Argentina, el sistema de selección de juezas/ces tiene como primer paso un concurso público de oposición y antecedentes realizado por el Consejo de la Magistratura, cuyo fin es evaluar la idoneidad de las/os candidatas/os para la función.

La Constitución Nacional, a partir de la reforma realizada en el año 1994, incorpora a través del artículo 114 al Consejo de la Magistratura como órgano encargado de seleccionar a los/as postulantes para los tribunales inferiores de la Corte Suprema de la Nación. Este artículo constitucional fue reglamentado por la Ley N° 24.937, que establece, entre otras cosas, el procedimiento que debe llevar a cabo el Consejo de la Magistratura para conformar las ternas de candidatos/as para las vacantes en el Poder Judicial. Por su parte, el artículo 13 de esta normativa indica que el Plenario del Consejo de la Magistratura cuenta con la facultad de aprobar la reglamentación relativa a los concursos públicos de oposición y antecedentes, a partir de una serie de pautas sobre Concursos, Requisitos, Procedimientos y Publicidad. El Reglamento vigente fue aprobado por Resolución N° 7/14 del Consejo de la Magistratura y, modificado por las resoluciones 95/15 y 235/18, aunque la estructura del procedimiento para llevar adelante los concursos se mantiene idéntica.

El proceso de selección de juezas/ces tiene en nuestro sistema constitucional especial trascendencia institucional: en primer lugar, a diferencia de los restantes poderes, los miembros del Poder Judicial son seleccionados en forma indirecta a través de un proceso con componentes meritocráticos. El Consejo de la Magistratura lleva adelante un proceso de conformación de ternas para cada vacante basado en la idoneidad de las/os candidatas/os. La terna es enviada al Poder Ejecutivo, que tiene la facultad de seleccionar a una de esas tres personas y enviar su postulación al Senado de la Nación, quien finalmente acuerda la designación por mayoría agravada. Este diseño institucional tiene como objetivo reducir la discrecionalidad en la selección de juezas/ces gracias a la incorporación de elementos objetivos de evaluación y la intervención de los tres poderes del Estado.

En segundo lugar, los procesos de selección son especialmente relevantes en tanto las/os juezas/ces mantienen sus cargos mientras dure su buena conducta. Si bien esta estabilidad reforzada en el cargo posibilita garantizar la independencia del Poder Judicial ante presiones externas, también puede generar riesgos en caso de que el proceso de selección no haya garantizado la idoneidad del/la juez/a. En este contexto, la decisión sobre quién ocupará estos cargos es fundamental para garantizar la protección de los derechos y el equilibrio del sistema republicano.

En tercer lugar, como lo revelan numerosos estudios y encuestas, existe una crisis de confianza por parte de la ciudadanía en el Poder Judicial argentino. Esta crisis de legitimidad del Poder Judicial como sistema eficaz para la resolución de los conflictos conlleva la necesidad de garantizar la objetividad de los procesos de selección, a fin de fortalecer la confianza de la ciudadanía.

2. Las instancias de evaluación en el Consejo de la Magistratura

La ley 24.937, establece en su art. 13 inc. A) que "los postulantes serán seleccionados por un concurso público de oposición y antecedentes". La norma prevé tres etapas evaluatorias¹: 1) un examen de oposición realizado por un jurado independiente; 2) un examen de antecedentes realizado por la Comisión de Selección; y 3) una entrevista pública con el plenario del Consejo de la Magistratura.

A estas instancias evaluatorias, el Reglamento de Concursos² agregó una etapa de entrevista posterior a los exámenes de oposición y antecedentes, luego de que se confecciona el orden de mérito resultante de esas primeras dos evaluaciones. A partir de estas entrevistas personales, una subcomisión debe evaluar sus resultados y proponer modificaciones al orden de mérito, el cuál es finalmente decidido por la Comisión de Selección.

La evaluación tiene por fin elegir una terna vinculante que será enviada al Poder Ejecutivo, quien tiene luego la facultad de seleccionar a cualquier miembro de la terna y enviarlo al Senado a fin de obtener acuerdo.

El proceso de evaluación podría ser resumido de la siguiente manera:

A) Examen de oposición escrito: debe ser diseñado por el jurado basado en cuatro casos reales o hipotéticos presentados a sobre cerrado, que se sortea el día de la prueba. La evaluación debe tomar los recaudos para anonimizar a los participantes, para lo cual se codifican los exámenes. El examen de oposición puede ser evaluado con hasta 100 puntos, y dicha evaluación es realizada por un jurado técnico independiente.

B) Examen de antecedentes: es llevado a cabo por una/o de las/os Consejeras/os sorteada/o al efecto. La evaluación, que puede obtener hasta 100 puntos, se

1 El inc B del art. 30 establece que "El jurado tomará el examen y calificará las pruebas de oposición de los postulantes, elevando las notas a la comisión, la que calificará los antecedentes obrantes en la sede del Consejo. De todo ello, se correrá vista a los postulantes, quienes podrán formular impugnaciones dentro de los cinco (5) días, debiendo la comisión expedirse en un plazo de veinte (20) días hábiles.

