

Resolución /2025

Buenos Aires, de de 2025.

En Buenos Aires, a los días del mes de de dos mil veinticinco; sesionando en la Sala de Plenario del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación "Dr. Lino E. Palacio", con la Presidencia del Dr. Horacio Rosatti, los señores Consejeros presentes, y

VISTO:

El presente proyecto de modificación al **REGLAMENTO DE CONCURSOS PÚBLICOS DE OPOSICIÓN Y ANTECEDENTES PARA LA DESIGNACIÓN DE MAGISTRADOS DEL PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN** (Resolución CM 614/09 y sus modificatorias),

Y CONSIDERANDO:

Que el artículo 114 de la **Constitución Nacional** establece como atribución del Consejo de la Magistratura de la Nación la selección, a través de concursos públicos, de los postulantes a magistraturas inferiores y la elaboración de ternas vinculantes para la designación de jueces por parte del Poder Ejecutivo Nacional.

Que la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos** ha desarrollado, en el marco de su informe sobre "*Garantías para la Independencia de las y los Operadores de Justicia*", una serie de estándares orientados a fortalecer los procesos de selección judicial. En dicho documento se afirma que un procedimiento adecuado de nombramiento y selección constituye un presupuesto esencial para garantizar la independencia judicial, y que la elección de magistrados debe basarse en el mérito, la integridad y la formación jurídica de los aspirantes. Asimismo, se establece que los procesos deben asegurar la igualdad de oportunidades, la publicidad y transparencia de las convocatorias, la claridad de los requisitos y plazos, y la apertura a la participación y al escrutinio de todos los sectores sociales. La Comisión ha enfatizado que tales garantías no solo deben estar previstas normativamente, sino también cumplirse efectivamente en la práctica.

Que, por su parte, la **Corte Interamericana de Derechos Humanos** ha señalado, entre otros precedentes, en el caso *Reverón Trujillo vs. Venezuela*, que "*se debe seleccionar a los jueces exclusivamente por el mérito personal y su capacidad profesional, a través de mecanismos objetivos de selección y permanencia que tengan en cuenta la singularidad y especificidad de las funciones que se va a desempeñar*" (sentencia de 30 de junio de 2009). También tiene dicho que el derecho a acceder a la magistratura debe darse en "*...!condiciones generales de igualdad!*". Esto quiere decir que el respeto y garantía de este derecho se cumplen cuando *'los criterios y procedimientos para el*



CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

VOCALIA DE LA TORRE

nombramiento, ascenso, suspensión y destitución [sean] razonables y objetivos" (Caso Apitz Barbera y otros ("Corte Primera de lo Contencioso Administrativo") vs. Venezuela, sentencia de 5 de agosto de 2008).

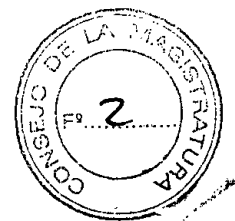
Que los **Principios Básicos de las Naciones Unidas** relativos a la Independencia de la Judicatura, establecen que: *"10. Las personas seleccionadas para ocupar cargos judiciales serán personas íntegras e idóneas y tendrán la formación o las calificaciones jurídicas apropiadas. Todo método utilizado para la selección de personal judicial garantizará que éste no sea nombrado por motivos indebidos. En la selección de los jueces, no se hará discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o condición; el requisito de que los postulantes a cargos judiciales sean nacionales del país de que se trate no se considerará discriminatorio"* (adoptados por el 7° Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente en Milán, 1985 y aprobados por la Asamblea General de la ONU en 1985 (resolución 40/32).

Que el artículo 12 del **Estatuto del Juez Iberoamericano** establece que *"Los mecanismos de selección deberán adaptarse a las necesidades de cada país y estarán orientados, en todo caso, a la determinación objetiva de la idoneidad de los aspirantes"*. En igual sentido, el artículo 4 del **Estatuto Universal del Juez**, adoptado por la Unión Internacional de Magistrados (UIM), establece que la selección de magistrados debe basarse exclusivamente en criterios objetivos y aptitudes profesionales, excluyendo cualquier forma de discriminación o injerencia indebida.

