



Buenos Aires, 4 de mayo de 2012

RES. N° 303/2012

VISTO:

El estado del concurso n°. 45/10, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la presentación que tramita por actuación nro. 7516/12, el concursante Javier Indalecio Barraza impugnó la calificación obtenida por la entrevista personal y por sus antecedentes en mencionado concurso, convocado para cubrir cargos de juez de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario.

Que, asimismo, el impugnante se agravia respecto a la calificación total en el rubro de "antecedentes profesionales" en tanto entiende que no se ha valorado sus tareas de asesoramiento jurídico en distintos organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional y su actuación como juez federal subrogante.

Que, para evaluar los antecedentes profesionales, cuando el concursante se ha desempeñado en más de un cargo o jurisdicción, se ha otorgado el puntaje correspondiente al de mayor jerarquía. Asimismo, la puntuación acordada a los cargos desempeñados en el Poder Judicial de la CABA reciben una calificación superior a los cargos desempeñados en otras jurisdicciones, todo ello con estricto arreglo a lo normado en el art. 41º, inc. 1 del Reglamento de Concursos. Resulta oportuno recordar que cuando el postulante hubiese desempeñado más de un cargo, no se adicionan los puntajes correspondientes a todos ellos, sino que se asigna la calificación correspondiente al cargo de mayor jerarquía.

Que, examinada nuevamente la evaluación de antecedentes del impugnante, no se advierte que se haya incurrido en la omisión invocada. En primer lugar, su actuación como juez federal subrogante no se encuentra acreditada en su legajo personal, razón por la que no fue tenida en cuenta a la hora de valorar sus antecedentes en este acápite. Las constancias que acompaña junto a su escrito de impugnación resultan extemporáneas dado que no ha satisfecho lo establecido por el art. 16, último párrafo del Reglamento de Concursos. Por otro lado, el impugnante no ofrece ningún elemento o fundamento reglamentario que permita sostener que su puntaje fue erróneamente inferior al asignado a sus antecedentes profesionales, más allá de repetir su experiencia laboral y señalar su elección como miembro del jurado (circunstancia no prevista en el reglamento como fundamento para otorgar un mayor puntaje al que le fue concedido).

Que, en relación con los planteos que efectúa respecto del rubro "Posgrado", toda vez que se le ha asignado el máximo puntaje previsto por el Reglamento de

Concursos y que, a su vez, esta calificación no ha sido objeto de impugnación alguna por parte de otros concursantes, su tratamiento deviene abstracto.

Que, en cuanto al cuestionamiento referido a la calificación total en el rubro "Docencia" en cuanto, según alega el postulante, no se evaluó correctamente la relevancia y la cantidad de los cargos docentes acreditados en su legajo, cabe observar -en primer lugar- que en la ficha de antecedentes del impugnante se consignaron correctamente los cargos acreditados en su legajo y se valoró de acuerdo a los criterios objetivos utilizados por la Comisión para calificar a todos los concursantes que acreditaran ser Profesores Adjuntos de una materia (2,60 puntos). Por lo demás, si bien asiste la razón al impugnante en cuanto señala la omisión en indicar en el rubro "Docencia" el ejercicio de determinados cargos, dicha circunstancia no altera el puntaje otorgado en este acápite, dado que en los casos en los que un postulante hubiese desempeñado más de un cargo docente, no se adicionan los puntajes correspondientes a todos ellos, sino que se asigna la calificación correspondiente al cargo de mayor jerarquía.

Que, asimismo, no se encuentra acreditado en el legajo del impugnante que éste se desempeñe como Docente Titular en algunos de los cargos que acredita. Al respecto, cabe aclarar que la mera descripción en el certificado correspondiente del carácter de "Profesor" o "Docente" del postulante no alcanza para otorgarle en este rubro la nota correspondiente a un concursante que acredite expresamente ejercer como docente "Titular".

Que, en relación con el cargo que alega ejercer en la ECAE, es menester observar que dicha circunstancia no se encuentra acreditada en su legajo personal.