En base a los elementos reunidos y a la entrevista con los postulantes, la comisión determinará la terna y el orden de prelación que será elevado al plenario junto con la nómina de los postulantes que participarán de la entrevista personal.

La entrevista con el plenario será pública y tendrá por objeto evaluar la idoneidad, aptitud funcional y vocación democrática del concursante.

El plenario podrá revisar de oficio las calificaciones de los exámenes escritos, de los antecedentes, impugnaciones y dictámenes.

Toda modificación a las decisiones de la comisión deberá ser suficientemente fundada".

2 El Reglamento vigente fue aprobado por Resolución N° 7/14 del Consejo de la Magistratura (Martes 25 de marzo de 2014 Primera Sección BOLETÍN OFICIAL N° 32.852); modificado por Resolución N° 95/15 del Consejo de la Magistratura (Martes 21 de abril de 2015 Primera Sección BOLETÍN OFICIAL N° 33.113) y por Resolución N° 235/18 del Consejo de la Magistratura (Martes 5 de junio de 2018 BOLETÍN OFICIAL N° 39.451). La mayoría de los concursos medidos (salvo el Concurso N° 324), utilizaron como marco normativo la versión modificada por la Resolución 95/15. A pesar de las diferentes modificaciones, las etapas evaluatorias de la Resolución N° 7/14 no sufrieron cambios.

debe llevar adelante siguiendo los criterios tabulados por el Reglamento. De estos puntos, se reconocen hasta 70 por antecedentes laborales, de los cuales hasta 30 pueden corresponder a "trayectoria" y hasta 40 por "especialidad". Asimismo, los antecedentes académicos se califican con hasta 30 puntos, correspondiendo hasta 10 por "publicaciones", hasta diez 10 por "docencia" y hasta 10 por "Posgrado".

C) Una vez que los puntajes del examen escrito y del examen de antecedentes se encuentran disponibles, se procede a la decodificación de las claves del examen escrito y se confecciona el **primer orden de mérito** según la sumatoria de los puntajes de cada candidata/o. De este orden de mérito se corre traslado a las/os concursantes.

D) Etapa de impugnaciones: las/os concursantes pueden impugnar el resultado de las evaluaciones. Estas impugnaciones solo pueden basarse en "error material, vicios de forma o de procedimiento, o en la existencia de arbitrariedad manifiesta". Los planteos son tratados por una subcomisión sorteada al efecto. Esta subcomisión propone las modificaciones que considere pertinentes a la Comisión, quien debe decidir su aceptación o rechazo.

E) Entrevista personal ante la Comisión de Selección: se debe convocar al menos a los primeros seis puntajes en el orden de mérito. La entrevista tiene por objeto valorar *"su motivación para el cargo, la forma en que desarrollará eventualmente la función, sus puntos de vista sobre los temas básicos de su especialidad y sobre el funcionamiento del Poder Judicial, su criterio respecto de la interpretación de las cláusulas de la Constitución Nacional y de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos que versan sobre control de constitucionalidad, así como de los principios generales del derecho.*

También serán valorados sus planes de trabajo, los medios que propone para que su función sea eficiente y para llevar a la práctica los cambios que sugiera, sus valores éticos, su vocación democrática y por los derechos humanos y cualquier otra información que, a juicio de los miembros de la Comisión, sea conveniente requerir".

La entrevista es llevada adelante por la misma subcomisión, la cual debe presentar un dictamen a la Comisión con el resultado de las entrevistas y la propuesta del **segundo orden de mérito**.

F) Dictamen de la Comisión con la terna de candidatas/os a cubrir el cargo concursado: el orden de prelación de la terna puede ser modificado por la Comisión, en función de la entrevista personal.

G) Audiencia pública ante el Plenario del Consejo: se debe convocar, al menos, a los integrantes de la nómina propuesta. La audiencia tiene por fin evaluar "su idoneidad, aptitud funcional y vocación democrática". El Plenario puede revisar de oficio las calificaciones de los exámenes escritos, de los antecedentes, impugnaciones y dictámenes.

3. Análisis de los concursos

H) Decisión del Plenario: con sustento en el dictamen de la Comisión y los resultados de la audiencia pública, el Plenario decide sobre la conformación de la terna vinculante y, en caso de aprobarla, ordena su envío al Poder Ejecutivo.

