



invf

EL SISTEMA ENTERRIANO DE SELECCIÓN DE JUECES Y FUNCIONARIOS JUDICIALES. UN APORTE A LOS MECANISMOS DE CONSTRUCCIÓN DE INSTITUCIONALIDAD

DRA. GISELA N. SCHUMACHER | Presidenta de la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná del Poder Judicial de Entre Ríos. Miembro del Consejo de la Magistratura de Entre Ríos en representación del estamento magistrados y funcionarios del Poder Judicial –periodo 2016/2018–.

El artículo pretende describir de modo sintético el mecanismo de selección de jueces y funcionarios judiciales vigente en la Provincia de Entre Ríos, tanto el original implementado por Decreto del Poder Ejecutivo en el año 2004 como las sucesivas reformas que fueron consolidándolo, así como sus virtudes y también los inconvenientes que presenta. La mirada es esencialmente normativa y descriptiva, pero también incluye la experiencia de más de diez años lo que ha definido la imagen de la institución desde su pleno funcionamiento. Se analizan los mecanismos de valoración de los antecedentes; la oposición así como la importancia de la entrevista personal que realiza el Consejo de la Magistratura en pleno.

1. Introducción

Existen instituciones que por sí mismas deberían contribuir a construir institucionalidad en una organización estatal. Una de ellas es, a mi juicio, aquella que selecciona o preselecciona los candidatos a integrar el Poder Judicial y los Ministerios Públicos. Sin embargo, cierto es que las etiquetas del lenguaje y algunas actuaciones han construido un imaginario que apunta más a los defectos que a las virtudes.

Entiendo que tal imaginario se nutre de la generalización apresurada –o inducción falaz– sobre algún ejemplo concreto –tal vez el más conocido, el Consejo de la Magistratura de la Nación– y no sobre la realidad federal de la Argentina en la que muchas provincias del país han elaborado mecanismos que intentan contribuir efectivamente a la transparencia en la búsqueda de candidatos para integrar uno de los tres poderes del Estado, en el nivel provincial.¹

En ese entendimiento, explicaré el na-

cimiento y funcionamiento del Consejo de la Magistratura de Entre Ríos.

2. Breve historia

A partir del año 2004, más precisamente el 13 de diciembre de 2003, luego de la gran crisis en que se vio imbuida no sólo la provincia sino el país entero, que incluyó severos cuestionamientos al rol del Poder Judicial, el gobernador entrante decidió, por Decreto 39/03 GOB (BO 15/12/2003), pero con respaldo de los operadores, auto limitarse en la selección de jueces y funcionarios, creando el Consejo de la Magistratura que lo asesoraría proponiéndole una terna.

Corrían tiempos en los que en la Provincia regía aún la Constitución de 1933 que asignaba en forma exclusiva la atribución al titular del Poder Ejecutivo de designar los jueces y demás funcionarios, previo acuerdo del Senado de la Provincia.

Es así que el Decreto de creación fue

una autolimitación al ofrecer una terna vinculante previa a la decisión. Sin embargo, sería el gobernador el que también impondría una costumbre práctica que se ha mantenido hasta la actualidad, con sólo un par de excepciones, que es la designación del primero en el orden de mérito dentro de los incluidos en la terna. La consolidación del sistema instaurado por Decreto y la creciente legitimación que los escogidos de tal modo fueron construyendo, llevaron a la consagración del Consejo de la Magistratura en la reforma de la Constitución de la Provincia que se sancionó en el año 2008 (BO 15/10/2008). No sólo eso, sino que el constituyente quiso plasmar los principales rasgos del Consejo en la propia Constitución para evitar que se debilitara o alterara en futuras reformas legislativas.

Después de la Constitución, en el año 2010 se dictó la ley reglamentaria 9996 (BO 29/11/2010) que siguió los lineamientos generales del anterior Decreto pero ajustó su existencia y funcionamiento a las disposiciones constitucionales.

A su vez, el propio Consejo de la Magistratura tiene, entre otras reglamentaciones, un régimen de criterios consensuados para la calificación de antecedentes.

3. Análisis descriptivo del sistema actual

3.1. Conformación del órgano

Definido como un órgano asesor del Poder Ejecutivo con competencia para proponerle ternas vinculantes para la designación de magistrados y funcionarios de los Ministerios Públicos. El artículo 181 de la Constitución Provincial previó su composición del siguiente modo: abogados matriculados en la Provincia; magistrados y funcionarios judiciales; empleados del Poder Judicial; miembros de reconocida trayectoria del ámbito académico o científico; y representantes de organizaciones sociales comprometidas con la defensa del sistema democrático y los derechos humanos. Será presidente el representante del

Poder Ejecutivo. Agrega la norma que *«la composición asegurará el equilibrio entre los sectores que lo integran»* que duran dos años en sus funciones pudiendo ser reelectos por una sola vez y que el desempeño como consejero es una carga pública honoraria.

