

**Proceso de selección de Jueces,
Fiscales, Defensores Públicos
y Síndicos en Paraguay.
Una visión actual**

Proyecto:
**Incidencia Ciudadana
en el Sistema de Justicia**

Proceso de selección de Jueces, Fiscales, Defensores Públicos y Síndicos en Paraguay. Una visión actual

**Proyecto:
INCIDENCIA CIUDADANA EN EL
SISTEMA DE JUSTICIA**

Asunción, 2013

Ficha Técnica

Proceso de selección de Jueces, Fiscales, Defensores Públicos y Síndicos en Paraguay. Una visión actual

Consejo Editorial

Marcio Battilana Estigarribia (Coordinador)

Daniel Brunetti

Michael Eschleman

Roberto Úbeda Szarán

Dora Cristaldo Raskin

Edición: ICED

Impresión: IGráfica

Primera Edición

500 ejemplares

Asunción - Paraguay

Año: 2013

ISBN: 978-99953-932-4-3

Distribución Gratuita.

Cita recomendada:

Proceso de selección de Jueces, Fiscales, Defensores Públicos y Síndicos en Paraguay.

Una visión actual, BATTILANA, Marcio y otros. ICED, Asunción, 2013

Este material ha sido elaborado por el Instituto de Estudios para la Consolidación del Estado de Derecho - ICED con el apoyo de la Fundación Nacional para la Democracia (*National Endowment for Democracy - NED*), en el marco del Proyecto “*Incidencia Ciudadana en el Sistema de Justicia*”.



**National Endowment
for Democracy**

Supporting freedom around the world



Francisco Zurbarán 892 c/ Sargento Gauto (595 21) 222 370

www.iced.org.py - info@iced.org.py

Asunción - Paraguay

Índice

I. Introducción.....	7
II. Contexto e Importancia de contar con un sistema objetivo y eficiente de designar a integrantes del sistema de justicia.....	11
III. Comparación histórica. Procedimiento de designación de jueces, fiscales, defensores públicos y síndicos previos a la constitución de 1992.....	13
IV. Justificación de cambio de sistema.....	19
V. Situación actual. Procedimiento y criterios para concurso.....	23
5.1. Criterios de selección en base a la gestión y al tipo de cargo.....	24
5.2. Sobre la Comisión Evaluadora.....	25
5.3. Evaluación Cuantitativa.....	25
5.4. Evaluación Cualitativa.....	26
5.5. Evaluación Ética de los Gremios y Declaración Jurada de bienes.....	27
5.6. Resultados de la Evaluación Ética, de los Gremios y Declaración Jurada de bienes.....	28
5.7. Evaluación de candidatos según el cargo al que se presentan.....	28
5.8. Valoración del nivel de formación de los postulantes.....	30
5.9. Valoración de la experiencia profesional.....	30
5.10. Valoración de la Entrevista.....	31
5.11. Totalidad de la puntuación.....	32

VI. Acceso a la información.....	35
VII. Contenido de la Información.....	38
VIII. Visión contrastada de sistemas de selección de Magistrados en otros países.....	42
8.1. La Selección de Jueces en los Estados Unidos. Breve análisis Comparativo con Paraguay.....	42
8.2 La selección de jueces en España.....	54
IX. Conclusiones.....	58
X. Recomendaciones.....	62
XI. Bibliografía.....	64
XII. Anexo.....	66

I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia como tal, no existe por sí sola, no es un ente abstracto en sí mismo, sino que muy por el contrario, está integrada y compuesta por diversos estratos de actores que la hacen funcionar, o no, según sea el caso. Por tanto requiere un importante análisis y consideración el estudio de su integración y composición, es decir, cómo y a través de qué medios esos actores llegan a formar parte de lo que conocemos como *Sistema de Justicia*.¹

Reiteramos el punto de que la administración de justicia no está ajena a las personas que la componen, ni mucho menos se encuentra separada del resto de los elementos que son parte de un Estado, ya que se halla en mayor o menor medida supeditada a ciertos avatares políticos, entendidos estos como los relacionamientos básicos de una sociedad organizada. En palabras de ZAFFARONI; “Parece que todos creen que el judicial es un apéndice que funciona solo. Desde la política nadie ha pensado seriamente que un Estado democrático necesita un modelo de Poder Judicial acorde y que eso no se hace por sí mismo, sino que debe pensarse, meditarse y estructurarse”.² Tal cual, cada país, cada sociedad, debe instrumentar los mecanismos necesarios para proyectar e implementar un Sistema de Justicia acorde con su realidad, con sus necesidades y peculiaridades, pudiéndose adaptar ejemplos foráneos, pero necesariamente se requiere un pro-

