



Buenos Aires, 4 de mayo de 2012

RES. N° 255/2012

VISTO:

El estado del concurso nro. 43/10, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la presentación que tramita por actuación nro. 7672/12, la concursante Analía Inés Zamboni Ledesma, impugna la calificación obtenida en el examen oral y escrito y entrevista personal en el mencionado concurso, convocado para cubrir cargos de defensores ante la Justicia de Primera Instancia en lo Penal, Contravencional y de Faltas.

Que sostiene el impugnante respecto de su evaluación escrita que de la lectura atenta del dictamen del jurado, considera, se ha incurrido en un error metodológico que pone en riesgo su ecuanimidad.

Que, asimismo, respecto de su examen oral, aduce que solo se han tenido en cuenta algunos parámetros u otros no incluidos, lo cual ha hecho que la calificación dada haya resultado errónea.

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 concursa. 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, asimismo, los criterios de valoración consensuados por el jurado del concurso respecto del examen escrito (art. 29 del Reglamento) que luce en fs. 455 a 498 del tercer cuerpo, del expte. N° SCS-033/10-0 constituyen un marco adecuado para la evaluación que se llevó a cabo, por lo que la Comisión de Selección considera que otorgan un razonable sustento a la decisión adoptada.

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 del impugnante con el puntaje otorgado, que de tal modo resultan insuficientes para conmovérlo resuelto.

Que la Comisión de Selección ha analizado detalladamente tanto la presentación del concursante como así también su examen escrito, la videofilmación de la

prueba oral y la opinión del jurado, 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 en consecuencia, a juicio de la Comisión de Selección y sin perjuicio del acierto o desacierto de la solución del caso objeto del examen, los argumentos desplegados en la prueba escrita y el desempeño en la prueba oral han sido adecuadamente evaluados por el jurado, sin que el impugnante demuestre la configuración de alguno de los supuestos a que se subordina el progreso de la impugnación. En tal sentido, el contenido de la protesta sólo revela la disconformidad del concursante con la calificación asignada a su prueba escrita, sin arrimar razones que conmuevan la decisión recurrida.

Con respecto a los planteos vinculados a 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”.

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 citada 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° 108/2012, 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 citada 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 citada 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 de Selección. 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° 108/2012 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. 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. 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, tras revisar nuevamente el desempeño de la 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 la 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° 43/10.

Que la Comisión de Selección de Jueces, Juezas e Integrantes del Ministerio Público emitió el dictamen nro. 165/12.

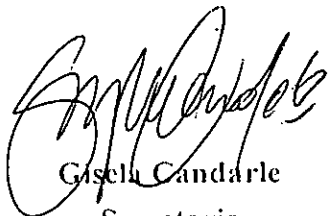
Por ello, y en ejercicio de las atribuciones conferidas por el art. 116 de la Constitución de la Ciudad, la Ley N° 31 y sus modificatorias,

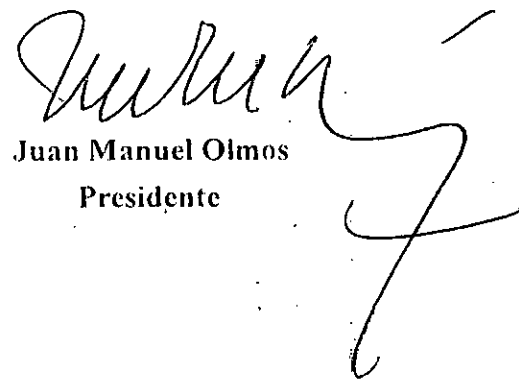
**EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
RESUELVE:**

Art. 1º: Rechazar las impugnaciones formuladas en contra de las calificaciones asignadas en las evaluaciones escrita y oral y 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° 255/2012


Gisela Candarle
Secretaria


Juan Manuel Olmos
Presidente