Que, conforme lo establecido en el artículo 7, incisos 2 y 9, de la Ley N° 24.937 y sus modificatorias, compete al Consejo de la Magistratura dictar los reglamentos necesarios para el ejercicio de sus funciones, con el objeto de garantizar una eficaz administración de justicia y de regular adecuadamente el procedimiento de los concursos públicos de antecedentes y oposición.

Que el artículo 13 de la Ley N° 24.937 asigna a la Comisión de Selección de Magistrados y Escuela Judicial la facultad de convocar a concursos públicos de oposición y antecedentes para la cobertura de vacantes judiciales, así como de ejercer las restantes atribuciones que le confieren la ley y el reglamento vigente.

Que allí también se establece que la prueba de oposición debe versar sobre materias directamente vinculadas con las funciones del cargo a concursar y evaluar tanto la formación teórica como la capacidad práctica de los postulantes. Por su parte, la entrevista personal tiene como finalidad



valorar la idoneidad integral de los aspirantes, incluyendo su aptitud funcional y vocación democrática.

Que mediante la Resolución del Consejo de la Magistratura de la Nación N° 614/09 se aprobó el Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la designación de magistrados del Poder Judicial de la Nación, el cual ha sido objeto de diversas modificaciones a través de resoluciones posteriores dictadas por este cuerpo.

Que, si bien el artículo 41 del reglamento vigente contempla la entrevista personal como etapa final del proceso de selección, su redacción actual no refleja plenamente lo previsto en el artículo 13 de la Ley N° 24.937 en cuanto al objeto y alcance de dicha instancia. Actualmente, la entrevista tiene por finalidad valorar aspectos tales como la motivación del postulante, su visión respecto del eventual desempeño en el cargo, su posición frente a temas relevantes de su especialidad y del funcionamiento del Poder Judicial, así como su interpretación de las cláusulas constitucionales y de la jurisprudencia de la Corte Suprema en materia de constitucionalidad.

Que la experiencia práctica ha evidenciado una superposición entre aspectos que deberían ser evaluados exclusivamente en la prueba de oposición y aquellos abordados en la entrevista personal. A su vez, la falta de definición normativa sobre las aptitudes a valorar en esta última etapa genera incertidumbre en los postulantes y obstaculiza su preparación, al tiempo que impide un análisis sistemático de dimensiones relevantes para determinar la idoneidad de los candidatos para el ejercicio de la magistratura.

Que, además de la solidez en los conocimientos jurídicos —cuya evaluación debe efectuarse primordialmente en la prueba de oposición—, el perfil de quienes aspiran a desempeñarse como magistrados debe comprender un conjunto amplio de cualidades personales, profesionales y éticas.

Que, en consecuencia, los concursos deben orientarse a seleccionar personas capaces de aplicar el derecho con imparcialidad y equidad; de comprender la diversidad de la sociedad y las consecuencias sociales, económicas y jurídicas de sus decisiones; de combinar altos niveles de productividad con análisis rigurosos; de mantener una conducta irreprochable en el ejercicio de la función y en su vida privada; y de comunicar sus decisiones con claridad, tanto en la modalidad escrita como oral. Asimismo, deben contar con habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, gestión eficiente de recursos y procesos, y apertura a la innovación tecnológica. Resulta también imprescindible que demuestren compromiso con la accesibilidad del sistema, el respeto a las víctimas y los justiciables, el trato profesional hacia los abogados y la defensa de los derechos humanos, los valores republicanos y la transparencia. La responsabilidad institucional frente a los medios y redes sociales, así como la disposición al perfeccionamiento continuo y a la evaluación de su desempeño, constituyen también atributos esenciales para el ejercicio de la magistratura.



CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

VOCALIA DE LA TORRE

Que, por ello, la entrevista personal es el ámbito indicado para valorar la imparcialidad, independencia, equidad, transparencia, integridad, comunicación clara, innovación, capacidad analítica, coherencia, habilidades de gestión y liderazgo, motivación, responsabilidad institucional y conciencia por los derechos humanos, entre otros parámetros.