Que, en virtud de lo expuesto, tampoco los agravios relacionados con el rubro "Docencia" pueden prosperar.

Que, con respecto a los agravios referidos al rubro "Publicaciones", cabe destacar que el impugnante no acreditó ninguna de las publicaciones que afirma haber escrito. Sin perjuicio de ello, se le otorgó una calificación de 4 puntos, superior a la de los concursantes que menciona y que, a diferencia del impugnante, sí acreditaron los artículos que escribieron.

Que, finalmente, el impugnante cuestiona la falta de valoración en el acápite "Otros antecedentes relevantes" de su carácter de Investigador Inscrito del Instituto Gioja (lo cual fue valorado en el rubro "Docencia"), de su actuación como Director de la Maestría de Derecho Administrativo de la UAI (también considerado en "Docencia"), su membresía a un centro de estudios ecuatoriano (no acreditado en el legajo), la recepción de sus publicaciones en la jurisprudencia (no acreditado en el legajo) y varios



elementos que surgen en el apartado mencionado. Por consiguiente, toda vez que el concursante no aporta elementos que conmuevan el puntaje otorgado por la Comisión evaluadora a este rubro, también corresponde desestimar este agravio.

Que, con respecto al planteo vinculado a la ausencia de motivación de la calificación otorgada por la realización de la entrevista personal, es dable advertir –en primer lugar– que el Reglamento de Concursos para la Selección de Jueces y Magistrados del Ministerio Público del Poder Judicial de la CABA se limita en esta etapa concursal a fijar un puntaje máximo para la entrevista (40 puntos) y a enumerar una serie de pautas subjetivas que el organismo evaluador (en este caso, la Comisión de Selección) puede aplicar total o parcialmente. En este sentido, el art. 35 del Reglamento de Concursos, al referirse al objetivo de la entrevista personal, dispone que “[l]a entrevista personal con los Concurstantes tiene por objeto la evaluación integral a la que se refiere el Artículo 40º de la Ley 31, que incluye las siguientes pautas: a) concepto ético profesional, b) preparación científica, c) otros antecedentes tales como: valorar su motivación para el cargo; la forma en que piensa desarrollar la función pretendida; sus puntos de vista sobre los temas básicos de su campo de conocimiento y sobre el funcionamiento del Poder Judicial; los medios que propone para que su función sea eficiente y para llevar a la práctica los cambios que sugiere; sus planes de trabajo; su vocación democrática y republicana; y sus concepciones acerca de los derechos fundamentales y del sistema de garantías, así como cualquier otra información que, a juicio de los miembros de la Comisión de Selección, sea conveniente requerir. La Comisión, podrá evaluar a los Concurstantes optando por todas o algunas de las pautas referidas precedentemente”. Asimismo, el art. 42 establece que “[l]os miembros de la Comisión de Selección labrarán un acta calificando a cada Concurstante mediante dictamen fundado, con una escala de hasta cuarenta (40) puntos”.

Que, de la normativa reseñada se desprende claramente que la calificación concedida en esta etapa del concurso no puede decidirse mediante la utilización de reglas de valoración de carácter exacto en sentido matemático. En efecto, el propio orden jurídico aplicable admite la dificultad operativa de dicho proceso al no proporcionar fórmulas de cálculo y medición del resultado de la entrevista. En cambio, sí brinda claras directivas con respecto a quiénes deben integrar la indeterminación específica de esta etapa del procedimiento, otorgando en consecuencia un cierto margen de discrecionalidad a los operadores definidos para evaluar a los concursantes de la manera más justa y equitativa posible con el único límite de un puntaje máximo (margen de discrecionalidad que, como veremos, la propia Comisión decidió acotar).