¹ A los efectos del presente, cuando hablamos de Sistema de Justicia, lo hacemos partiendo del entendimiento más abarcante posible, por cuanto este involucra a: La Corte Suprema de Justicia (Poder Judicial), el Ministerio Público, la Sindicatura de Quiebras, el Ministerio de la Defensa Pública, el Tribunal Superior de Justicia Electoral y a su vez a todos los integrantes de estos entes públicos, todos ellos involucrados en alguna parte y medida dentro de labores que atañen a la Justicia en Paraguay.

² ZAFFARONI, E., en sitio en línea Asociación Pensamiento Penal <http://www.pensamientopenal.org.ar/zaffaroni-la-eleccion-popular-de-jueces-daria-una-corrupcion-terrible> (última consulta 25/junio/2013).

ceso de legitimación local, que es lo que al final del trayecto le dará el suficiente sustento para funcionar, desarrollarse y evolucionar.

El presente trabajo, más allá de indagar, está orientado a brindar una perspectiva de contexto al actual sistema de selección de los actores en el Sistema de Justicia del Paraguay. Dicho proceso atañe a todo aquél que debe pasar una selección previa, la cual se realiza ante una institución constitucionalmente establecida; el Consejo de la Magistratura.³ Se ha buscado dar una visión exógena, en base a un estudio de elementos objetivos referentes al Consejo de la Magistratura, en el sentido de analizar, estudiar y examinar en base a fuentes de información de directo acceso al público, es decir, todo aquello que cualquier persona podría obtener sin tener que recurrir directamente al Consejo de la Magistratura, ni tan siquiera mediante requerimiento formal vía misiva, sino meramente a través de los medios de información disponibles hoy en día.

Se hace esta reseña primigenia, en función a que se debe dejar bien en claro que no se ha consultado, ni conversado con integrantes del Consejo de la Magistratura durante la elaboración del presente documento, y esto obedece justamente al espíritu del mismo, el cual es el de facilitar a la ciudadanía, información directa y clara, obtenida netamente de fuentes que están al acceso general de cualquier ciudadano. Bastando el interés de informarse, manifestado meramente mediante búsquedas en internet, y/u otros medios de acceso a la información de alcance rápido y directo, sin mayor burocracia. La fuente primordial de información ha sido el sitio web oficial⁴ del Consejo de la Magistratura, el cual, como veremos, contiene un gran caudal de datos.

En las subsiguientes páginas, se hará una exposición del actual régimen de selección de actores dentro del Sistema de Justicia en Paraguay, haciendo específica mención a algunos puntos que consideramos se deben tener en cuenta, de manera tal a complementar los procesos actuales con algunas herramientas y mecanismos que consideramos podrían ayudar a mejorar en varios aspectos el citado régimen de se-

³ Vid. Art. 264 de la Constitución de la República del Paraguay.

⁴ Vid. <http://www.consejodelamagistratura.gov.py> (última consulta 19/julio/2013).

lección. Así mismo, la finalidad de este trabajo consiste en instalar en la agenda de debate ciudadano, la importancia que tiene el involucramiento de la sociedad civil en el Sistema de Justicia, y más aún desde el mismo proceso de integración de los órganos y agentes que lo componen, y que a su vez, se inicia en el Consejo de la Magistratura.

Esperamos que este trabajo contribuya, en cierta forma, a generar un debate sobre el modelo de Sistema de Justicia que queremos, de manera tal a que el día en que llegue la necesidad de replantearlo, ya sea para complementar lo existente, o diseñar algo nuevo, se tenga un bagaje histórico y técnico de experiencia acumulada, en base a como ha venido funcionando el Consejo de la Magistratura.

II. CONTEXTO E IMPORTANCIA DE CONTAR CON UN SISTEMA OBJETIVO Y EFICIENTE DE DESIGNAR A INTEGRANTES DEL SISTEMA DE JUSTICIA

Un Estado democrático de Derecho se caracteriza principalmente por la sujeción de todas las personas por igual al orden legal vigente. Así pues se puede afirmar, que la justicia es uno de los pilares donde se cimienta un Estado democrático. Sin ella no se puede hablar de democracia completa. Por tanto, los agentes encargados de velar por el cumplimiento, aplicación y respeto de las normas deben necesariamente ser elegidos de entre un grupo de personas, no solo capaces, sino también aptas, preparadas y con el suficiente bagaje tanto a nivel técnico jurídico, como de experiencia práctica, sumado a valores morales y éticos incuestionables.