Que, en virtud de lo expuesto, la entrevista personal constituye el ámbito más adecuado para valorar aspectos esenciales del perfil del postulante que no son capturados por la evaluación técnica o los antecedentes, tales como la imparcialidad, la independencia, la equidad, la integridad ética, la capacidad de comunicación, la innovación, la coherencia argumental, la capacidad analítica, las habilidades de gestión y liderazgo, la motivación para el cargo, la responsabilidad institucional y el compromiso con los derechos humanos, entre otros atributos.

Que para que la sociedad deposite su confianza en el Poder Judicial como institución encargada de resolver conflictos y juzgar las conductas más gravosas, resulta indispensable que sus integrantes sean personas con altos estándares de excelencia ética, técnica y funcional.

Que dichas cualidades no solo habilitan una aplicación técnicamente adecuada del derecho, sino que también contribuyen a fortalecer la confianza pública en el sistema judicial y a garantizar el respeto por la dignidad de los justiciables, mediante la prestación de un servicio de justicia eficiente en el uso de los recursos, eficaz en la resolución de los casos, equitativo en sus decisiones y responsable respecto de sus consecuencias institucionales y sociales.

Que la experiencia acumulada a lo largo de los años evidencia que los criterios utilizados para evaluar a los postulantes durante la entrevista personal han sido dispares, generando alteraciones en el orden de mérito y en la conformación de las ternas, con el consiguiente menoscabo de los principios de transparencia, igualdad de trato y objetividad que deben regir el proceso de selección de magistrados.

Que a fin de garantizar un tratamiento equitativo entre postulantes y asegurar la coherencia en la aplicación de criterios por parte de los evaluadores, resulta necesario adoptar instrumentos de medición objetivos que permitan transparentar las valoraciones individuales y colectivas realizadas durante la entrevista personal. La incorporación de una escala de puntuación definida permite acotar la discrecionalidad, facilitar la fundamentación de las decisiones, y dotar de mayor legitimidad al orden de mérito resultante.



Que diversas jurisdicciones del país, como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Catamarca, Salta, La Pampa y Tucumán, han implementado sistemas normativos que asignan puntaje específico a la *entrevista personal* e *integran dicha calificación en fórmulas ponderadas junto con los antecedentes* y la prueba de oposición, lo que constituye una buena práctica nacional que puede ser adoptada en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación.

En particular, entre las experiencias normativas mencionadas, se destaca el antecedente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuyo Reglamento de Concursos —en su artículo 43— establece una calificación numérica para esta etapa, integrada dentro de una fórmula ponderada junto con los antecedentes y la prueba de oposición. Este modelo, vigente en una jurisdicción consolidada, *demuestra que la evaluación estructurada de la entrevista no solo es posible, sino que contribuye a fortalecer la transparencia, la previsibilidad y la coherencia del proceso de selección.*

Que los estándares internacionales sobre independencia judicial, elaborados por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y las Relatorías Especiales de Naciones Unidas, recomiendan que los procesos de selección de magistrados se funden en criterios objetivos, públicos y verificables, y subrayan la importancia de que todos los parámetros de evaluación —incluyendo las entrevistas— estén previamente establecidos, sean accesibles y se apliquen en condiciones de igualdad.

Que la implementación de una escala de puntuación definida para la entrevista personal también contribuye a fortalecer la trazabilidad del procedimiento de selección, facilita el control institucional interno y externo, y promueve una gestión más profesional, documentada y auditada de las decisiones adoptadas por el Consejo.

Que, en consecuencia, **resulta conveniente establecer que la entrevista personal sea calificada mediante una escala de hasta cien (100) puntos, cuyo resultado se integrará al puntaje obtenido en las instancias de oposición y antecedentes**, a fin de conformar una calificación total que podrá ser ponderada para la elaboración del orden de mérito y la aprobación de las ternas. Esta medida permitirá promover efectivamente los principios de objetividad, transparencia, razonabilidad e igualdad de trato en la etapa final del concurso.

