



Buenos Aires, 4 de mayo de 2012

RES. N° 206/2012

VISTO:

El estado del concurso nro. 42 /10, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la presentación que tramita por actuación nro. 7635/12 el concursante Claudio Ricardo Silvestri presentó su impugnación a la calificación obtenida por su entrevista personal, antecedentes y evaluación escrita en el mencionado concurso, convocado para cubrir cargos de Fiscal ante la Justicia de Primera Instancia en lo Penal Contravencional y de Faltas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Que con respecto a los planteos vinculados 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 40° 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° 104/2012, 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, la Res. CSEL N° 104/2012 se encuentra debidamente motivada, debido a 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, 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, explicado lo anterior, es dable señalar que, tras revisar nuevamente el desempeño del impugnante en su entrevista personal y analizar los fundamentos expresados en la impugnación, se advierte que la calificación otorgada al concursante en cuestión resulta reducida en relación con el comportamiento demostrado por aquel en su entrevista personal, de lo que deriva la necesidad de modificar el puntaje asignado



al recurrente. En consecuencia corresponde elevar la nota otorgada al concursante Silvestri a un total de 25 puntos.

Que, asimismo, impugna el puntaje que le ha sido concedido por sus antecedentes.

Que, con respecto al puntaje otorgado en concepto de antecedentes profesionales, cuestiona que, teniendo en cuenta que el concurso es para Fiscal, se haya otorgado idéntico puntaje a todos los secretarios de primera instancia, sin distinción entre los que se desempeñan en una Fiscalía, como él, a los que prestan funciones en una Defensoría, Asesoría Tutelar o Juzgado.

Que, en esa línea, cuestiona que, al momento de puntuar, tampoco se haya meritado la antigüedad en el cargo o el acceso por concurso a éste, siendo que él ha sido designado en el cargo de secretario por concurso público y cuenta con siete años de antigüedad en ese cargo.

Que, asimismo, se queja de que no se haya meritado que ha ejercido la profesión de abogado durante quince años.

Que, a juicio de la Comisión de Selección, los 42 puntos que pueden obtenerse por antecedentes profesionales deben dividirse en: 21 en razón del cargo, 7 por antigüedad, y 14 por especialidad de la vacante a cubrir.

Que para el cargo de Secretario de 1º Instancia, la Comisión ha considerado que deben otorgarse 18 puntos.

Que en razón de lo expuesto, las expresiones del impugnante no evidencian agravio en tanto ha sido calificado con el máximo puntaje que puede obtener por ese rubro.

Que se queja de que no haya sido meritado su labor como fiscal interino en cuatro oportunidades.

Que la Comisión ha considerado al valorar los desempeños en interinatos, el ejercicio en el cargo por un tiempo sustancial.

Que cuestiona que no hayan sido valorados los proyectos de resoluciones y dictámenes fiscales acompañados.

Que, si bien el concursante podría haber obtenido puntaje por dicho concepto, atento a que se le ha asignado la máxima calificación en el rubro "antecedentes relevantes" nada cabe proveer al respecto.

Que, cuestiona el puntaje asignado por el rubro "publicaciones". Puntualmente se agravia por los 0.60 puntos asignados y solicita sea elevada en tanto considera que dichas publicaciones "revisten una calidad y trascendencia con la labor que la demanda la vacante".

Que a juicio de la Comisión, las publicaciones sólo obtendrán calificación cuando fueran impresas en medios especializados, otorgándose 0.20 puntos a cada trabajo publicado en alguna revista de tal carácter.

Que el postulante ha acreditado la publicación de 3 artículos en medios especializados, por lo que el puntaje asignado se ajusta al criterio expuesto precedentemente.

Que posteriormente el concursante cuestiona que se haya omitido su calificación como docente del CFJ, en el seminario/taller "Escritura II. Técnicas de despacho".

Que de la lectura de la valuación de antecedentes surge que lo invocado por el impugnante se ha tenido en cuenta al momento de puntuar los Antecedentes Relevantes, aunque no se ha asignado puntaje dado que el concursante tiene la calificación máxima prevista para ese acápite.