Cuando decimos que la elección se debe realizar de un grupo de personas, nos referimos directamente a los procesos de depuración y decantación de postulantes y candidatos a cargos dentro del sistema de justicia. Por cuanto el contar con un título universitario en leyes (abogado y/o licenciado en leyes) no es suficiente, ya que el mismo es solo uno de los tantos requisitos para acceder a cargos en el Sistema de Justicia, los cuales están establecidos tanto en la Constitución, como en las leyes y reglamentos. La expectativa de la ciudadanía es, o al menos debiera ser, que quienes sean designados en cargos del Sistema de Justicia sean los más aptos.⁵

Pensar que la objetividad impera en cada persona es una utopía cuya discusión dejamos para otro momento, no obstante señalamos que la objetividad de los procesos es algo alcanzable, visible y sobre todo

⁵ Definitivamente el acceso a la carrera judicial por medio de exámenes oficiales u oposiciones ha sido el sistema que mejor ha respondido a las exigencias de la independencia del Poder Judicial. En la actualidad se tiende a generalizar la selección del juzgador a través de varios filtros que van desde la exigencia de los estudios universitarios, los exámenes oficiales, las escuelas oficiales y prácticas profesionales, y aunque se pueden encontrar defectos en la formación de jueces y magistrados por medio de los diferentes sistemas de preparación profesional, son más las ventajas que permiten su continuidad y perfeccionamiento. El problema real se presenta cuando el control de la selección y nombramiento de los jueces es manejado de forma arbitraria y discrecional ya por el Ejecutivo, ya por las cámaras legislativas o el mismo Poder Judicial, respondiendo a intereses de clientelismo y corporativismo. CHAIRES ZARAGOZA, J. «La Independencia del Poder Judicial», en *Revista Jurídica Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, sitio web <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/110/art/art4.htm#N> (consultado 30-Mayo-2013).

pasible de control y auditoría. Por objetividad de los procesos hacemos directa alusión a contar con pasos claros, transparentes, directos, concisos y sobre todo bien delimitados en lo que a los procesos de selección de cargos públicos en general se refiere, y más específicamente en cuanto a cargos del Sistema de Justicia. Al tener un proceso objetivo, se garantizan varias aristas importantes, a saber; transparencia, participación, igualdad de condiciones en el proceso de selección, así como idoneidad, preparación técnica y académica, probidad, rectitud de los candidatos seleccionados, por citar solo algunas.

Todo esto cobra principal relevancia en cuanto guarda relación con el conjunto de elementos que componen a un Estado, más aún a un Estado Democrático y de Derecho, en el sentido de que hace a la conformación de uno de los poderes del Estado, y que además busca asegurar la vigencia del precitado elemento de “sujeción de todos los ciudadanos por igual al orden legal”, mediante un Sistema de Justicia independiente. No obstante, resulta casi imposible eludir la relación entre lo político y lo judicial. Realidad esta que no se puede negar, ni se debiera intentar combatir, sino más bien saber encausar, de forma tal que facilite, o al menos permita, el desarrollo en sociedad, dentro de un ámbito de respeto a las normas, y la consecuente seguridad jurídica.

Lo ante dicho no es nuevo, ni lo será, por cuanto “las relaciones entre justicia y política, en cualquier tiempo y país, sean difíciles y polémicas, no sorprende. La tendencia del poder político es siempre a ampliar su esfera de control, y el reto de cualquier sistema de justicia es proteger su independencia. Son abundantes los casos de conflicto, inherente al Estado de Derecho, y al cual cada sistema político trata de dar la mejor respuesta. Sin embargo, hoy y en nuestra realidad concreta los repetitivos síntomas de una excesiva politización de la justicia, potenciada por una desmedida judicialización de la vida política, son particularmente preocupantes y están sobrepasando los niveles aceptables de tensión, amenazando con degradar el sistema democrático y los valores éticos que constituyen su fundamento”.⁶

⁶ VV.AA. Foro de Iruña, “De la judicialización de la política a la politización de la justicia”. En sitio web <http://webs.ono.com/mizubel/judicializacion.htm> (consultado 01 de Julio 2013).

