



Buenos Aires, 4 de mayo de 2012

RES. N° 107 /2012

**VISTO:**

El estado del concurso nro. 42 /10, y

**CONSIDERANDO:**

Que mediante presentación que tramita por actuación nro. 7661/12 la concursante Silvia Di Napoli presentó su impugnación a la calificación obtenida por sus antecedentes y la entrevista personal en mencionado concurso, convocado para cubrir cargos de fiscal ante la Justicia de Primera Instancia en lo Penal Contravencional y de Faltas.

Que, con respecto a sus antecedentes, impugna que se haya omitido considerar y asignar puntaje a su desempeño como Secretaria de Cámara – Directora de la UIT en la Unidad Fiscal Este de la CABA.

Que para evaluar los antecedentes de la impugnante se ha tenido en cuenta su desempeño como Secretaria de 1º Instancia de la Fiscalía CyF N° 12 de la CABA, cargo de mayor puntaje entre los acreditados por la concursante.

Que examinada nuevamente la evaluación de antecedentes de la impugnante, no se advierte que se haya incurrido en las omisiones que invoca. Al respecto, cabe destacar que del legajo respectivo no surge acreditado en debida forma el cargo invocado (Secretaria de Cámara – Directora de la UIT en la Unidad Fiscal Este de la CABA.).

Que, en razón de lo expuesto, se tornan abstractas las comparaciones que lleva a cabo con los concursantes De Minicis, Tereszko, López Zabaleta, Gaspani y Casares, por lo que no corresponde expedirse al respecto.

Que la impugnante señala a continuación que no se le ha asignado puntaje relativo a su desempeño profesional durante 4 años en el Conicet. Sobre este punto, debe señalarse que en todos los casos, al asignar el puntaje relativo a los antecedentes profesionales, se ha tenido en cuenta únicamente el cargo acreditado al que corresponda el mayor puntaje, sin calificar el resto de los cargos de menor incidencia que se invocaren, en aplicación del criterio sentado por la Comisión de Selección.

Que, posteriormente, solicita que se le asigne el puntaje relativo a su desempeño en 6 ocasiones como Fiscal Subrogante. En este aspecto, surge de la evaluación efectuada por la Comisión de Selección que lo señalado por la postulante ya ha sido tenido en

cuenta dentro de los Antecedentes Relevantes, por lo que corresponde desestimar la impugnación.

Que lo mismo sucede con la petición de la concursante dirigida a que se compute dentro de los Antecedentes Académicos su desempeño como Coordinadora en el Curso de Introducción a la Justicia Penal Contravencional y de Faltas, lo cual ya ha sido contemplado dentro de los Antecedentes Relevantes por la Comisión de Selección.

Que la misma solución debe recaer sobre su solicitud de puntuación relativa al Curso de Derechos Humanos y Debido Proceso, en tanto el referido curso fue tenido en consideración en los Antecedentes Relevantes, y calificado con 0.10 puntos.

Que la recurrente continúa impugnando la omisión de considerar y puntuar su intervención en el programa "Los fiscales a la escuela", indicando que a otros concursantes, entre ellos Silvestri, le fue reconocido un crédito de 0,20, por lo que solicita se le conceda igual puntaje.

Que, toda vez que asiste razón a la recurrente, cabe hacer lugar a su impugnación, asignándole 0,20 puntos más a su calificación obtenida en Antecedentes Relevantes.

Que cuestiona asimismo la omisión de puntuar la Capacitación para Fiscales Interinos de la CABA, tal como se hiciera con los postulantes Lancman y Tula del Moral, por lo que solicita se le asigne el puntaje correspondiente. Al respecto, cabe destacar que en el legajo de la impugnante no obra ninguna constancia que acredite que la postulante haya participado de la capacitación mencionada, por lo que deberá desestimarse su impugnación.

Que por lo expuesto corresponde otorgar 0,20 más a su calificación.

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 Concursantes 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 Concursante 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). 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. 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. En suma, 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 ahora bien, con fundamento en el análisis efectuado precedentemente, cabe concluir que no resultan sostenibles los agravios vertidos por la 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, la 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 destinataria 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 en este punto, corresponde señalar que el planteo referido al supuesto desconocimiento sobre las razones que llevaron a diferenciar su puntaje del obtenido por otros concursantes en particular carece de la entidad suficiente para modificar la calificación decidida a su respecto. En primer lugar, la recurrente no justifica los motivos por los cuales la descripción de las causas que dieron lugar a las calificaciones no resulta suficiente para explicar las diferencias entre éstas, máxime cuando la impugnante no demuestra -más allá de sus alegaciones personales y subjetivas- la existencia de una conducta arbitraria del órgano evaluador que la perjudique y/o beneficie a otro/s concursante/s en forma infundada. En segundo término -y en consonancia con lo anterior-, la impugnante no explica por qué razón considera que en esta etapa del concurso y no en las otras resulta arbitraria la falta de elaboración de un informe detallado que compare su desempeño en la entrevista con el demostrado por cada uno del resto de los postulantes.

Que a la misma conclusión se arriba con respecto a las observaciones efectuadas con respecto a la nota otorgada al concursante Tropea por su desempeño en la entrevista personal. La impugnante reduce todo su argumento en este aspecto a apreciaciones personales, señalando su desacuerdo sin ofrecer ningún elemento consistente o sólido que permita suponer la existencia de arbitrariedad o error material en la decisión adoptada por el órgano interviniente.

Que explicado lo anterior, es dable señalar que, tras revisar nuevamente el desempeño de la 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 aquella en su entrevista personal, de lo que deriva la necesidad de modificar el puntaje asignado al recurrente. En consecuencia, corresponde elevar la nota otorgada a la concursante De Napoli a un total de 25 puntos.

Que la Comisión de Selección de Jueces, Juezas e Integrantes del Ministerio Público emitió el dictamen nro. 64/12.

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:**

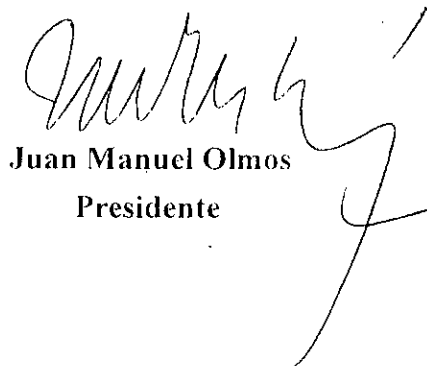
Art. 1º: Hacer lugar parcialmente a la impugnación presentada por la concursante Silvia Di Napoli respecto a sus antecedentes y otorgar 0,20 puntos más, quedando en total de 49,40, respecto al Concurso 42/10.

Art. 2º: Hacer lugar parcialmente a la impugnación referida al puntaje de la entrevista personal, la que se eleva en un total de veinticinco (25) puntos.

Art. 3º: 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° 187/2012

  
Gisela Candarle  
Secretaria

  
Juan Manuel Olmos  
Presidente