Que, al respecto, resulta oportuno recordar que “[l]os diversos aspectos que atañen a la valoración de las calidades de los candidatos, tanto en la faz profesional como personal, como hombres y mujeres formados en el derecho y en los valores de la República, deben quedar reservados, en principio, a la ponderación exclusiva y final del órgano investido con la competencia para la selección e inmunes a la injerencia judicial. Éste

constituye el primer, definido y esencial límite que los jueces no pueden superar, so pena de invadir la esfera de atribuciones propia del órgano al que el constituyente encomendó de manera específica tan delicada misión, infringiendo así el mandato constitucional que pesa sobre el Poder Judicial. Sólo cuando se verifique una transgresión nítida y grave del ordenamiento jurídico o, en especial, de las disposiciones que rigen el procedimiento de selección, o en los supuestos excepcionales en los que lo decidido traduzca un ejercicio indisimulablemente irrazonable de aquellas atribuciones al punto de que se observe una parodia del concurso que exigen las normas constitucionales e infraconstitucionales en juego, se tornará viable el examen judicial de los actos impugnados al solo efecto de privarlos de validez y sin avanzar sobre las decisiones finales que en ejercicio de la atribución en examen continúan siendo función insustituible del Consejo de la Magistratura” (v. voto del Dr. Fayt in re “Carranza Latrubesse, Gustavo s/ acción de amparo”, sentencia del 23/05/2006, Fallos 329:1723). En esa misma tesitura, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal sostuvo en relación con las facultades discrecionales del Consejo de la Magistratura de la Nación que “variar un orden de mérito [en un concurso de selección de magistrados] no implica per se una arbitrariedad, al estarse en un ámbito tolerable de apreciación del órgano al que el ordenamiento jurídico asigna una competencia específica” (v. Sala I in re “Scaravonati Beatriz c/ E.N. Consejo Magistratura DCTM 29/06, R335/06, Acto 22/06 s/ amparo ley 16.986”, sentencia del 14/02/2008).

Que, en base a las circunstancias aludidas, se dictó la Resolución CSEL N° 116/2012, que contempla expresamente todas las pautas de valoración previstas en el art. 35 del Reglamento de Concursos para la Selección de Jueces y Magistrados del Ministerio Público del Poder Judicial de la CABA. Precisamente, tal como surge de los considerandos del Acta N° 292/2012 de Reunión Ordinaria de la Comisión de Selección (a cuyos fundamentos remite la resolución citada), “las entrevistas se realizaron con el objeto de valorar la preparación ética, profesional y científica de cada concursante, la motivación para el desempeño del cargo al que aspira acceder, la forma en que piensa desarrollar la función pretendida, sus puntos de vista sobre los temas básicos de su campo de conocimiento y sobre el funcionamiento del Poder Judicial, el conocimiento de la jurisprudencia local, los medios que propone para que su función sea eficiente y para llevar a la práctica los cambios que sugiere, sus planes de trabajo, su vocación democrática y republicana, sus concepciones acerca de los derechos fundamentales y del sistema de garantías, así como cualquier otra información que, a juicio de los miembros de la Comisión de Selección, sea conveniente requerir”. A continuación, se explica que “los concursantes fueron interrogados, entre otros aspectos, con respecto a la jurisprudencia de primera instancia y cámaras de los tribunales locales; los fallos plenarios de las Cámaras de Apelaciones; la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia; los criterios generales de actuación del Ministerio Público; el proceso de consolidación de la autonomía de la Ciudad; la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia respecto de asuntos locales; a diversos aspectos constitucionales y legales atinentes a la vida de la Ciudad; y a cuestiones jurídicas controvertidas y/o de actualidad”. Asimismo, se estableció una escala de puntajes que alcanza el máximo de cuarenta puntos, de conformidad con lo dispuesto por el



art. 42 del Reglamento citado. También se precisa que “para determinar la calificación de cada concursante en relación con cada uno de los cargos pretendidos se valoró el perfil del candidato, la impresión causada en la entrevista, si la vacante a cubrir pertenece a la primera o segunda instancia, las manifestaciones vertidas por el concursante y las diferencias funcionales y legales existentes entre los cargos del Ministerio Público Fiscal, el Ministerio Público Tutelar, el Ministerio Público de la Defensa y los Tribunales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”.