III. COMPARACIÓN HISTÓRICA. PROCEDIMIENTO DE DESIGNACIÓN DE JUECES, FISCALES, DEFENSORES PÚBLICOS Y SÍNDICOS PREVIOS A LA CONSTITUCIÓN DE 1992

CUADRO DE DIFERENCIAS

A continuación veremos una contraposición ilustrativa⁷ entre la Constitución de 1967 y la de 1992, por ser las inmediatamente más recientes en la historia de Paraguay, respecto a cómo se llevaba a cabo el proceso de selección de actores del sistema de justicia y de forma tal a ponerlo en perspectiva a cómo se hace hoy día.

Constitución 1967	Constitución 1992
Artículo 151.- SON ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA CÁMARA DE SENADORES: 2. Prestar acuerdo para la designación de los miembros de la Corte Suprema de Justicia, del Fiscal General del Estado, de Embajadores y Ministros Plenipotenciarios del servicio exterior de la Republica, así como para los ascensos militares desde el grado de Coronel en el Ejército, inclusive, o su equivalente en las otras armas y en los servicios;	Artículo 224 - DE LAS ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA CÁMARA DE SENADORES Son atribuciones exclusivas de la Cámara de Senadores: 4. designar o proponer a los Magistrados y funcionarios de acuerdo con lo que establece esta Constitución;

⁷ Se aclara que la presente enunciación es solo de las áreas referentes al proceso de selección de actores del Sistema de Justicia, y no la transcripción íntegra de los artículos constitucionales.

Artículo 180.- EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA TIENE LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES:

8. Con acuerdo de la Cámara de Senadores, nombra a los miembros de la Corte Suprema de Justicia; con dictamen del Consejo de Estado y acuerdo de la Cámara de Senadores, al Fiscal General del Estado; y con acuerdo de la Corte, a los miembros de los Tribunales, a los Jueces y a los demás magistrados del Poder Judicial.

Artículo 195.- El Poder Ejecutivo designará a los miembros de la Corte Suprema de Justicia y de los Tribunales, a los Jueces y demás magistrados del Poder Judicial, por el procedimiento establecido en esta Constitución.

Artículo 196.- Los miembros de la Corte Suprema de Justicia y de los Tribunales, los Jueces y demás magistrados serán designados por periodos de cinco años, coincidentes con el presidencial, y podrán ser reelectos. Solo serán removidos por la comisión de delitos o mal desempeño de sus funciones. La remoción de los miembros de la Corte Suprema de Justicia se hará conforme a lo que dispone esta Constitución. El enjuiciamiento de los demás magistrados se hará ante la Corte Suprema de Justicia, de acuerdo con la ley.

Artículo 251 - DE LA DESIGNACIÓN

Los miembros de los tribunales y juzgados de toda la República serán designados por la Corte Suprema de Justicia, a propuesta en terna del Consejo de la Magistratura.

Artículo 252 - DE LA INAMOVILIDAD DE LOS MAGISTRADOS

Los magistrados son inamovibles en cuanto al cargo, a la sede o al grado, durante el término para el cual fueron nombrados. No pueden ser trasladados ni ascendidos sin su consentimiento previo y expreso. Son designados por periodos de cinco años, a contar de su nombramiento.

Los magistrados que hubiesen sido confirmados por dos periodos siguientes al de su elección, adquieren la inamovilidad en el cargo hasta el límite de edad establecido para los miembros de la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 262 - DE LA COMPOSICIÓN

El Consejo de la Magistratura está compuesto por:

1. un miembro de la Corte Suprema de Justicia, designado por ésta;

Artículo 211.- El Poder Ejecutivo designará al Fiscal General del Estado por el procedimiento establecido en esta Constitución. Los Agentes y Procuradores Fiscales serán nombrados directamente por el Poder Ejecutivo. Artículo 212.- El Fiscal General del Estado y los Agentes y Procuradores Fiscales duraran cinco años en sus funciones, y podrán ser reelectos. Sus periodos coincidirán con el presidencial, y no serán removidos sino por la comisión de delito o mal desempeño de sus funciones. La remoción del Fiscal General del Estado y de los Agentes y Procuradores Fiscales se hará por enjuiciamiento ante la Corte Suprema de Justicia y por el procedimiento que determine la ley.	2. un representante del Poder Ejecutivo; 3. un Senador y un Diputado, ambos nominados por su Cámara respectiva; 4. dos abogados de la matrícula, nombrados por sus pares en elección directa; 5. un profesor de las facultades de Derecho de la Universidad Nacional, elegido por sus pares, y 6. un profesor de las facultades de Derecho con no menos de veinte años de funcionamiento, de las Universidades privadas, elegido por sus pares. La ley reglamentará los sistemas de elección pertinentes. Artículo 263 - DE LOS REQUISITOS Y DE LA DURACIÓN Los miembros del Consejo de la magistratura deben reunir los siguientes requisitos: Ser de nacionalidad paraguaya, haber cumplido treinta y cinco años, poseer título universitario de abogado, y, durante el término de diez años cuanto menos, haber ejercido efectivamente la profesión, o desempeñado funciones en la magistratura judicial, o ejercido la cátedra universitaria en materia jurídica, conjunta, separado o alternativamente.
---	---