A) Concursos seleccionados para la muestra

Para realizar el trabajo se construyó una muestra con concursos finalizados en el año 2018³, que correspondieran a cargos de primera y segunda instancia de la jurisdicción federal. La selección atendió a criterios de diversidad en cuanto a competencia territorial, material, jerarquía y cantidad de vacantes concursadas. En razón de este criterio, se analizaron los siguientes diez concursos:

- Concurso N° 324 destinado a cubrir seis cargos en los Juzgados Nacionales de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo Federal n° 1, 3, 7, 10, 11 y 12 de la Capital Federal.
- Concurso N° 337 destinado a cubrir tres cargos en los Tribunales Orales en lo Penal Económico n° 1 y 3 de la Capital Federal.
- Concurso N° 357 destinado a cubrir dos cargos en la Cámara Federal de Apelaciones de Tucumán.
- Concurso N° 375 destinado a cubrir un cargo en el Juzgado Nacional en lo Criminal y Correccional Federal N° 5 de la Capital Federal.
- Concurso N° 376, destinado a cubrir un cargo en la Cámara Nacional Electoral.
- Concurso N° 377 destinado a cubrir un cargo en la Cámara Federal de Apelaciones de Salta.
- Concurso N° 381 destinado a cubrir un cargo en la Cámara Federal de San Justo, Provincia de Buenos Aires.
- Concurso N° 391 destinado a cubrir cuatro cargos en las salas I, II y III de la Cámara Federal de la Seguridad Social.
- Concurso N° 393 destinado a cubrir tres cargos en las salas I, II y III de la Cámara Federal de Apelaciones de La Plata.
- Concurso N° 399 destinado a cubrir dos cargos en la sala II de la Cámara Federal de Apelaciones de San Martín, Provincia de Buenos Aires.

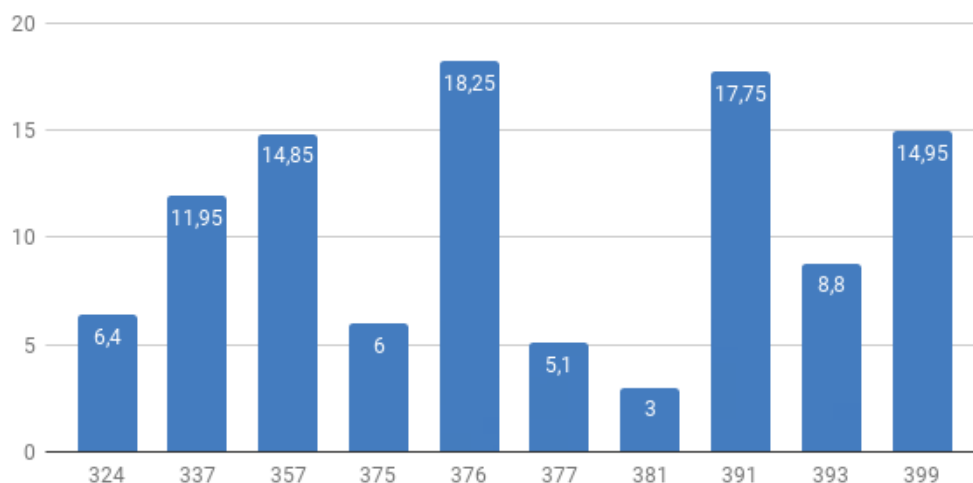
B) Análisis de datos sobre la etapa de impugnación en los concursos

En la totalidad de los concursos analizados se hizo lugar al menos a una impugnación al resultado de la evaluación de antecedentes. Sin embargo, en ninguno de los concursos de la muestra se hizo lugar a la impugnación del puntaje obtenido en el examen escrito. En las impugnaciones a los antecedentes, la mayor cantidad de puntos que fueron otorgados gracias a esta revisión fue de 18,25 puntos⁴ para un/a solo/a postulante.

³ La muestra se construyó a partir de los 45 concursos finalizados durante 2018 que se encontraban con designación pendiente.

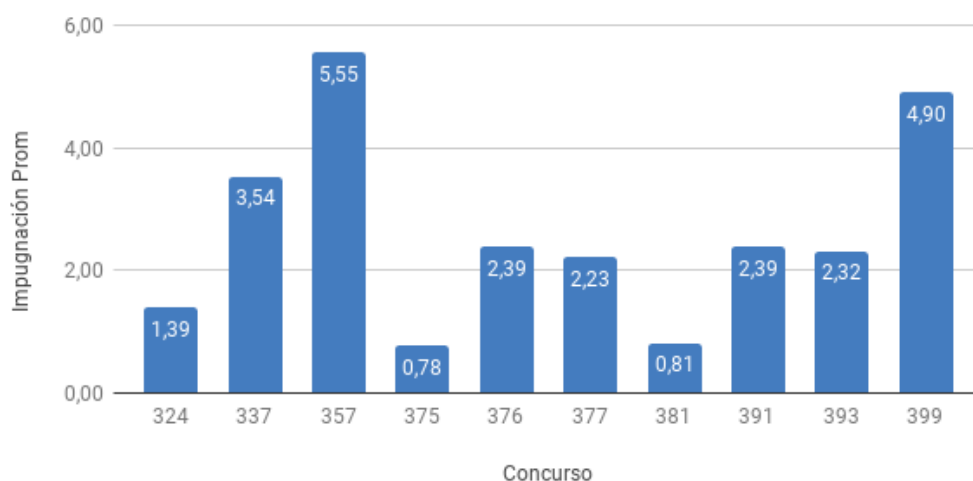
⁴ La modificación del puntaje corresponde al Concurso N° 376.

