



EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DEBE MODIFICAR SU REGLAMENTO DE SELECCIÓN DE JUECES Y JUEZAS

Las organizaciones abajo firmantes consideramos imprescindible que el Consejo de la Magistratura debata en forma urgente una reforma integral del reglamento de selección de las y los magistrados del Poder Judicial de la Nación. Es necesario resolver tres problemas centrales de nuestra administración de justicia: la duración excesiva e injustificada de los concursos, las arbitrariedades en los procesos de selección y la falta de representación justa de géneros. Recientemente, las consejeras Pamela Tolosa, María Fernanda Vázquez y el consejero Diego Molea presentaron una iniciativa para modificar dicho reglamento, que –aunque aún debe ser robustecida– incluiría avances muy relevantes en búsqueda de ese objetivo. Por ello, instamos al Consejo de la Magistratura a avanzar en el tratamiento, mejora y aprobación de la propuesta.

Desde su creación, el Consejo de la Magistratura ha fracasado en una de sus funciones básicas: realizar los concursos para seleccionar jueces y juezas en un proceso rápido, transparente, participativo y basado en criterios de idoneidad. Esto se evidencia, por un lado, en la prolongada duración de los concursos, que se extienden por años, generando que uno de cada cuatro juzgados estén vacantes u ocupados por jueces “subrogantes” o “trasladados”. Por otro lado, en la manipulación discrecional de los procesos de evaluación y conformación de las ternas, por la cual las decisiones se terminan basando en un juego de influencias corporativas y/o políticas antes que en la idoneidad.

En ese sentido, la presentación del proyecto de modificación del ***Reglamento del procedimiento para la selección de magistrado/as del Poder Judicial Nacional por concursos públicos de oposición y evaluación de antecedentes*** por parte de las consejeras Pamela Tolosa, María Fernanda Vázquez y el consejero Diego Molea –representantes del estamento académico y de la abogacía– constituye una excelente oportunidad para abordar estos problemas y avanzar en la aprobación de un nuevo sistema de concursos.



El proyecto incorpora notorias mejoras respecto del sistema actual. En particular, el establecimiento de un mecanismo de “evaluación anual anticipada de postulantes”, que incorpora los “exámenes generales”, un sistema previsto en la ley desde hace casi una década (en el artículo 7º inciso 6 de la ley 24.937), pero que, nunca fue implementado –pese a los [reiterados reclamos de la sociedad civil](#)–, y cuya vigencia no se vio afectada por el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. De este modo, se reducirían las demoras y la opacidad del proceso actual, en donde los concursos corren por detrás a las vacantes, con las consecuencias antes señaladas. También se incorporan criterios que garantizan la representación justa de géneros en las distintas instancias del proceso, con el objetivo de tener una administración de justicia con perspectiva de género.

Desde la sociedad civil tenemos propuestas para mejorar el proyecto, especialmente en aspectos vinculados a la prevención de arbitrariedades en la evaluación y el anonimato de los concursos, entre otros. Como en cada una de las discusiones previas, estamos a disposición para participar del debate que derive en la aprobación de un nuevo Reglamento de Selección.

El Consejo de la Magistratura requiere mejoras en muchas de sus funciones, y el Congreso de la Nación debe ocuparse en forma urgente de sancionar una nueva ley que no puede quedar reducida a una modificación de su integración. Sin embargo, **el propio Consejo puede y debe mejorar inmediatamente los procesos de selección.** Si eso no sucede, las consecuencias no las pagarán las y los funcionarios judiciales o las y los consejeros, sino una sociedad cada vez más acostumbrada a una Justicia lenta, ineficiente y muy lejana para resolver los conflictos con legitimidad e independencia.



COMENTARIOS AL PROYECTO DE REGLAMENTO DE SELECCIÓN

Las organizaciones de la sociedad civil abajo firmantes consideramos imprescindible que el Consejo de la Magistratura debata en forma urgente las reformas que resultan necesarias para mejorar el mecanismo de selección de las y los magistrados, a fin de resolver los problemas centrales que lo aquejan: la duración excesiva e injustificada de los concursos, las arbitrariedades en los procesos de selección y la desigualdad de género.