Que, a fin de consolidar un sistema de evaluación integral, coherente y verificable, resulta necesario no solo incorporar una escala de puntuación objetiva para la entrevista personal, sino también establecer una fórmula de ponderación clara entre las distintas etapas que integran el proceso de selección: la prueba de oposición, la evaluación de antecedentes y la entrevista personal. Esta integración ponderada permitirá reflejar con mayor precisión el perfil global de los postulantes, jerarquizar la instancia técnico-jurídica de evaluación y garantizar un orden de mérito que exprese equilibradamente tanto los conocimientos como las trayectorias y habilidades requeridas para el ejercicio de la magistratura.



CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

VOCALIA DE LA TORRE

Que el artículo 44 del reglamento vigente establece que la Comisión de Selección debe aprobar un dictamen que contenga la terna de candidatos a cubrir el cargo concursado, conforme a un orden de prelación fundado en las evaluaciones realizadas durante el concurso. Sin embargo, la norma no contempla actualmente una fórmula de ponderación entre las etapas evaluativas, lo que genera un margen de indeterminación respecto del peso específico que debe asignarse a la entrevista personal frente a la prueba de oposición y la evaluación de los antecedentes profesionales y académicos.

Que el acceso a la magistratura debe garantizarse mediante un sistema que valore la idoneidad real para ejercer la función judicial, entendida como la capacidad de resolver casos concretos con razonamiento jurídico sólido, claridad argumental y conocimiento de las normas, los principios constitucionales y la jurisprudencia vigente. En este sentido, la prueba de oposición, al ser anónima, estandarizada y centrada en el desempeño práctico, constituye el mejor instrumento para asegurar la igualdad de oportunidades entre postulantes con trayectorias diversas, y para evitar que la acumulación de antecedentes académicos o profesionales se convierta en un factor de exclusión o sobrevaloración incompatible con el principio de mérito sustantivo.

Que la incorporación de una fórmula ponderada para el orden de mérito también contribuye a promover condiciones más equitativas para la participación de mujeres y personas con trayectorias profesionales diversas, garantizando que el mérito sea evaluado a partir de parámetros objetivos y funcionales, y no condicionado por patrones de carrera tradicionales que han tendido históricamente a excluir o subrepresentar ciertos perfiles. Un esquema que prioriza el desempeño en una prueba anónima permite reducir sesgos implícitos y construir una selección más justa, sin comprometer los estándares de excelencia.

Que en diversas jurisdicciones del país se observa una tendencia normativa y práctica consistente en otorgar un rol preponderante a la prueba de oposición como principal instancia de evaluación técnica en los concursos para la designación de magistrados. Tal es el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de las provincias de Catamarca, Córdoba, Jujuy y Entre Ríos, entre otras, donde la oposición reviste carácter excluyente, determina el acceso a etapas posteriores o concentra el mayor peso en la construcción del orden de mérito. Estas experiencias reflejan un consenso institucional creciente en torno a la necesidad de privilegiar el mérito sustantivo y el desempeño en condiciones de igualdad como eje central del proceso de selección.

Que la prueba de oposición constituye la instancia más idónea para valorar con objetividad la formación teórica, la capacidad analítica y la aptitud técnica de los postulantes para resolver casos



concretos, en condiciones que simulan el ejercicio efectivo de la magistratura. Por tratarse de la única etapa que permite una evaluación estandarizada, anónima y sustancialmente práctica, resulta razonable otorgarle el mayor peso relativo dentro del orden de mérito, asignándole una ponderación del cincuenta por ciento (50%) del puntaje final.

Que los antecedentes profesionales, académicos y éticos de los postulantes constituyen un insumo relevante para apreciar la trayectoria, el compromiso institucional y la formación continua de quienes aspiran a la magistratura. Sin embargo, tales antecedentes pueden estar condicionados por factores estructurales, laborales o personales ajenos a la idoneidad sustantiva, motivo por el cual se propone asignarles una ponderación del treinta por ciento (30%), que refleje su importancia relativa sin generar desigualdad de oportunidades.

Que la entrevista personal, tal como ha sido reformulada en este reglamento, permite valorar dimensiones actitudinales, éticas, comunicacionales y funcionales que no emergen con igual claridad en las otras etapas del concurso. Aun siendo esencial para la apreciación integral del perfil judicial, su naturaleza subjetiva y su menor grado de estandarización justifican asignarle una ponderación del veinte por ciento (20%) sobre el puntaje final.