Cantidad máxima de puntos otorgados por impugnación de antecedentes



El promedio más alto de puntos otorgados gracias a impugnaciones fue de 5,55 puntos⁵. A su vez, el promedio total de puntaje otorgado en razón de las impugnaciones fue de 2,63.

Promedio de puntaje otorgado por impugnación de antecedentes por concurso



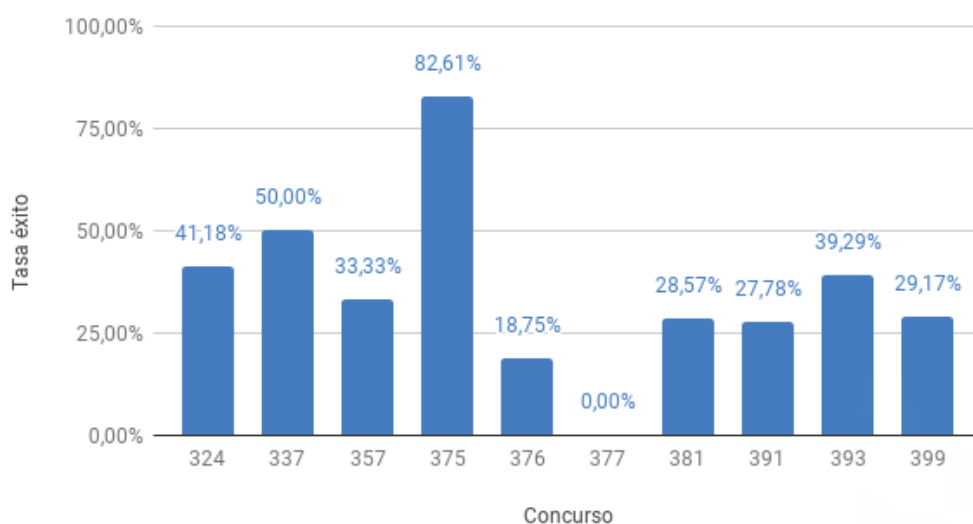
El promedio de la tasa de éxito de las impugnaciones, entendida como el porcentaje de impugnaciones que modificaron positivamente el lugar en el orden de mérito, fue de 30,4%⁶. La tasa de éxito más alta de impugnaciones en un concurso fue un 82,61%⁷.

5 El promedio más alto de puntos concedidos por impugnación corresponde al Concurso N° 357.

6 El promedio se calculó entre las 153 impugnaciones presentadas en los concursos analizados.

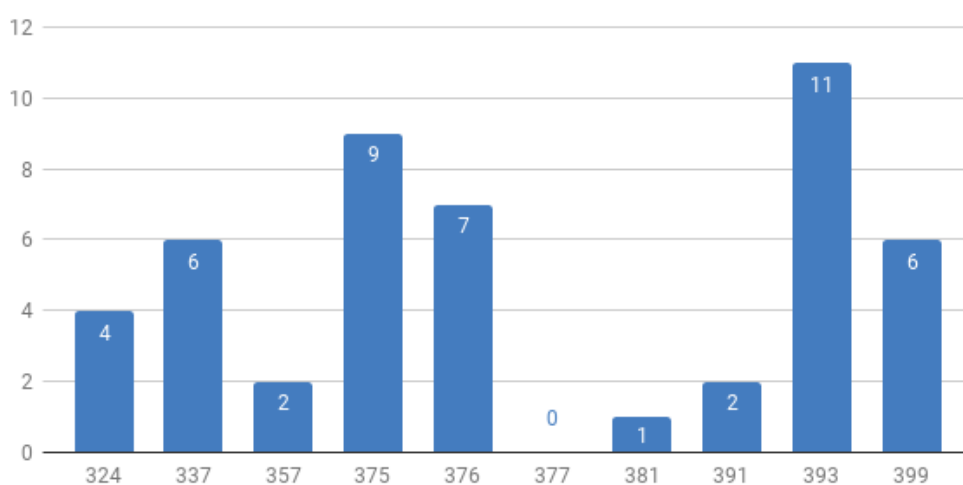
7 Correspondiente al Concurso N° 375, en el cual se presentaron 23 impugnaciones.

Tasa de éxito de las impugnaciones



El promedio de lugares que las impugnaciones permitieron avanzar en el orden de mérito fue de 4,8. El máximo de puestos que la impugnación de los antecedentes permitió avanzar para un/a postulante en el orden de mérito fue 11⁸. En siete de los diez concursos, las personas beneficiadas por el avance en el orden de mérito ingresaron en alguna de las ternas o listas complementarias enviadas al Poder Ejecutivo.