A continuación presentamos un análisis pormenorizado de los avances que presenta el proyecto de **Reglamento del procedimiento para la selección de magistrado/as del poder judicial de la nación por concursos públicos de oposición y evaluación de antecedentes** presentado por las Consejeras Pamela Tolosa, María Fernanda Vázquez y el Consejero Diego Molea. Asimismo, presentaremos un resumen de las mejoras que consideramos que deberían incorporarse a esa propuesta, a los fines de alcanzar un Reglamento que dé una respuesta integral a los problemas que actualmente presenta el mecanismo de selección.

1- Evaluaciones generales

- **¿Qué problemas tiene el sistema vigente?**
 - Los concursos se inician a partir de la apertura de cada vacante. Ello normaliza las “vacancias” de los juzgados, abonando a una cultura del interinato fuertemente arraigada en nuestro Poder Judicial. Por medio de un uso abusivo de mecanismos que debieran ser excepcionales, como las subrogancias o los traslados, se habilita y legitima que existan jueces y juezas con varios juzgados a su cargo.

- Los concursos tienen una duración irrazonable y permiten manipular los resultados de las evaluaciones, especialmente en aquellos procesos destinados a ocupar cargos en juzgados que son sensibles.

- **¿Qué avances presenta el proyecto?**

- Se establece la implementación de las “**evaluaciones generales anticipadas**”, que se realizarán en forma anual, en forma autónoma a la producción de vacantes. La ley del Consejo de la Magistratura contempla esta posibilidad desde el año 2013 (artículo 7º inciso 6 de la ley 24.937), pero, pese a los reiterados reclamos de la sociedad civil, esa facultad nunca fue utilizada. Este modelo tiene como ventaja la posibilidad de realizar exámenes anticipados más seguros, más completos, separados de la urgencia del cargo y en forma más transparente, permitiendo contar con órdenes de mérito ya elaboradas para el momento en que la vacante se produce.
- El proyecto prevé que, tras las evaluaciones, se conformarán **listas generales** desagregadas por temáticas con una duración de 5 años. Permite también que quienes se postulan puedan presentarse anualmente para mejorar el puntaje obtenido. Esto genera un sistema competitivo, que obliga a quienes quieren ocupar cargos en la magistratura a participar periódicamente de evaluaciones para no perder su posición en las listas y mantener su elegibilidad.

- **¿Qué otros aspectos deberían incorporarse a la propuesta?**

- Es necesario que la propuesta establezca un **plazo preciso y razonable en el que deba sustanciarse la evaluación general**. Estimamos que un plazo similar al propuesto para la evaluación específica, de 60 días hábiles, podría resultar adecuado.

- **Es importante también que se amplíe el plazo de inscripción para las evaluaciones generales** (previsto en 5 días hábiles), teniendo en cuenta que este tipo de evaluaciones convocarán a más gente que los concursos particulares.
- Debe especificarse que el **plazo de permanencia en los listados generales (de 5 años) se computa desde el último examen**, para incentivar a quienes se postulan a presentarse todos los años con el propósito de mejorar en el orden de mérito.

2- Incorporación de perspectiva de género

- **¿Qué problemas tiene el sistema vigente?**
 - Los movimientos feministas han evidenciado la desigualdad en la composición del Poder Judicial, así como la falta de perspectiva de género en las sentencias judiciales. En los últimos años, el Consejo de la Magistratura ha logrado avances en este sentido, pero sigue pendiente una transversalización de la perspectiva de género a lo largo de todo el mecanismo de selección.
- **¿Qué avances presenta el proyecto?**
 - Se incorpora la **capacitación permanente y actualizada en género como requisito excluyente para presentarse a concursar**, estableciendo como requisito de inscripción una constancia de capacitación en la materia con una antigüedad no mayor a 2 años, que debe mantenerse vigente durante la tramitación del concurso.
 - La perspectiva de género se incorpora como **temática a evaluar en los exámenes**.
 - La **integración del Tribunal Evaluador** deberá respetar la paridad de género.