La siguiente disposición –artículo 182 de la Carta Magna– le da como funciones: seleccionar –mediante concurso público de antecedentes, oposición y entrevista personal, con criterios objetivos predeterminados de evaluación a los postulantes para cargos inferiores de magistrados judiciales, funcionarios de los Ministerios Públicos Fiscal y de la Defensa–; intervenir en la selección de jueces de paz a propuesta de los municipios y comunas que lo soliciten; emitir propuestas de ternas vinculantes y elevarlas al Poder Ejecutivo; y dictar su propia reglamentación.

Concordante con las normas vinculadas a las atribuciones del Poder Ejecutivo y de la Cámara de Senadores que le dan al primero la potestad de

elegir uno de la terna y al cuerpo Colegiado la de prestar –o no– el acuerdo (artículos 103 –inc. 2º– y 175 inc. 16, segundo párrafo).

La excepción son los jueces de paz que son designados a propuesta en terna de los municipios o comunas del lugar de asiento del mismo (art. 175 inc. 18). Los jueces de paz en la Provincia de Entre Ríos tienen algunas particularidades que merecen ser mencionadas, tales como que forman parte del Poder Judicial de la Provincia, tienen una distribución territorial no sólo en las 18 cabeceras de departamento sino en pueblos y ciudades dentro de esos departamentos, de modo tal que en la Provincia existe –aproximadamente– un juez cada 50 kilómetros. Tienen amplia competencia en trámites voluntarios –certificaciones de copias de instrumentos privados, y públicos en algunos casos; certificaciones de firmas en declaraciones juradas previsionales y otros trámites similares–; y contenciosos –juicios ejecutivos, monitorios y ordinarios en los que la discusión dineraria no supera deter-

minada valor²–; y en asuntos de violencia familiar.

Vemos entonces que, conforme la Constitución Provincial han quedado excluidos los miembros del Superior Tribunal de Justicia y los titulares de los Ministerios Públicos –Procurador General y Defensor General–.

La integración del Consejo de la Magistratura entrerriano, originaria desde 2004 es, probablemente, su nota distintiva.

Traigo a la memoria un informe brindado por el Presidente de la Federación Argentina de la Magistratura (FAM) en la Conferencia Nacional de Jueces realizada el año 2016 en la sede de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el panel sobre federalismo, donde se organizaron los distintos órganos de selección del país según el grado de lo que se denominó «participación política», aunque prefiero explicarlo con mayor precisión como *participación de representantes, cuya legitimidad deriva de la elección*

periódica mediante el voto de los ciudadanos (directos –como miembros del Poder Legislativo– o indirectos –como funcionarios del Poder Ejecutivo–) que se postulan por intermedio de partidos políticos conforme lo instrumenta la Constitución Nacional, y la Provincia de Entre Ríos tenía el órgano de selección con menor cantidad de representantes de este «colectivo» –sólo uno, que es el Presidente y a la vez Secretario de Justicia–; además que tampoco lo integra representante alguno del órgano de gobierno judicial –Superior Tribunal de Justicia–.

Es así que ratificando la configuración del Decreto que dio el puntapié inicial al Consejo de la Magistratura en el año 2003, la Constitución determinó la composición y garantizó el equilibrio de los sectores.

De los grupos referidos por la Carta Magna, la ley 9996 estableció numéricamente el mentado equilibrio constitucional disponiendo que, además del Presidente –Secretario de Justicia–, lo integrarán dos abogados matricu-

lados; dos representantes de los magistrados y funcionarios judiciales; un representante de los empleados judiciales; tres miembros de reconocida trayectoria del ámbito académico y científico –uno por cada Facultad de Derecho en la región–; y dos representantes de organizaciones sociales comprometidas con la defensa del sistema democrático y los derechos humanos. Los representantes de los abogados; de los magistrados y funcionarios; y de los empleados, deben ser elegidos por el voto directo de las organizaciones que integran. Mientras que los profesores universitarios y los representantes de las organizaciones sociales, profesionales y/o sindicales, surgen de otros mecanismos de selección internos preestablecidos en la norma que no son voto directo.

En definitiva, sus notas distintivas son: ausencia de participación de legisladores y miembros del máximo órgano de conducción judicial; inclusión de representante de los empleados judiciales –sin que sea una exigencia que sea abogado–; de solo un repre-

sentante del Poder Ejecutivo; y de dos representantes de la comunidad –sociedad civil– que no requieren tener título de abogado. El resto de la composición es, con diferencias numéricas y de valor relativo, usualmente común a los órganos de selección –abogados matriculados, magistrados o funcionarios judiciales, y académicos–.