Que la asignación ponderada del cincuenta por ciento (50%) a la prueba de oposición, del treinta por ciento (30%) a los antecedentes y del veinte por ciento (20%) a la entrevista personal permite construir un sistema equilibrado, transparente y orientado al mérito, que prioriza las habilidades técnico-jurídicas sin desatender la experiencia ni las capacidades personales necesarias para ejercer con responsabilidad y legitimidad la función jurisdiccional.

Que la modificación introducida se orienta a efectivizar lo dispuesto en el artículo 7°, inciso d, de la Ley 24.937 y sus modificatorias, en cuanto ordena la *"Igualdad de trato y no discriminación en los concursos para acceder a cargos de magistrados entre quienes acrediten antecedentes relevantes en el ejercicio de la profesión o la actividad académica o científica y aquellos que provengan del ámbito judicial"* (en idéntico sentido, ver art. 13, inciso A.2.).

Que han tomado la intervención de su competencia las áreas técnicas correspondientes y la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por la normativa vigente;

Por ello, EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA NACIÓN,

RESUELVE:

Artículo 1: Modificase el artículo 41 del Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la designación de magistrados del Poder Judicial de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente forma:



**CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN**

VOCALIA DE LA TORRE

“Artículo 41 – La entrevista personal con cada postulante tendrá por objeto evaluar su idoneidad, aptitud funcional y vocación democrática, conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley N.º 24.937.

a) En materia de idoneidad, se valorará su integridad ética y de comportamiento, su coherencia argumental, su claridad comunicacional y su capacidad analítica.

b) En materia de aptitud funcional, se valorará su motivación para el cargo, sus habilidades de gestión y liderazgo, sus planes de trabajo, su disposición para la evaluación de resultados, su actitud innovadora y su compromiso con la capacitación continua.

c) En materia de vocación democrática, se evaluará su independencia e imparcialidad, transparencia y responsabilidad institucional, sensibilidad frente al impacto social de las decisiones judiciales, compromiso con los derechos humanos, y disposición al diálogo con la comunidad jurídica y la ciudadanía.

Los miembros de la Comisión podrán requerir, durante la entrevista, cualquier información adicional que consideren pertinente para evaluar adecuadamente los aspectos previstos en el presente artículo y en la normativa vigente.

Finalizadas las entrevistas, el secretario de la Comisión labrará un acta que dejará constancia de su realización, identificando a los postulantes entrevistados, la fecha y el lugar de cada entrevista, así como cualquier otra circunstancia relevante que hubiere sido observada durante su desarrollo.

La Subcomisión prevista en el artículo 39 seleccionará diez (10) conceptos comunes para la evaluación de todos los postulantes. Para cada uno de esos conceptos se asignará una calificación entre cero (0) y diez (10) puntos, acompañada de una fundamentación sucinta vinculada a la actuación concreta del entrevistado durante la entrevista, en relación con el parámetro correspondiente.

La suma de las calificaciones asignadas a los diez (10) conceptos conformará el puntaje total obtenido por cada postulante en la entrevista, el cual no podrá exceder los cien (100) puntos.



El dictamen de la Subcomisión incluirá, además, una justificación general del puntaje total asignado en la entrevista a cada postulante, junto con una valoración sintética de su desempeño global en relación con el perfil requerido para el cargo concursado.

El dictamen también contendrá la propuesta del orden de mérito definitivo, el cual resultará de la suma total de los puntajes obtenidos en la prueba de oposición escrita, la evaluación de antecedentes y la entrevista personal, ponderados conforme a los parámetros establecidos en el artículo 44. Esta propuesta será sometida a la consideración de la Comisión de Selección en la sesión inmediata posterior a la realización de las entrevistas.

En caso de que el dictamen sea presentado por uno solo de los miembros de la Subcomisión, deberá ser tratado en dicha oportunidad, salvo que el otro integrante solicite su postergación, la que podrá ser concedida por única vez.