- La Comisión de Selección deberá **convocar a por lo menos 4 mujeres** (sobre un total de 10 personas convocadas) para rendir las evaluaciones a un cargo judicial específico.
- Cuando el fuero donde se produzca la vacante tenga una integración de mujeres inferior al 40%, se establece la **convocatoria exclusiva para mujeres** hasta que dicho porcentaje sea superado.
- **En los demás casos, se establece que en la terna debe incluirse al menos una mujer.**

- **¿Qué otros aspectos deberían incorporarse a la propuesta?**

- Proponemos establecer pisos mínimos de género en la inscripción para los exámenes generales y, en caso de que ese piso no fuera satisfecho, se prevea ampliar el plazo de inscripción de forma exclusiva para mujeres (el Ministerio Público de la Defensa estableció ese piso en 40% -en el Art. 22 de su Reglamento de concursos-, lo que puede resultar en una guía útil para esta propuesta de reforma).
- Sería deseable que el Reglamento, en vez de dirigirse únicamente a las "mujeres", se refiera a "mujeres y disidencias sexo-genéricas", por tratarse estas últimas de grupos excluidos históricamente del Poder Judicial.

3- Examen y evaluación de antecedentes

- **¿Qué problemas tiene el sistema vigente?**

- **Evaluación de antecedentes:** El reglamento de concursos vigente prioriza los antecedentes profesionales, reconociendo hasta 70 puntos (sobre un total de 100) para esta categoría y sólo 30 por antecedentes académicos. A esto se suma la forma particular en la que pondera los antecedentes profesionales en el propio Poder Judicial o Ministerio Público.

En la práctica, esta distribución ha colaborado en consolidar una **endogamia judicial** que obstaculiza el acceso a la magistratura de profesionales que ejercen en forma liberal o de la academia. Además, la evaluación de antecedentes es realizada por las y los Consejeros de la Comisión de Selección y Escuela Judicial, generando un “cuello de botella” producto de la **sobrecarga de trabajo**.

- **Exámenes:** Los exámenes consisten en casos prácticos que son rígidos y están alejados de la realidad. Su resolución no resulta suficiente para encontrar los mejores perfiles que requiere nuestra administración de justicia. Asimismo, el sistema no asegura en la práctica el estricto anonimato de las evaluaciones.

- **¿Qué avances presenta el proyecto?**

- **Evaluación de antecedentes:** El proyecto propone un mejor balance entre los tipos de antecedentes, ya que reduce a 50 puntos los antecedentes profesionales, asigna 30 a la formación especializada y 20 a la actividad académica y docente. Además, la evaluación de los antecedentes deja de estar a cargo de las y los Consejeros, lo que podría contribuir a eliminar la **sobrecarga** de trabajo actual.
- **Exámenes:** Se amplían las temáticas a evaluar, incorporando aptitudes esenciales como ética profesional, derechos humanos, perspectiva de género, lenguaje claro, destrezas de argumentación jurídica e interpretación legal, entre otros. Además, propone evaluar sobre técnicas de litigación y conducción de audiencias, una herramienta fundamental en las instancias de oralidad y mediación en todos los fueros, como es el caso de la implementación del Código Procesal Penal Federal que establece un sistema acusatorio. Sin embargo, el proyecto elimina todos los mecanismos previstos actualmente para asegurar el anonimato de las evaluaciones y los reemplaza por una regla genérica.