3.2. Sistema de selección

La Constitución Provincial solo impone que el sistema sea de «*concursos públicos*». La ley distribuye el mecanismo en tres etapas: antecedentes (30 puntos); oposición (40 puntos examen escrito y 10 puntos examen oral); y entrevista (20 puntos).

3.2. a. Antecedentes

El treinta por ciento del total del puntaje corresponde a antecedentes y los parámetros legislativos –9996– son escasos. El artículo 18 establece que la competencia para evaluar es del Consejo, que tendrá en consideración «*el desempeño en el Poder Judicial, el*

ejercicio privado de la profesión o el desempeño en funciones públicas relevantes en el campo jurídico, como así también los antecedentes académicos, publicaciones, doctorados, postgrados y demás cursos de formación o actualización. A esos fines se tendrán particularmente en cuenta los antecedentes vinculados al área específica que se concursa. La reglamentación determinará el puntaje a adjudicar a cada rubro, debiendo respetarse una distribución equitativa y equilibrada entre los diversos antecedentes, atendiendo a criterios objetivos. Asimismo, deberá observar el principio de igualdad en la evaluación de los antecedentes de los profesionales de la matrícula, de aquellos que desempeñen funciones judiciales o funciones públicas relevantes en el campo jurídico».

La reglamentación (Criterios Consensuados para la Calificación de Antecedentes) ha dividido el cómputo en tres: antigüedad, especialidad y antecedentes académicos.

La antigüedad tiene un tope máximo

de 18 puntos y se mide por cargo y por año (por ejemplo, en concursos para cargo de Juez de Cámara, cada año de ejercicio profesional tiene un puntaje, cada año de juez tiene otro, de secretario otro y así sucesivamente; mientras que si el cargo que se concursa es Agente Fiscal, el cómputo por año es distinto). El sistema está ideado, en fin, para que los cargos de mayor jerarquía requieran mayor cantidad de años de desempeño para sumar antigüedad.

La especialidad, por su parte, tiene un máximo de 4 puntos, de los cuales 3 son una relación proporcional con la antigüedad, tomando como base de dicha proporción la cantidad de años de antigüedad que se ejercieron en la especialidad que se concursa. El cuarto punto se asigna por mérito –calidad de escritos o trabajos realizados; valor de los mismos; entre otros parámetros–.

Del total de treinta puntos, ocho quedan para antecedentes académicos. Cada actividad tiene una asignación

prevista. Así: las publicaciones y los libros; la docencia que distingue para asignar puntaje si es universitaria o terciaria, si la designación fue directa o por concurso, y el tipo de cargo –titular, adjunto, adscripto, etc.–; los títulos de posgrado como doctorados, especializaciones, cursos de posgrado, la simple asistencia a eventos académicos, todo según tablas específicas, cantidad de horas de cursado y exigencias de aprobación de cada tipo de actividad.

En fin, de este detalle sintético es posible concluir que prácticamente el total del puntaje por antecedentes es tasado, quedando al Consejo al momento de asignar puntuación, poco margen de los treinta totales librado a la discrecionalidad.

3.2. b. Oposición

La evaluación de la etapa de oposición está a cargo de un Jurado que integran tres «expertos» según la denominación de la ley, que surgen de una lista a su vez de tres: magis-

trados e integrantes de los Ministerios Públicos; abogados; y profesores universitarios. En los tres casos, las listas son remitidas por las organizaciones que los nuclean –Asociación de Magistrados y Funcionarios; Colegio de Abogados; Universidades con Facultades de Derecho–. Los jurados técnicos son especialistas en las respectivas materias vinculadas al cargo que se postula, ya que se inscriben según la temática y los exámenes se elaboran según temarios previos por materia, aprobados por reglamento. Estos jurados perciben un arancel u honorario por cada concurso en el que intervienen, aunque no es un monto de gran significancia.

Según el artículo 22 de la ley, la prueba de oposición será idéntica para todos los postulantes y es de temas directamente vinculados con la función a cubrir. Consta de dos etapas, una escrita y una oral. La primera consiste en el planteo de uno o más casos –reales o imaginarios– para que los concursantes proyecten por escrito una «*resolución, sentencia, dictamen,*

requerimiento o recurso», tal como deberían hacerlo en el ejercicio del cargo para el que se postulan. Cada jurado elabora un caso, lo presenta en sobre cerrado, y se sortea el caso el día del examen. La ventaja fundamental de la etapa escrita es el anonimato que dispone la ley, y se instrumenta mediante un mecanismo de clave alfanumérica que implica que el jurado técnico corrige exámenes que no tienen ningún tipo de identificación sobre quién los elaboró. Para ello, no sólo se implementa un sistema de doble sobre y clave, sino también instrucciones específicas sobre el modo de redacción –impersonal– con letra idéntica para todos, y controlando al final cuando se imprime que no tenga ningún carácter distintivo. El tiempo para elaborar la solución es de siete horas y no puede consultarse más que leyes –no hay libros, doctrina, internet, o celulares–.