Que, por último, refiere el concursante haber realizado un profundo trabajo de investigación en la Universidad de Morón sobre "grooming".

Que, siendo exacto lo expuesto, corresponde otorgarle 0,50 puntos en el acápite Docencia e Investigación, los que deberán ser añadidos a la puntuación total de sus antecedentes, que en consecuencia queda establecida en cuarenta y nueve puntos con noventa centésimos (49.90).

Que en lo que respecta a la evaluación escrita, el impugnante entiende que su nota de 32 puntos es baja, y que el Jurado consideró erróneamente que en su examen el concursante solicitaba la clausura preventiva al juez sin determinar el tipo contravencional involucrado, sin tener en cuenta que lo hacía en la parte dispositiva de su elaboración. Deduce que es partiendo de esa premisa equivocada que el Jurado no le asigna una calificación mayor.

Que la evaluación técnica de los concursantes, a través de las pruebas escrita y oral, ha sido realizada por un jurado de especialistas en las materias que son de competencia del cargo que se concurra. Sus miembros han sido designados por sorteo entre los integrantes de las nóminas de expertos en cada especialidad propuestos por la Legislatura



de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Tribunal Superior de Justicia, el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, las facultades de derecho con asiento en la Ciudad, y los integrantes de la magistratura. En tales condiciones, puede afirmarse que el mecanismo de designación y el origen de las propuestas constituyen una garantía acerca de la ecuanimidad del cuerpo y la aptitud profesional de sus integrantes.

Que en ese orden de ideas las impugnaciones deben demostrar la existencia de omisiones o errores graves o arbitrariedad en la calificación asignada. En tal sentido no son idóneas para modificar la decisión recurrida las que sólo exhiben la discrepancia de la impugnante con el puntaje otorgado, que de tal modo resultan insuficientes para conover lo resuelto.

Que la Comisión ha analizado detalladamente tanto la presentación de la concursante como así también la opinión del jurado, y examinado la prueba, por lo que objetivamente no puede desconocerse que siendo una cuestión opinable, en la misma se han expedido expertos técnicos de incuestionable conocimiento de la materia.

Que sin embargo, a juicio de la Comisión el examen del impugnante supera estándares mínimos, y contrastado con otras pruebas aparece errónea la calificación asignada toda vez que los argumentos expuestos, los fundamentos proporcionados y la misma solución del caso se evidencian sólidos y demostrativos de un buen conocimiento del tema abordado en la medida que ameritan acoger su protesta y otorgarle dos puntos más en la calificación de su prueba escrita.

Que la Comisión de Selección de Jueces, Juezas e Integrantes del Ministerio Público emitió el dictamen nro. 88/12.

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: Hacer lugar a la impugnación formulada por el presentante respecto de la evaluación escrita, y otorgarle dos (2) puntos más, por lo que su calificación final en esa evaluación es de treinta y cuatro puntos (34).

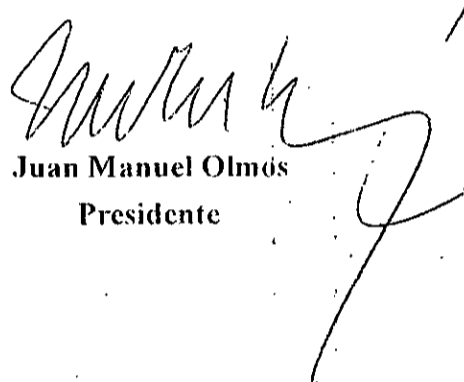
Art. 2º: Hacer lugar a la impugnación con respecto a la calificación de antecedentes del impugnante y en consecuencia otorgarle 0,50 puntos en el acápite Docencia e Investigación, los que deberán ser añadidos a la puntuación total de los antecedentes, que en consecuencia queda establecida en cuarenta y nueve puntos con noventa centésimos (49,90).

Art. 3º: Hacer lugar a la impugnación formulada respecto de la calificación obtenida en la entrevista personal, que se incrementa a veinticinco (25) puntos.

Art. 4º: 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° 206/2012


Gisela Candarle
Secretaria


Juan Manuel Olmos
Presidente