- **¿Qué otros aspectos deberían incorporarse a la propuesta?**
 - **Evaluación de antecedentes:**
 - Es necesario que se incorporen **reglas claras sobre cómo asignar puntaje** por cada categoría. Una tabulación de antecedentes mucho más precisa y detallada permitirá que la evaluación del personal técnico de la Comisión de Selección tenga menores márgenes de discrecionalidad. Específicamente, en el caso de publicaciones científico-jurídicas y del ejercicio de la docencia debe eliminarse la referencia a un rango genérico de puntos y tabular con precisión el puntaje otorgado por cada publicación según su tipo (libro, revista con referato o sin, en calidad de autor/ o coautor/a, etc.) y del cargo docente según si es concursado o no, según su jerarquía (ayudante, jefe/a de trabajos prácticos, adjunto/a, titular, etc.) y antigüedad.
 - Asimismo, debe establecerse para todos los tipos de antecedentes la saturación de puntos por categoría.
 - Resulta necesario que se establezca una ponderación de antecedentes que garantice el acceso a la magistratura de una mayor diversidad de profesionales, tanto del ejercicio liberal de la profesión, el trabajo en entidades de bien público y personas que hayan dedicado su carrera **a la actividad científica y docente como actividad exclusiva**. Por ejemplo, deberían asignarse puntos según cantidad de años y jerarquía en el sistema de carrera de investigador/a de CONICET o de centros de investigación acreditados del ámbito universitario.
 - **Por otro lado, se recomienda puntuar de manera diferente aquellos cargos judiciales o en la administración que están concursados** de los que no lo están, e incorporar un puntaje creciente en los cargos concursados de mayor jerarquía en la administración pública, algo que el proyecto solo contempla para la carrera judicial.

- La evaluación de los antecedentes académicos debería contemplar criterios que otorguen mayor puntaje cuando los títulos de posgrado se vinculen con la materia para la que se está concursando.
- **Exámenes:**
 - Es necesario que se establezca un sistema de evaluación, con **reglas y mecanismos concretos, que asegure el anonimato** de las y los concursantes en el momento del examen y su posterior evaluación. Para eso sugerimos mantener los mecanismos contemplados actualmente para asegurar el anonimato de los exámenes y sumar una evaluación de “doble ciego” realizada por dos personas del Tribunal Evaluador, las que deberán ser sorteadas con posterioridad a la realización del examen de oposición (tanto el general como el realizado para el cargo específico). Ambos puntajes serán promediados para obtener la calificación final.
 - Es preciso que el Reglamento incorpore criterios de recusación/excusación de las personas integrantes del Tribunal Evaluador. Para ello, se puede utilizar la casuística del reglamento actual.
 - Debería incorporarse la posibilidad de impugnar a las personas integrantes del Tribunal Evaluador, con un máximo de dos personas impugnadas por candidato/a. Las impugnaciones deberán ser resueltas previo a la evaluación, de la forma prevista para las impugnaciones de exámenes (resuelta por la Comisión de Selección y ratificada o modificada por el Plenario del Consejo).
 - En pos de asegurar la transparencia del procedimiento y la igualdad de condiciones, es importante realizar **múltiples exámenes y sortearlos al momento de la evaluación.**

- Al mismo tiempo, el reglamento debería establecer que **previo a los exámenes se deben establecer los criterios de evaluación**, de forma tal que puedan ser contrastadas las evaluaciones con estas pautas preliminares. En este sentido, el reglamento debería prever las reglas mínimas de evaluación, estableciendo que cada consigna debe tener un puntaje mínimo o máximo, y la valoración máxima que se puede dar en cada punto por corrección en el razonamiento, utilización de citas jurisprudenciales y doctrinarias y utilización de lenguaje claro y sencillo.

4- Entrevista personal

- **¿Qué problemas tiene el sistema vigente?**
 - En la actualidad, no existen criterios claros sobre la relevancia de la entrevista personal llevada a cabo por la Comisión, ni de la audiencia pública realizada por el plenario. En esta etapa del sistema de concursos se posibilita la modificación discrecional a los órdenes de mérito en base a criterios desvinculados de la idoneidad.
- **¿Qué avances presenta el proyecto?**
 - Se **elimina la entrevista personal realizada por la Comisión** y se lleva a cabo directamente en audiencia pública con el Consejo en pleno.
 - Se establece un **límite a la relevancia de la entrevista** realizada en audiencia pública de un máximo de 20 puntos.
 - No se permite tratar en la audiencia los temas ya evaluados con anterioridad.