El jurado debe valorar la consistencia jurídica de la solución propuesta dentro del marco de lo razonable; la pertinencia y rigor de los fundamentos; y la corrección del lenguaje utilizado.

Una vez que el jurado asignó puntaje a cada evaluación y justificó por escrito dicho puntaje, se procede a abrir en acto público los sobres con la identificación de los postulantes, para fijar las correlaciones.

Se incorporó a partir del año 2010 una evaluación oral, que reparte como máximo 10 de los 50 puntos asignados a la oposición. Se realiza por el mismo jurado técnico, de acuerdo a un temario redactado en común por éste y que se entrega 48 horas antes a los postulantes, registrándose todo el desarrollo a través de grabación sonora. El interrogatorio es libre y oral, en examen público –excepto para los restantes participantes–, el jurado debe «mantener el equilibrio de la prueba entre todos los postulantes», y se celebra dos días después del examen escrito. La nota de este examen se conoce el mismo día porque el jurado debe labrar un acta, pero los fundamentos de la calificación se entregan junto con la corrección del examen escrito.

3.2. c. Entrevista

Con los resultados de la evaluación, el Consejo de la Magistratura efectúa la calificación de antecedentes y establece un orden de mérito provisorio, previendo el sistema un recurso de revocatoria contra dicho acto, en el que los postulantes pueden agravarse por los puntajes de antecedentes asignados o por la calificación de la oposición. En este último caso, sólo la arbitrariedad es motivo para la apertura del recurso. En la práctica, son escasos los precedentes de modificación a través del recurso de los puntajes que asigna el jurado técnico.

Establecido el orden de mérito provisorio, se convoca a entrevista, que es pública excepto para los demás concursantes, ante el Consejo de la Magistratura en pleno y registrada en video filmación, y puede otorgarse hasta un máximo de veinte (20) puntos.

Esta entrevista tiene por objeto valorar la motivación para el cargo; la forma en que se desarrollará la función; los puntos de vista sobre temas básicos de interpretación de la Constitu-

ción Nacional y provincial en materia de acciones y procedimientos constitucionales, y control de legalidad supranacional y de derechos humanos. Se merituan también los planes de trabajo; los medios que propone para que la función sea eficiente y para llevar a la práctica los cambios que sugiere. También acerca de los valores éticos; la vocación democrática y por los derechos humanos.

En la entrevista está prohibido interrogar sobre adhesión a un partido político; o pedir opiniones acerca de jueces; u obligarlo a prejuizar. Por reglamento se faculta a cualquier ciudadano a participar la entrevista y hacer preguntas –máximo dos–.

4. Algunas valoraciones del mecanismo de selección

El sistema es exhaustivo, comprensivo de antecedentes, oposición y entrevista, imaginado para evaluar la mayor cantidad de aspectos de competencias o aptitudes, rigurosamente, «idonei-

dad» de quien se postula. Mecanismo de selección además, comparativamente barato en términos presupuestarios, ya que el cargo de consejero es *ad honorem*, no permanente ni vitalicio, y por selecciones previas dentro de la mayor diversidad de estamentos dentro de los que pueden compararse, todo ello con una estructura administrativa pequeña –un secretario y aproximadamente diez empleados–.

Sin embargo, existen dificultades varias. Por un lado, la oposición oral que no ha demostrado las bondades que se pensaba al incorporarla con la sanción de la ley 9996 en el año 2010. En términos de tipos o modos de evaluar, la oposición escrita tiene la ventaja esencial del anonimato, pero también pone al postulante a demostrar su capacidad específica de resolver un problema en un tiempo determinado, lo que es una detección de competencias mucho mayor que obtener respuestas en una consulta de opciones múltiples, o en respuestas construidas o elaboradas previamente dentro de una selección

temática. Además, requiere o es demostrativa de la habilidad específica de argumentar, por cuanto, en definitiva, dicha habilidad es trascendental junto al conocimiento del derecho al implicar producción de discurso propio, sin posibilidades de recursos de citas de fallos o de doctrina.

La evaluación oral tiene como ventaja la capacidad de medir dicha competencia puesta en acción, cuando cada vez es más requerida en los sistemas procesales, en Entre Ríos el proceso penal tiene el debate oral desde hace tiempo, y a partir de la implementación del nuevo Código Procesal Penal acusatorio –ley 9754 y modif. BO 09/01/2007–, casi no quedan etapas que sean escritas. Mientras que el proceso civil y comercial, el laboral, y el contencioso administrativo, cada vez incorporan más herramientas de oralidad.