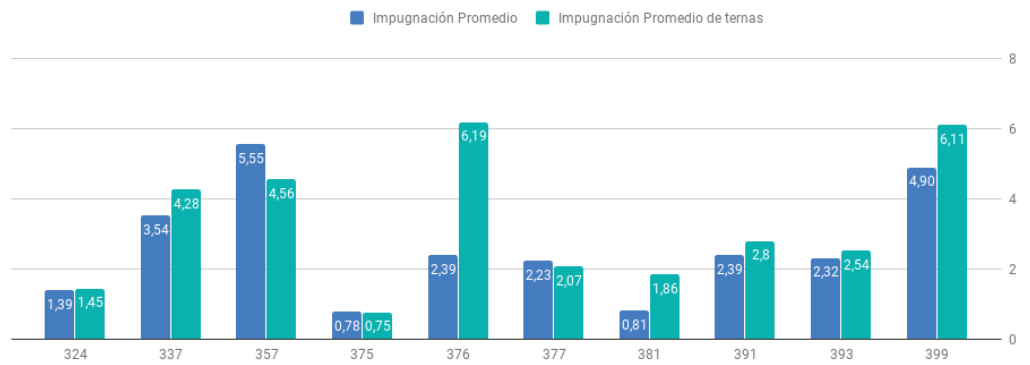
Cantidad máxima de posiciones avanzadas en el orden de mérito por impugnaciones



Finalmente, es destacable el hecho de que **aquellas personas que terminaron en ternas fueron también las más beneficiadas por los resultados de impugnaciones**. En este sentido, en siete de los concursos analizados, las personas que ocuparon un lugar en la terna obtuvieron un promedio de puntos por impugnación de antecedentes mayor al promedio general. Es decir, la mayor parte de los ternados se vieron más beneficiados por la cantidad de puntaje asignado tras las impugnaciones que el promedio general. Dicho promedio se obtuvo sumando el puntaje obtenido por todas aquellas personas que presentaron una impugnación en el concurso.

8 En el concurso N° 393, correspondiente al postulante Mariano Jorge Cartolano, que avanzó desde el puesto 33 hasta el puesto 22. A pesar de esta corrección, no llegó a estar entre los llamados a entrevista.

Comparación entre el promedio de puntajes por impugnación en general y en las/os ternadas/os



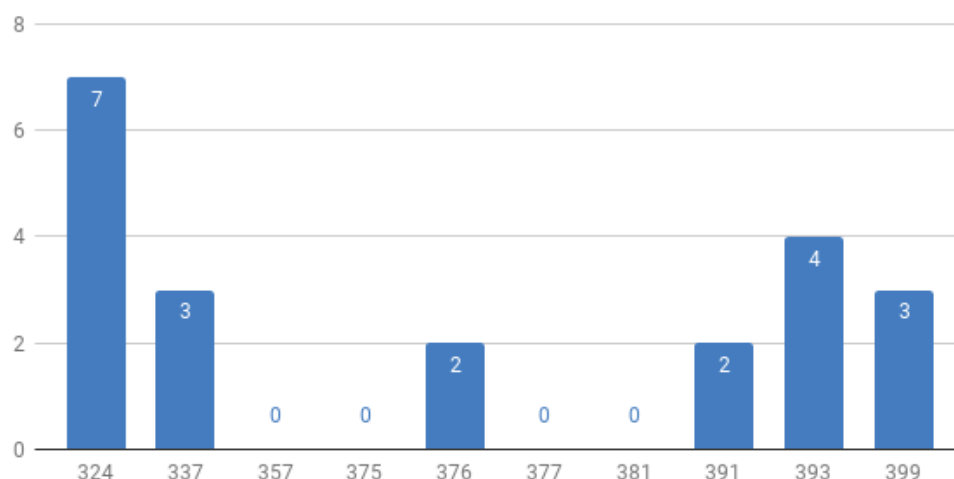
El análisis de la información revela que la etapa de las impugnaciones existen posibilidades de modificar en forma arbitraria los resultados de las evaluaciones. Tal como se describió anteriormente, las impugnaciones realizadas por las/os concursantes, y que deberían proceder sólo en caso de errores o arbitrariedades manifiestas, son analizadas por una subcomisión sin criterios preexistentes claros en cuanto a las causales para aceptarlas o desestimarlas. Esta posibilidad de modificar el orden de mérito elaborado en base a los resultados de las evaluaciones desvirtúa el proceso, en tanto posibilita favorecer a determinadas/os candidatas/os por sobre otras/os sin que medien criterios objetivos.

En segundo lugar, se observa que, si bien no es una etapa formal de evaluaciones, por su incidencia en el resultado final funciona como una etapa evaluatoria extra, donde no predominan criterios objetivos de evaluación y resulta difícil contrastar el resultado con los restantes.