- **¿Qué otros aspectos deberían incorporarse a la propuesta?**
 - Establecer **limitaciones expresas a la posibilidad de que el Plenario modifique las ternas** con posterioridad a la finalización de las evaluaciones.
 - Además, el proyecto debería indicar un mecanismo para **que las objeciones presentadas formen parte del debate de la audiencia pública**, ya sea dando lugar que la o las personas presentantes expongan sus observaciones o bien dando lectura a todas aquellas objeciones recibidas y que resulten procedentes.
 - El proyecto debería establecer la obligatoriedad de **transmitir en vivo por Internet la totalidad de las Audiencias Públicas**, la posibilidad de participar de forma remota en caso de que se incorpore que la ciudadanía pueda exponer sus objeciones y que las respectivas grabaciones -así como las versión taquigráficas o resúmenes escritos- queden habilitadas para su visualización o descarga en Internet con posterioridad.

5- Impugnaciones a las evaluaciones

- **¿Qué problemas tiene el sistema vigente?**
 - Las impugnaciones en el sistema vigente son resueltas por la Comisión y definidas por las y los Consejeros. **Esta etapa de discrecionalidad tiene la potencialidad de distorsionar todo el proceso evaluativo**, haciendo virtualmente inútiles los criterios objetivos previamente establecidos.
- **¿Qué avances presenta el proyecto?**
 - **El Proyecto no introduce reformas significativas y mantiene los problemas del sistema actual.** No se prevé límites en la impugnación a

evaluaciones, y deja que sean resueltas por la Comisión de Selección y ratificadas o modificadas por el Plenario del Consejo.

- Tras la evaluación del examen por cargo judicial específico y la entrevista del Plenario, se prevé una segunda etapa de impugnación, sin establecerse quién resuelve, ni otras reglas de limitación.

- **¿Qué otros aspectos deberían incorporarse a la propuesta?**

- Es necesario que se establezcan **límites objetivos a la injerencia de la resolución de las impugnaciones sobre el resultado de los concursos**. Debería establecerse un tope de porcentaje del resultado de la evaluación que puede modificarse gracias a la impugnación.
- Se debería establecer un **jurado técnico independiente** que no se encuentre conformado por las y los integrantes del Consejo de la Magistratura para resolver las impugnaciones.
- Por último, se debe incluir la **posibilidad de impugnar a los integrantes de la Comisión de Selección y del Tribunal Evaluador** respecto de los vínculos con las personas inscriptas.

6- Duración total del concurso

- **¿Qué problemas tiene el sistema vigente?**

- El proceso actual, una vez producida una vacante, no garantiza que los concursos sean realizados con la mayor celeridad posible. Si bien el reglamento vigente establece que la totalidad del proceso de selección no puede exceder de 90 días hábiles, prorrogables por 30 días más, el plazo es sistemáticamente incumplido.



- **¿Qué avances presenta el proyecto?**
 - El reglamento propuesto reduce la duración del proceso indicado a partir de la generación de una vacante (etapa de evaluación para un cargo específico) a 60 días hábiles, y establece consecuencias en caso de que el plazo sea superado.

- **¿Qué otros aspectos deberían incorporarse a la propuesta?**
 - Proponemos que el plazo de 60 días hábiles contemple dos etapas: un plazo de 30 días hábiles para realizar el examen por vacante y la evaluación psicológica -de lo cual deberá publicarse un primer orden de mérito-, y un plazo idéntico para llevar a cabo la audiencia pública y la aprobación de la terna por el plenario. **Si el segundo plazo fuera incumplido, la terna quedará conformada automáticamente** con las tres primeras personas del orden de mérito producido de la realización del examen por vacante y la evaluación psicológica.
 - Asimismo, es necesario que **se establezcan cuáles son las sanciones** sobre las y los consejeros en caso de que se exceda el plazo establecido.