Al pasar a las desventajas, la de la prueba escrita es la dificultad de establecer parámetros objetivables de comparación de modo tal que la exteriorización de los fundamentos por

parte del Jurado Técnico sea medible con exactitud milimétrica y ello impacta en las impugnaciones. Resulta fácil controlar el equilibrio o la existencia de arbitrariedad en la corrección de exámenes de opciones múltiples, o incluso, de respuestas a preguntas exactamente idénticas. Sin embargo, cuando lo que se pide es solucionar un caso a través de un acto técnico, la misma autoridad de quienes integran el jurado y el sistema de anonimato, son los custodios de legitimidad más allá de los necesarios y a veces extensos fundamentos que los jurados técnicos consignan.³

Prácticamente todas las impugnaciones –cada vez en más cantidad– se concentran en establecer comparaciones. Así, el típico ejemplo de impugnación es «*marcaron tres errores en mi examen y cuatro aciertos y me calificaron con 30; mientras que a X le marcaron 4 errores y 3 aciertos y lo calificaron con 32*», en esencia, la impugnación sería algo así como una ruptura en el equilibrio valorativo.

En la cada vez mayor cantidad de exámenes escritos resolviendo un caso, a la hora de comparar y fundar, es claro que el jurado técnico, no tiene un cuadro milimétrico o plantilla sobre el que poner cada uno de los exámenes y marcar con puntos rojos y verdes los aciertos y errores. En la práctica establecen órdenes, asignan valor numérico, y advierten deficiencias y errores, pero no pueden concentrarse en comparar todos y cada uno. En general, marcan los errores más graves, o destacan los aciertos más brillantes, pero no detallan otros que quedan en medio. Incluso, se advierte que los jurados técnicos dedican menos fundamentos a los mejores exámenes y a los peores, como si la cantidad de aciertos fuera tan obvia que no necesitara explicación, y, a la inversa, costara detallar la cantidad de errores, utilizando fórmulas tales como «*no logra demostrar*», «*no se advierte conocimiento de...*», pero, en general, no marcan todos y cada uno de los errores en los peores exámenes.

La oposición oral tiene más desventa-

jas. La primera e insalvable, es que no existe el anonimato. Los jurados ven en vivo y en directo a los postulantes, saben sus nombres, sus cargos, sus ocupaciones. La segunda, que sólo es operativamente posible en concursos con una cantidad de postulantes pequeña.

Salvo que el trabajo de «*jurado*» sea costosamente remunerado –no es el caso entrerriano– y existan en todos los ámbitos licencias extensas y especiales para tal tarea, difícilmente puedan tres personas que tienen sus actividades, abandonarlas por varios días para evaluar con tranquilidad y seriedad a muchas personas, más aún si los jurados deben mudar su domicilio por una o varias semanas para tal tarea. Pero además, aumentan los postulantes y tienen que estar varios días esperando, no se puede cumplir con el plazo de 48 (cuarenta y ocho) horas entre el examen escrito y el oral, aun cuando se disponga por sorteo el orden en que van a rendir para evitar suspicacias al respecto, se puede generar una gran diferencia en tiempos de «*repaso*» y también de descanso

entre una y otra evaluación. La tercera es que más allá de la grabación de los exámenes, la oralidad tiene un componente de inmediatez que percibe el jurado pero no queda registro perceptible al oído y es difícil evaluar la impugnación de un comportamiento incorrecto ex post frente a la imposibilidad de reproducir las condiciones.⁴

La ventaja de la oralidad en cuanto a la demostración de una competencia específica frente a la actual generalización de esa forma de llevar adelante los procesos no alcanza o no es suficiente para justificar la inconveniencia de este mecanismo de examen si se lo confronta con el escrito y anónimo. El Consejo de la Magistratura de Entre Ríos está trabajando en un proyecto de reforma que apunta a eliminar el examen oral. Sin desconocer que existen funciones que actualmente se desarrollan casi íntegramente en forma oral, acreditada la idoneidad técnica, los antecedentes y la capacidad para argumentar y resolver un problema, la habilidad oral mayor o menor de un postulante necesariamente es parte

de la evaluación general que implícitamente realiza el Consejo de la Magistratura en la entrevista.

5. Reflexiones inevitables de quienes forman parte de órganos de selección

Claramente, en un contexto de profundas críticas de la comunidad a quienes integran el Poder Judicial y los Ministerios Públicos, la contribución que los sistemas de selección hacen a la legitimación tiene una importancia que no debe ser menospreciada. Los mismos operadores deben tener plena conciencia en torno a que la legitimación del sistema de selección impacta directamente en la legitimación de quienes desempeñan cargos en la actualidad, de quienes resulten victoriosos por dicho sistema en el proceso en cuestión, y también de quienes en el futuro aspiren a resultar victoriosos.