Que, por otro lado, corresponde señalar que la escala de calificaciones fue confeccionada mediante el empleo de categorías razonables de puntajes que describen acabadamente las razones por las cuales a las entrevistas realizadas se les asignó la nota contemplada en ellas. En efecto, se dispuso que: a) los concursantes calificados con 40 puntos realizaron una excelente exposición en relación con el cargo a cubrir. Las respuestas que brindaron fueron completas, claras y precisas, abordando las cuestiones planteadas de manera puntual y concreta. Durante la entrevista se desarrollaron con fluidez, soltura y solvencia conceptual, organizando adecuadamente el uso de su tiempo de exposición. Demostraron compromiso con la gestión judicial y la calidad del servicio de justicia, así como también un profundo conocimiento de la problemática del fuero al que pertenecen las vacantes a las que aspiran acceder. Satisfacen todas las pautas previstas en el art. 35 del Reglamento de Concursos; b) los concursantes calificados con 35 puntos respondieron satisfactoriamente las preguntas y comentarios formulados por los integrantes de la Comisión en relación con el cargo que aspiran ejercer, con sustento en las pautas establecidas en el art. 35 del Reglamento de Concursos. La exposición fue completa, clara y precisa. Desarrollaron los temas abordados con seguridad. Demostraron estar preparados para cumplir con las exigencias y responsabilidades del cargo a cubrir; c) los concursantes calificados con 30 puntos respondieron correctamente las preguntas de los integrantes de la Comisión con respecto al cargo a cubrir. La exposición fue completa y clara. Durante la entrevista se desarrollaron con fluidez y soltura; d) los concursantes calificados con 25 puntos realizaron una exposición aceptable con respecto al cargo aspirado. Las respuestas fueron correctas y ordenadas. Desarrollaron las cuestiones planteadas en forma general y adecuada, aunque omitieron profundizar algunos aspectos de los temas abordados; e) los concursantes calificados con 20 puntos expusieron aceptablemente a los efectos de desempeñar el cargo pretendido, pero con algunas imprecisiones. Si bien las respuestas brindadas a las preguntas y comentarios de los integrantes de la Comisión fueron correctas, no resultaron totalmente satisfactorias. Desarrollaron las cuestiones planteadas en forma general y adecuada, aunque sin la profundización suficiente; f) los concursantes calificados con 15 puntos no respondieron con precisión las preguntas de los miembros de la Comisión. La mayoría de las respuestas brindadas carecieron de profundidad. No utilizaron adecuadamente el tiempo asignado.

Que, la escala descripta permite conocer con claridad la opinión que cada entrevista en particular mereció al conjunto de los miembros de la Comisión evaluadora en relación con los cargos aspirados. Por lo demás, el mecanismo utilizado de

establecer categorías de puntajes limita el margen de discrecionalidad del que goza el órgano de que se trata, dado que reduce el universo de notas que pueden otorgar los Consejeros intervinientes en esta etapa del concurso. Esta situación responde a la intención manifiesta de los evaluadores de morigerar las facultades discrecionales que les reconoce el reglamento aplicable, en aras de dotar a esta evaluación la mayor transparencia e imparcialidad. Ello, sin perjuicio de resaltar que el máximo resultado establecido por el Reglamento de Concursos para la entrevista personal representa tan sólo una quinta parte del puntaje máximo total previsto para confeccionar el orden de mérito definitivo.

Que, en suma, la Res. CSEL N° 116/2012 se encuentra debidamente motivada, dado que: a) enuncia en forma completa y detallada las pautas tenidas en cuenta para evaluar el rendimiento de los concursantes en la entrevista personal; b) señala las cuestiones introducidas y tratadas durante las entrevistas de manera que cada Consejero interviniente pudiera determinar en qué grado los concursantes entrevistados responden a las convicciones, aspiraciones y principios que considera necesarias para desempeñar el/los cargo/s que los postulantes aspiran a cubrir; c) establece una escala de puntajes dividida en categorías, que describen con precisión la opinión que mereció a la Comisión evaluadora el desempeño de cada entrevistado y la nota que, por consiguiente, corresponde asignarle.