Los restantes miembros de la Comisión podrán formular observaciones al dictamen propuesto, presentando un dictamen individual en el que indiquen los puntajes que consideren pertinentes para cada uno de los conceptos evaluados, acompañados de su correspondiente fundamentación.

Para poder integrar la terna, el postulante deberá haber obtenido un mínimo de cincuenta (50) puntos en la entrevista personal.

En el caso en que el puntaje asignado en la entrevista tenga como efecto la exclusión de un postulante que, de otro modo, hubiera integrado la terna según su desempeño en la prueba de oposición y los antecedentes, tal circunstancia deberá ser expresamente fundada y elevada al Plenario junto con un informe circunstanciado que será presentado por la Presidencia de la Comisión”.

Artículo 2: Modificase el artículo 44 del Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la designación de magistrados del Poder Judicial de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 44 - Después de realizada la entrevista personal, la Comisión aprobará, en la sesión inmediata siguiente a la celebración de las entrevistas, un dictamen que contenga la terna de candidatos para cubrir el cargo concursado, con indicación del orden de mérito correspondiente.

El puntaje final de cada postulante se calculará aplicando la siguiente ponderación sobre las tres etapas del concurso:

a) La calificación obtenida en la prueba de oposición será ponderada en un cincuenta por ciento (50%);



**CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN**

VOCALIA DE LA TORRE

b) La calificación obtenida en la evaluación de antecedentes será ponderada en un treinta por ciento (30%);

c) La calificación obtenida en la entrevista personal será ponderada en un veinte por ciento (20%).

El orden de mérito definitivo se establecerá en función del puntaje final obtenido por cada postulante a partir de esta fórmula de ponderación.

No podrán integrar la terna ni acceder a la entrevista personal quienes no hayan alcanzado un puntaje mínimo de cien (100) puntos entre la prueba de oposición y la evaluación de antecedentes, de los cuales al menos cincuenta (50) deberán corresponder a la prueba de oposición escrita. De no haber al menos tres (3) postulantes que cumplan estos requisitos, la Comisión propondrá que el concurso sea declarado desierto.

Deberá procurarse que la terna resultante refleje criterios de diversidad y equidad de género, incluyendo al menos una mujer siempre que su desempeño en la entrevista haya resultado satisfactorio.

El dictamen será elevado al Plenario junto con el expediente del concurso. Por tratarse de una recomendación al Cuerpo, no será susceptible de recurso alguno”.

Artículo 3: Regístrese, publíquese en el Boletín Oficial, incorpórese en el Sistema de Información Normativa y Documental, notifíquese y archívese.



**CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN**

VOCALIA DE LA TORRE



CABA, 8 de julio de 2025.-

**Al Sr. Presidente del
Consejo de la Magistratura de la Nación
Dr. Horacio Rosatti**

S / D

De mi mayor consideración,

Me dirijo a usted en mi doble carácter de Vicepresidente de la Comisión de Selección y Escuela Judicial y Consejera de la Magistratura de la Nación, en representación del estamento de la abogacía, a efectos de someter a consideración un proyecto de resolución destinado a modificar el Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados del Poder Judicial de la Nación, aprobado por Resolución CM N.º 614/09 y sus modificatorias.

La iniciativa tiene por objeto **consolidar un sistema de evaluación integral**, mediante la **incorporación de una escala objetiva para la entrevista personal** y la **adopción de una nueva fórmula de ponderación entre las tres etapas del concurso: oposición, antecedentes y entrevista**, con el fin de **reflejar con mayor fidelidad el perfil global de los postulantes y jerarquizar la instancia técnico-jurídica de evaluación**, reduciendo a su vez los márgenes de discrecionalidad en la valoración final.

La propuesta busca **clarificar los criterios aplicables y establecer un sistema de puntuación para la entrevista**, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los principios de **publicidad de los actos de gobierno, transparencia en la gestión y control público de las decisiones**, consagrados en los artículos 1.º y 30 de la Ley N.º 24.937 y sus modificatorias.