Considero al entrerriano un sistema que –en lo esencial– está regido por parámetros objetivos. El 30 % (trein-

ta por ciento) del puntaje responde a antecedentes que, a su vez, están tasados en criterios consensuados. Cuando debemos analizar la puntuación, una problemática frecuente a la que nos enfrentamos es el escasísimo margen para incorporarle valor a dichos antecedentes. Así, casi no hay diferencias de puntaje para que el Consejo atribuya mérito a la calidad de un libro o publicación. Está prevista la posibilidad de atribuir mérito, según el rubro, pero es de 0 a 1 punto, y en total, no más de cuatro como máximo dentro de los 30. La oposición representa el 50% (cincuenta por ciento) del total de los cuales cuarenta son bajo la regla del anonimato. La discrecionalidad recién aparece en los veinte puntos de la entrevista que toma el Consejo de la Magistratura, que tiene su máxima garantía en la heterogeneidad de su composición. La preocupación del constituyente, del legislador y de los postulantes, es claramente por un estricto y riguroso régimen de igualdad a la hora de ser examinados. De los cien (100) puntos, treinta (30) son casi matemáticos y cuaren-

ta (40) son anónimos, es decir el 70 % (setenta por ciento), debiendo reunir al menos sesenta (60) puntos del total para poder integrar la terna.

En tales condiciones, sin embargo, vale traer a colación a **Roberto Saba** que en «*Más allá de la igualdad formal ante la ley*»⁵ relata que para despojar a la orquesta de Nueva York de prejuicios en la selección de músicos, en las audiciones de candidatos, se les hacía tocar detrás de paneles oscuros que los separaban de los jurados, poniendo incluso alfombras en el piso para que no se pudieran ver los zapatos y conocer si se trataba de mujeres y varones, y así evitar discriminación por raza, género o apariencia física. El autor llama a esta mampara oscura la «*metáfora de la ceguera de la ley como garantía de neutralidad de trato*». Sin embargo, aún bajo condiciones de este tipo, ningún sistema garantiza la igualdad real. En el caso neoyorkino, seguían siendo elegidos candidatos varones, de raza blanca, y provenientes de familias con una posición económica acomodada, aunque las

conclusiones apuntaban a las condiciones preexistentes a la selección de parte de los postulantes así como a quienes integraban el jurado.

Es la heterogeneidad en la composición de los miembros del Consejo de la Magistratura la mejor garantía de cumplimiento de igualdad real de oportunidades –lo que resulta, además, una manda constitucional–, porque, los integrantes de los órganos de selección, en tanto metajueces, se encuentran comprometidos en asegurar la igualdad real de trato.

Un sistema con alto índice de igualdad formal como el enterrriano, resulta altamente positivo para eliminar la pura voluntad y con ella la arbitrariedad en la selección, pero también debe, desde la reflexión, mirar las condiciones sociológicas de igualdad (en términos jurídicos constitucionales «*igualdad real de oportunidades*») y esta mirada aparece en la heterogeneidad del seleccionador. Esto es así porque no mide las diferentes condiciones de cómo llegaron al momento de «la postulación».

Disminuir las desigualdades estructurales o sociológicas en las condiciones de acceso a la educación, al trabajo, a una carrera de alto nivel académico, entre otras desigualdades de base, no puede ser directamente subsanado al momento de la selección de magistrados y funcionarios, porque con ello se provocaría, paradójicamente, un quiebre en la igualdad formal.

Pero lo que no puede ser soslayado, es la obligación de quienes seleccionan de ser conscientes de que la igualdad formal no siempre es garantía de la elección de la persona «más idónea» en condiciones de justicia, teniendo en cuenta que una diversidad social, económica y cultural en los miembros del sistema de justicia contribuye a mayor comprensión de la realidad sobre la que necesariamente incide con sus decisiones, a mayor amplitud en el corte transversal del grupo social del que surgen los operadores, y con ello mayor penetración en todos los aspectos de los problemas de las comunidades.

Si bien las condiciones preexistentes son trascendentes, también lo son los procedimientos diseñados para legitimar a quienes integran una de las tres funciones en las que se dividen los estados modernos de modo tal que se garantice la eliminación de los obstáculos formales que discriminen por clase, condición económica, sexo, religión, o raza, pero también que permita la heterogeneidad de los seleccionados, obviamente en condición de movilidad social que deben preexistir.