C) Análisis de datos sobre la etapa de entrevistas ante la Comisión y el dictamen

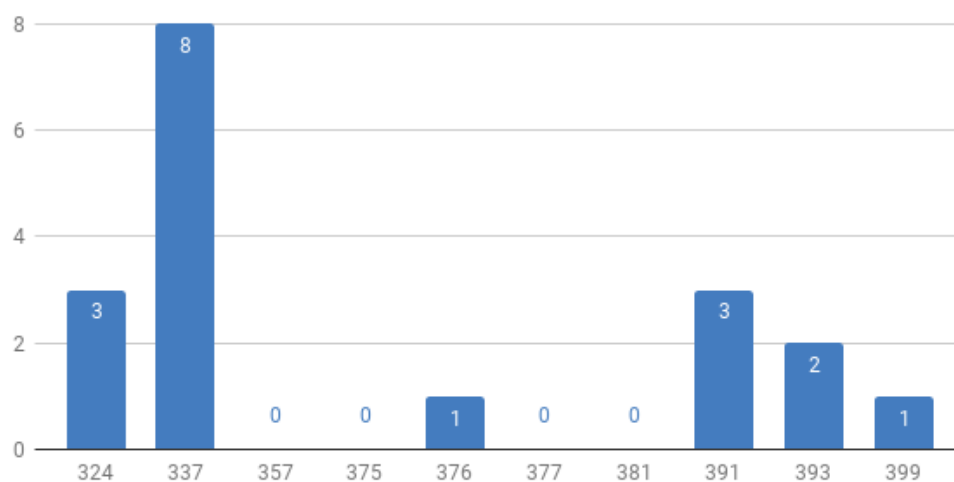
En 6 de los 10 concursos analizados se modificaron los órdenes de mérito luego de las entrevistas ante la Comisión. La mayor cantidad de candidatas/os beneficiadas/os en un concurso fue de 7.

Cantidad de candidatas/os beneficiadas/os por la entrevista personal



El concursante más beneficiado por la entrevista personal avanzó 8 puestos en el orden de mérito. De los seis concursos en los cuales hubieron personas beneficiadas por la entrevista personal, en cinco las beneficiarias terminaron en la terna o lista complementaria enviada al Poder Ejecutivo. En dos concursos las personas beneficiadas estaban fuera de los puestos de terna o lista complementaria y gracias a la modificación en la entrevista quedaron dentro de la terna o de la lista complementaria. En uno de los concursos la beneficiaria estaba en lista complementaria y gracias a la entrevista entró en posición de terna.

Cantidad máxima de posiciones avanzadas gracias a la entrevista ante la Comisión



Una vez que la Subcomisión eleva el informe de las entrevistas, este puede ser tomado sin modificaciones en el dictamen final de la Comisión de Selección, o puede ser aprobado con modificaciones. En los concursos analizados, se observa que prácticamente en todos se aprobó el orden de mérito propuesto por la subcomisión, salvo en un caso⁹.

⁹ Correspondiente al Concurso N° 391.

La información revela que la etapa de entrevistas ante la comisión tiene una incidencia relevante en el resultado final de los concursos. Sin embargo, las entrevistas, incorporadas en el artículo 41 del Reglamento, no contemplan ningún criterio objetivo con el que deben ser calificadas las respuestas de las/os postulantes.

Tampoco la reglamentación prevé una cantidad de puntaje máximo que se pueda obtener en base a las mismas. Esta instancia sucede, al igual que el período de impugnaciones, una vez que ya se conocen los resultados de las evaluaciones de oposición y antecedentes.

D) Análisis de los datos sobre la etapa de audiencia pública ante el Plenario

De los 10 concursos analizados, en 2 de ellos el Plenario del Consejo de la Magistratura determinó modificar el orden de mérito propuesto por la Comisión¹⁰.

La máxima cantidad de modificaciones se dió en el concurso N° 337, en la cual el Plenario modificó 6 veces el orden de prelación propuesto por la Comisión. El máximo de lugares avanzados en el orden de mérito por esta decisión fue de 4¹¹ posiciones.

Resulta llamativo el hecho de que en el Concurso N° 324, la justificación de la modificación de la terna haya sido la propuesta de un Consejero basada en las entrevistas personales. Por otra parte, en el concurso N° 337 la modificación en el orden se funda en la existencia de sanciones no declaradas por un candidato, el cual pasó del tercero al onceavo lugar en el orden de mérito. Sin embargo, el resto de los candidatos no ascendió un lugar respectivamente a partir del espacio generado, como indicaría la lógica, sino que las modificaciones al orden de mérito fueron realizadas en forma dispar, sin aclarar la regla utilizada.

Finalmente, en ninguno de estos casos es posible acceder, en soporte filmico, audio o papel, al registro de las audiencias públicas que permitan verificar las causales de los cambios en las ternas u órdenes de mérito. Vale destacar, en razón de estas aclaraciones particulares, que los registros de las audiencias públicas no son accesibles para ningún concurso que lleva adelante el Consejo de la Magistratura.

¹⁰ Concursos N° 324 y 337.

¹¹ En el Concurso N° 324 el candidato que se encontraba en el puesto 12 pasó al puesto 8 del orden de mérito. Como resultado, pasó de estar segundo en la sexta terna a estar segundo en la segunda terna.