En este sentido, la propuesta recoge **experiencias normativas implementadas en distintas jurisdicciones del país**, tales como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Catamarca, Salta, La Pampa y Tucumán, cuyos reglamentos establecen **criterios objetivos y escalas de puntuación predeterminadas** para la entrevista personal, integrándola dentro de una **ponderación global junto con los antecedentes y la prueba de oposición**. Estas reformas reflejan

una **tendencia federal orientada a fortalecer la transparencia**, reducir la discrecionalidad y **garantizar condiciones de igualdad entre los postulantes**, en consonancia con los estándares internacionales en la materia.

Asimismo, propongo **incorporar un sistema de ponderación diferenciada para las distintas etapas del concurso**, a fin de establecer de manera objetiva el **puntaje final y el orden de mérito**. Esta metodología reconoce a la **prueba de oposición como la instancia de evaluación central**, en tanto permite valorar con mayor precisión la capacidad real de quienes aspiran a ejercer la magistratura. A su vez, entiendo que el desarrollo profesional y académico puede verse condicionado por factores personales, familiares o estructurales que no guardan relación directa con la idoneidad, aptitudes o potencial de las personas evaluadas.

El objetivo de esta propuesta es **igualar las oportunidades entre postulantes**, valorando su **idoneidad para el ejercicio efectivo de la función judicial con independencia de su condición personal, profesional, social o de género**. De este modo, se promueve el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 7, inciso d), y 13, inciso A.2), de la Ley N.º 24.937 y sus modificatorias, que **consagran el principio de igualdad de trato y no discriminación** entre quienes acrediten antecedentes relevantes en el ejercicio de la profesión, la actividad académica o científica, y aquellos que provengan del ámbito judicial.

Cabe destacar que esta iniciativa **forma parte de un conjunto de cinco proyectos reglamentarios** que vengo impulsando con el objeto de **modernizar y mejorar integralmente las etapas más relevantes del proceso de selección de magistrados** mediante concursos públicos de oposición y antecedentes. En particular:

1. **Publicación de las pruebas de oposición**, junto con sus respectivas correcciones e informes de calificación elaborados por los jurados, una vez producida su desanonimización, a fin de garantizar la transparencia, el acceso a la información pública y el control ciudadano. (Expediente ADD 160/2024, iniciado el 22 de agosto de 2024).
2. **Determinación de criterios reglados para la evaluación y calificación de las pruebas de oposición**, con el objetivo de reducir la discrecionalidad del jurado, homogeneizar pautas, otorgar previsibilidad y promover una calificación técnicamente fundada, conforme con los más altos estándares éticos, normativos y jurisprudenciales.
3. **Incorporación de herramientas de inteligencia artificial (IA) para la elaboración de un Banco de Casos estandarizado, automatizado y público**, que funcione como repositorio institucional de pruebas escritas clasificadas por fuero e instancia,



CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

VOCALIA DE LA TORRE




con niveles de dificultad homogéneos, validadas técnicamente y construidas sobre criterios objetivos.

4. **Implementación de un sistema automatizado de puntuación de antecedentes**, basado en los parámetros reglamentarios vigentes, que permita aplicar las pautas de calificación con mayor precisión, previsibilidad y control, reduciendo los márgenes de discrecionalidad.

5. El proyecto que se presenta mediante la presente nota, orientado a modificar el reglamento de concursos con el objeto de consolidar un **sistema de evaluación integral, que incorpore una escala de puntuación objetiva para la entrevista personal y una nueva fórmula de ponderación entre las etapas de oposición, antecedentes y entrevista**, con el fin de reflejar con mayor fidelidad el perfil global de los postulantes, jerarquizar la instancia técnico-jurídica y reducir la discrecionalidad en la valoración final.

Por todo lo expuesto, solicito que la presente propuesta sea circularizada entre los señores consejeros y que las actuaciones sean remitidas a la Comisión de Selección y Escuela Judicial, a efectos de su **tramitación conjunta** con la Comisión de Reglamentación, junto con **el resto de los proyectos mencionados**. En caso de considerarse procedente, solicito su elevación al Plenario para su eventual aprobación.

Sin otro particular, saludo a usted muy atentamente.


MARIANA DE LA TORRE
Consejera de la Magistratura Nacional
Date and time: 7/3/2025 8:07:15 PM

1