El sistema español, por ejemplo, tiene un ingreso general a la escuela judicial, con exámenes sucesivos y eliminatorios donde se evalúan conocimientos de todas las materias, y, por ende, con evaluadores especializados en alguna materia pero con preguntas de diversos temas. Estudios realizados sobre dicho mecanismo han demostrado que los postulantes evaluados por un especialista, a igual productividad, reciben mejor puntaje los que demuestran mayor conocimiento en la especialidad del evaluador (http://www.manuelbagues.com/Cuadernos_74_06.pdf).

La diversidad y heterogeneidad de los consejeros, y la distinta valoración desde la posición que cada uno tiene, es una gran garantía en pos de mejorar la diversidad de los integrantes y lo convierte en superador de mecanismos tales como el referido vigente en España.

Deben existir dispositivos cada vez más objetivos de selección (la mampara oscura de los músicos de la orquesta neoyorkina) pero también debe trabajarse desde la plena conciencia de que dichos mecanismos son ciegos a las condiciones preexistentes y están atados de manos respecto del valor que tiene cada pieza escogida, en el mosaico de personas que llevan adelante las decisiones en el Poder Judicial.

6. Conclusiones

Luego de catorce años, por el sistema entrerriano han pasado ochocientas sesenta y seis personas (866), algunas más de una vez, y la convocatoria

actual es al concurso doscientos doce (212), siendo ese el número total de procedimientos de selección que se han realizado. Se han judicializado no más de cinco concursos, si bien en algunos de ellos, a través de sentencias, se han paralizado o demorado por largo tiempo la cobertura de determinados cargos.

La discusión más interesante y con mayor valor desde el punto de vista jurídico es sobre los alcances de la justificación o motivación. La Constitución entrerriana consagró la exigencia de motivación⁶ en forma expresa para todos los actos de autoridad y el planteo reciente es, justamente, si al momento de la puntuación de la entrevista el Consejo de la Magistratura debe fundar la misma, así como, incluso, si el Gobernador o la Cámara de Senadores deben justificar argumentativamente los motivos por los que es elegido uno –de tres– y aquellos por los que se otorga –o no– el acuerdo senatorial, respectivamente.⁷

Otro tipo de conflictos, aunque de me-

nor intensidad, que se han suscitado son si el titular del Poder Ejecutivo puede elegir uno de los ternados y solicitar el acuerdo del Senado para éste si tiene pendiente de resolver algún recurso administrativo –apelación jerárquica– del mismo concurso; los alcances del habeas data respecto de información que el Consejo de la Magistratura y sus integrantes tienen en su poder para efectuar preguntas (estadísticas judiciales, de plantas de empleados de los organismos, sentencias, informes sobre deudas del banco central de la República Argentina, etc.)⁸; y que sucede si la cantidad de postulantes en condiciones de ser presentados al gobernador es menor a tres –puede el titular del Poder Ejecutivo elegir igual uno de los postulantes o debe declarar desierto el concurso–.

Para finalizar, dice Joseph Campbell en una compilación de conferencias y escritos titulada *«Mitos de la luz»* sobre metáforas orientales de lo eterno que *«Hoy la gente anda tratando de encontrar algo que ha perdido. Algunos de ellos al menos saben que están en la*

búsqueda. Los que ni siquiera se dieron cuenta que están buscando algo, atraviesan situaciones aún más difíciles», donde estimo que los operadores deben alumbrar en la comprensión del rol que cada uno desempeña en los sistemas de selección, y luego de solución de los conflictos en las comunidades con el fin que justifica la existencia misma del Estado que es traer paz, en tanto la legitimación de quienes tienen tal tarea es de cabal importancia. ■

CITAS

¹ Evita la recolección caso por caso una reciente publicación institucional de FOFECMA (Foro de Consejos de la Magistratura y Jurados de Enjuiciamiento de la Argentina); «*Primera Compilación Orgánica*» realizada por María Victoria Ricábito; prólogo de Froilán Zarza y presentación de Enzo Luis Pagani; Editorial Jusbaire; 2016; 1ª ed.; CABA; 317 pp.

² En el Acuerdo General N° 28/15 el Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos fijó la competencia material de los Juzgados de Paz de la siguiente manera: Para las jurisdicciones de Paraná, Concordia y Concepción del Uruguay, intervendrán en juicios ordinarios donde se reclame hasta 30 (treinta) juristas, y en los procesos de ejecución (ejecutivos y apremios) de hasta 60 (sesenta) juristas. En tanto, los Juzgados de Paz del resto de la Provincia serán competentes para resolver juicios ordinarios de hasta 60 (sesenta) juristas, y ejecutivos de hasta 100 (cien) juristas. Actualmente el valor del jurista es de \$ 350,00 (trescientos cincuenta pesos).