Según se observa del análisis de la información, los resultados de las audiencias públicas ante el Plenario del Consejo de la Magistratura no se encuentran detallados en las resoluciones aprobatorias de los concursos.

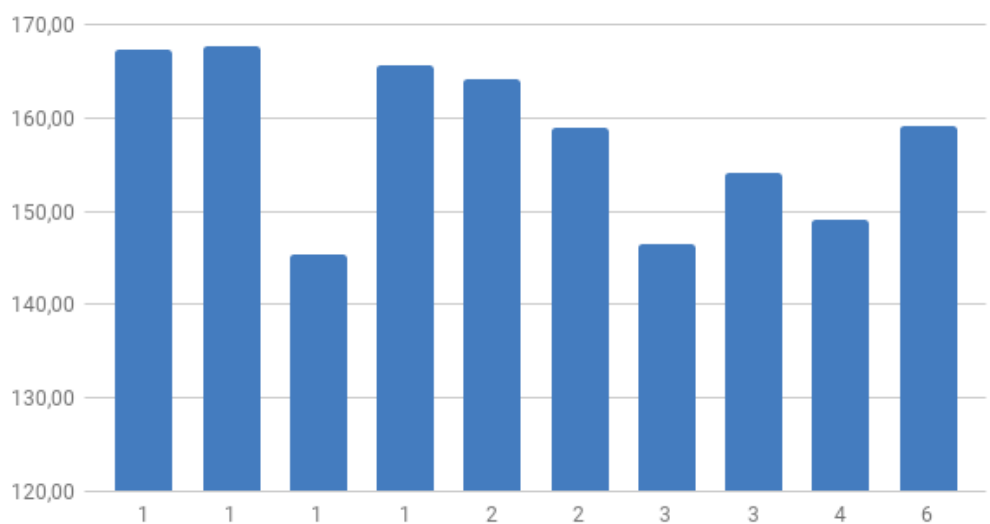
También se observa que la vaguedad y poca claridad de los términos utilizados en la Ley y el Reglamento con relación a estas atribuciones del Plenario, permite un espacio de discrecionalidad sustantivo, posibilitando modificar el orden de mérito en razón de criterios poco objetivos. Esto resulta particularmente relevante, ya que pueden darse casos donde hubiera personas que se encontraban fuera de los tres primeros puestos del orden de mérito, pero en lista complementaria, y que podrían a pasar a formar parte de la terna vinculante que es enviada al Poder Ejecutivo.

E) Diferencias de resultados entre concursos con vacantes múltiples y concursos con una sola vacantes.

Un fenómeno llamativo es la tendencia de que el promedio de los resultados totales de quienes forman parte de las ternas¹² sea más alto en aquellos concursos donde existen menos vacantes.

El hecho de que el promedio de los puntajes de quienes accedieron a ternas en concursos múltiples sea menor, permitiría presumir que resulta más fácil ser seleccionado en ese tipo de concursos que en aquellos donde se disputa una sola vacante.

Promedio de puntaje total según cantidad de vacantes a cubrir



¹² El análisis incluye a quienes son ubicados en la lista complementaria, en razón de que existe la posibilidad de que pasen a formar parte de la terna por renuncia o elección de otra/o candidata/o como juez en un concurso distinto.

4. Conclusiones

La manera en la que se llevan adelante actualmente los concursos de selección de magistradas/os en nuestro país nos muestra un procedimiento compuesto por cuatro etapas de evaluación, a pesar de que la Ley prevea tres. Estas cuatro etapas son el examen de oposición, el examen de antecedentes, la entrevista personal y, finalmente, la audiencia pública con el plenario del Consejo de la Magistratura. A estas etapas deben sumarse dos instancias que pueden alterar el resultado de las evaluaciones, que son las impugnaciones posteriores a los exámenes escritos y de antecedentes, y las modificaciones que puede realizar el Plenario al orden de mérito luego de la audiencia pública. A partir de esta descripción, y de los datos obtenidos de los concursos analizados, podemos arribar a las siguientes conclusiones:

➤ Sólo dos de las seis etapas (incluyendo impugnaciones y las intervención final del Plenario) pueden ser calificadas como instancias en las que predominan criterios objetivos y verificables de evaluación. El problema se vuelve, de esta manera, evidente: un proceso que debería garantizar la idoneidad, se encuentra sujeto a distintas formas de arbitrio que lo alejan de su propósito constitucional.

➤ Sobre la etapa de impugnaciones, la forma en que la Subcomisión recalifica a los impugnantes es poco clara y los datos demuestran que el impacto de esta decisión puede ser sustantivo en cuanto a la conformación del orden de mérito luego de los exámenes escritos y orales.

➤ La entrevista personal, en la que las/os candidatas/os deben exponer diferentes miradas, proyectos y posicionamientos frente al ejercicio de la magistratura que pretenden, no tiene contemplados parámetros específicos sobre los cuales puntuar las respuestas; el reglamento sólo indica que se valorarán cuestiones como planes de trabajo, valores éticos, vocación democrática o similares, pero sin indicar el modo en que ello debe hacerse.