Que, ahora bien, con fundamento en el análisis efectuado precedentemente, cabe concluir que no resultan sostenibles los agravios vertidos por el impugnante pues confunde el ejercicio de las facultades discrecionales reconocidas a la Comisión de Selección por la normativa pertinente con un acto arbitrario e irrazonable. En efecto, el recurrente se limita a manifestar su mera disconformidad con el puntaje obtenido y los criterios empleados por la Comisión mediante argumentos tan subjetivos y opinables como los que imputa al órgano evaluador bajo la figura de arbitrariedad. En ninguna parte de su escrito demuestra que le haya sido impedido opinar, desarrollar y explicar con libertad las cuestiones que le fueron planteadas, ni haber sido destinatario de un trato hostil por parte de los entrevistadores o de preguntas ajenas o manifiestamente inconducentes en relación con el cargo a cubrir. Tampoco acredita la existencia de una discriminación ilegítima y manifiesta en razón de la calificación otorgada a otros concursantes.

Que, tras revisar nuevamente el desempeño del impugnante en su entrevista personal y analizar los fundamentos expresados en la impugnación, no se han encontrado razones significativas que revelen la necesidad de modificar el puntaje asignado por la Comisión de Selección a la actuación demostrada por el recurrente en la entrevista de que se trata.

Que, a mayor abundamiento, cabe destacar que el puntaje impugnado se obtuvo a partir de considerar y promediar las opiniones efectuadas por los tres Consejeros que integran la Comisión de Selección, que representan a los tres sectores previstos en el art. 115 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Poder



Judicial de la CABA, Legislatura y Abogados con domicilio electoral y matrícula en la ciudad).

Que, en virtud de lo expuesto precedentemente, y toda vez que los argumentos esgrimidos por el impugnante no logran conmover la decisión adoptada por la Comisión de Selección, corresponde desestimar la impugnación del puntaje que obtuvo por su entrevista personal con respecto al concurso N° 45/10.

Que la Comisión de Selección de Jueces, Juezas e Integrantes del Ministerio Público emitió el dictamen nro. 182/12.

Por ello, y en ejercicio de las atribuciones conferidas por el art. 116 de la Constitución de la Ciudad, la Ley N° 31 y sus modificatorias;

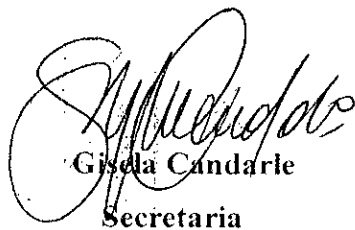
**EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**

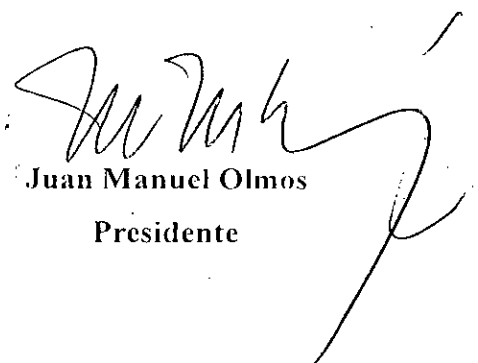
RESUELVE:

Art. 1º: Rechazar la impugnación formulada en contra de las calificaciones asignadas en los antecedentes y por su entrevista personal.

Art. 2º: Regístrese, comuníquese a la Comisión de Selección de Jueces, Juezas e integrantes del Ministerio público y al correo electrónico denunciado por el presentante y, oportunamente, archívese.

RESOLUCION N° 303/2012


Gisela Candarile
Secretaria


Juan Manuel Olmos
Presidente