³ A modo de ejemplo, en un reciente concurso para 12 (doce) cargos de agente fiscal en

distintas jurisdicciones que se unificaron en un solo examen rindieron 59 (cincuenta y nueve) postulantes y el dictamen del jurado técnico fue elaborado en ciento sesenta y un páginas. https://www.entrerios.gov.ar/magistratura/userfiles/files/DICTAMEN_FISCALES_pag_%20web.pdf

⁴Curioso resulta en este punto que las impugnaciones sobre los orales –vale reconocer que son menos en proporción– en general incluyen afirmaciones tales como «en los fundamentos dicen que dudé y en realidad no dudé», y nos toca escuchar los audios y verificar «pausas o silencios», cuando la duda puede ser manifestada en gestos, tonos de voz casi imperceptibles, miradas, todos datos de la comunicación no verbal válidos para un evaluador oral pero imposibles de ser verificados ex post por quienes deben resolver una impugnación.

⁵SABA, ROBERTO «Más allá de la igualdad formal ante la ley. ¿Qué les debe el Estado a los

grupos desventajados?»; Siglo XXI editores; Bs. As., 2016, pp. 304.

⁶Artículo 65 de la Constitución Provincial, párrafo segundo: «Los actos de autoridad, las sentencias judiciales y los actos administrativos serán fundados suficientemente y decididos en tiempo razonable...».

⁷Ante la Cámara que integro, en lo Contencioso administrativo número 1 de Paraná –con excusación de la suscripta– tramitó la causa «**Marcolini, Juan José c/Estado Provincial s/medida cautelar**» decidida el 23/09/2016. El fallo íntegro puede consultarse en [\[name_op1%3D%2Clastname_op1%3D%2C&dg_object_owner=&dg_statistics=&dg_source_control_id=&dg_scroller=&dg_act_owner=&dg_subsession=subsession_op1%3D%2C&dg_action=act_op1%3Dpss.lex.GuiModuloLex_10%2C&dg_cell_selection=&dg_multiple_owner_list=&dg_tree_selection=&dg_extra_form_data=embedded_op1%3Dfalse%2C&\]\(http://mesavirtual.jusentrieros.gov.ar/online/do-pssaction;jsessionid=034C-9D4CC88CEA89F70B8FC7B9266FF0.wParan2?subsession=&sbmt=true&dg_name_op1%3D%2Clastname_op1%3D%2C&dg_object_owner=&dg_statistics=&dg_source_control_id=&dg_scroller=&dg_act_owner=&dg_subsession=subsession_op1%3D%2C&dg_action=act_op1%3Dpss.lex.GuiModuloLex_10%2C&dg_cell_selection=&dg_multiple_owner_list=&dg_tree_selection=&dg_extra_form_data=embedded_op1%3Dfalse%2C&\) El Poder Ejecutivo, al resolver un recurso de apelación jerárquica, toma algunas consideraciones del fallo, aunque sostiene que no es necesaria la fundamentación para la calificación de la entrevista en el Consejo de la Magistratura \(Decreto 1217/17 MGJ, del 24/05/2017, y Decreto 1424/17 MGJ, del 2/6/2017\)](http://mesavirtual.jusentrieros.gov.ar/online/do-pssaction;jsessionid=034C-9D4CC88CEA89F70B8FC7B9266FF0.wParan2?subsession=&sbmt=true&dg_client_conf=pw_op1%3D1348%2Cph_op1%3D635%2C&dg_table_provider=&dg_login_form_fd=notif_op1%3DS%2CRol_op1%3DA%2Clastname_op1%3D%2Cnotif_check_op1%3Don%2Cfirstname_op1%3D%2Chfirst-</p>
</div>
<div data-bbox=)

⁸STJER, Sala de Procedimientos Constitucionales y Penal, «**Marcolini, Juan José c/Estado Provincial s/habeas data**» del 13/12/2016, disponible en http://mesavirtual.jusentrieros.gov.ar/online/do-pssaction;jsessionid=034C-9D4CC88CEA89F70B8FC7B9266FF0.wParan2?subsession=&sbmt=true&dg_

client_conf=pw_op1%3D1348%2Cph_op1%3D635%2C&dg_table_provider=&dg_login_form_fd=notif_op1%3DS%2CRol_op1%3DA%2Clastname_op1%3D%2Cnotif_check_op1%3Don%2Cfirstname_op1%3D%2Chfirstname_op1%3D%2Chlastname_op1%3D%2C&dg_object_owner=&dg_statistics=&dg_source_control_id=&dg_scroller=&dg_act_owner=&dg_subsession=subsession_op1%3D%2C&dg_action=act_op1%3Dpss.lex.GuiModuloLex_10%2C&dg_cell_select=&dg_multiple_owner_list=&dg_tree_selection=&dg_extra_form_data=embedded_op1%3Dfalse%2C&