➤ El hecho de que las etapas con un mayor nivel de discrecionalidad ocurran con posterioridad a las que más elementos objetivos incorporan al proceso, permite que tanto las impugnaciones como las entrevistas puedan ser utilizadas para favorecer a algún/a candidato/a por sobre otro/a sin que ello se encuentre efectivamente respaldado en criterios de idoneidad.

➤ Finalmente, el Plenario es la última instancia decisoria en cuanto a la conformación de las ternas vinculantes que serán enviadas al Poder Ejecutivo. Si bien la ley le reconoce la facultad de evaluar la idoneidad, aptitud funcional y vocación democrática del concursante mediante la audiencia pública y de revisar de oficio las calificaciones de los exámenes escritos, de los antecedentes, impugnaciones y dictámenes, la reglamentación no establece parámetros objetivos para el ejercicio de tales facultades.

A. *Sobre la evaluación de antecedentes y la etapa de impugnaciones*

➤ La disparidad existente entre los resultados del examen escrito y los resultados de la evaluación de antecedentes realizada por la Comisión demuestra que es necesario que la segunda sea realizada también por un jurado técnico independiente. En este sentido se puede delegar la evaluación de los antecedentes en un nuevo jurado de expertos, evitando que intervenga otra vez el jurado que evalúa los exámenes de oposición.

➤ Debido a que las impugnaciones se resuelven una vez que se conoce el orden de mérito, existe la posibilidad de que esta instancia sea utilizada para beneficiar a personas determinadas. Por esta razón, resulta recomendable que las impugnaciones a los antecedentes sean realizadas en forma previa al traslado del orden de mérito.

➤ Respecto a las impugnaciones, si la evaluación continúa siendo realizada por los propios miembros del Consejo de la Magistratura, sería recomendable que fueran resueltas por un jurado técnico independiente. Asimismo, debería preverse la necesidad de que aquellos que resuelven las impugnaciones sean especialistas en las distintas áreas que deben evaluar.

➤ A fin de que las impugnaciones sean controlables por cualquiera, se deberían establecer mecanismos para la digitalización de la documentación de cada una de las etapas, sistematización de dicha información y su puesta a disposición en internet, previendo herramientas de búsqueda que faciliten el acceso.

B. *Sobre las entrevistas personales*

➤ Dado que el Reglamento prevé la posibilidad de que la entrevista personal altere el orden de mérito, pero considerando que dicho aumento es mayormente discrecional, sería recomendable establecer un tope de puntos que se pueden asignar en esta etapa (que en ningún caso debería superar el 10% del total asignado a lo largo del concurso).

➤ Asimismo, es necesario establecer criterios de calificación detallados, verificables, desagregados y públicos.

➤ También resulta recomendable prever el acceso irrestricto a las respuestas de los exámenes y antecedentes de todos los concursantes que se presentaron a la entrevista, con debida antelación y de forma online.

➤ Sería recomendable prever canales de participación ciudadana, mediante los cua-

les cualquier interesado pueda presentar -de manera anónima y mediante un mecanismo simple- preguntas para concursantes específicos. Asimismo, sería necesario prever criterios claros y públicos para la exclusión de preguntas. Todas las preguntas presentadas se deberían leer al comienzo de la entrevista, aclarando el número de preguntas excluidas y los fundamentos.

➤ En razón de que el Consejo de la Magistratura registra el desarrollo de las entrevistas, es necesario establecer un mecanismo para la digitalización y acceso irrestricto de las filmaciones o grabaciones de audio de las entrevistas personales mediante su publicación a través de internet, consignando nombre completo, dictamen y calificación como parte de la descripción del video o audio. Este criterio también debería aplicarse a la audiencia pública ante el Plenario.

➤ Deberían establecerse canales y mecanismos para la difusión amplia de la convocatoria a presenciar las entrevistas, y un auditorio amplio para la recepción del público.

C. Sobre la audiencia pública ante el plenario

➤ Respecto a las audiencias públicas, sería recomendable que el Consejo establezca un calendario con las fechas de realización de las audiencias, y lo difundiera a fin de que quienes estén interesadas/os puedan participar.

➤ Resulta recomendable, en razón de que muchos concursos se sustancian para ocupar vacantes en las provincias, que las audiencias fueran transmitidas en tiempo real con herramientas de streaming.

D. Sobre el dictamen final del Plenario y las modificaciones a las ternas

➤ El Reglamento debería indicar cuáles son los alcances de la revisión que de oficio puede hacer el Plenario de todas las instancias evaluatorias, y además bajo qué criterios puede efectuar modificaciones en los resultados sin la necesidad de repetir etapas o dar intervención a la Comisión.

ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE JUEZAS/CES

en el ámbito del Consejo de la
Magistratura de la Nación

Asociación Civil por
la Igualdad y la Justicia

PODER JUDICIAL