	Durarán tres años en sus funciones y gozarán de iguales inmunidades que los Ministros de la Corte Suprema de Justicia. Tendrán las incompatibilidades que establezca la ley. Artículo 264 - DE LOS DEBERES Y DE LA ATRIBUCIONES Son deberes y atribuciones del Consejo de la Magistratura: 1. proponer las ternas de candidatos para integrar la Corte Suprema de Justicia, previa selección basada en la idoneidad, con consideración de méritos y aptitudes, y elevarlas a la Cámara de Senadores para que los designe, con acuerdo del Poder Ejecutivo; 2. proponer en ternas a la Corte Suprema de Justicia, con igual criterio de selección y examen, los nombres de candidatos para los cargos de miembros de los tribunales inferiores, los de los jueces y los de los agentes fiscales; 3. elaborar su propio reglamento, y 4. los demás deberes y atribuciones que fijen esta Constitución y las leyes.
--	--

	Artículo 269 - DE LA ELECCIÓN Y DE LA DURACIÓN El Fiscal General del Estado tiene inamovilidad. Dura cinco años en sus funciones y puede ser reelecto. Es nombrado por el Poder Ejecutivo, con acuerdo del Senado, a propuesta en terna del Consejo de la Magistratura. Artículo 270 - DE LOS AGENTES FISCALES Los agentes fiscales son designados, en la misma forma que establece esta Constitución para los jueces. Duran en sus funciones y son removidos con iguales procedimientos. Además, tienen las mismas incompatibilidades e inmunidades que las determinadas para los integrantes del Poder Judicial. Artículo 275 - DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA ELECTORAL El Tribunal Superior de Justicia Electoral estará compuesto de tres miembros, quienes serán elegidos y removidos en la forma establecida para los ministros
--	--

	de la Corte Suprema de Justicia. Los miembros del Tribunal Superior de Justicia Electoral deberán reunir los siguientes requisitos: ser de nacionalidad paraguaya, haber cumplido treinta y cinco años, poseer título universitario de abogado, y, durante el término de diez años, cuanto menos, haber ejercido efectivamente la profesión, o desempeñado funciones en la magistratura judicial, o ejercido la cátedra universitaria en materia jurídica, conjunta, separada o alternativamente. La ley fijará en qué casos sus resoluciones serán recurribles ante la Corte Suprema de Justicia, la cual lo resolverá en procedimiento sumarísimo.
--	---

En la Constitución de 1967, la designación de los miembros de la Corte Suprema de Justicia, magistrados judiciales y agentes fiscales era el producto de una decisión del Poder Ejecutivo. Si bien en el caso de los miembros de la Corte Suprema de Justicia debía existir el acuerdo del Senado, y en el de los magistrados inferiores, el acuerdo de la Corte, la decisión seguía siendo una designación del Poder Ejecutivo. Esta característica queda visible en el sentido que el mandato de estos magistrados coincidía con la duración del mandato del Ejecutivo.

Con la Constitución de 1992 se estableció un sistema que a primera vista podría resultar menos “arbitrario” y basado en cuestiones de méritos para la designación, ya que el Consejo de la Magistratura, se constituye

en el primer filtro para estas designaciones, limitando la elección por parte de los órganos pertinentes (Senado, Corte Suprema o Poder Ejecutivo) a ternas que son seleccionadas por el Consejo de la Magistratura.

En cuanto a la designación de los miembros de la Corte, la decisión pasó de ser una decisión ejecutiva, a una decisión política, ya que para su designación es necesario un acuerdo político entre los actores presentes en el Senado. Siendo así, el mandato de estos Ministros pasó a estar disociado del mandato de quien los selecciona, es decir, los periodos de vigencia no coinciden. Similar situación se da con los miembros de la nueva Justicia Electoral, organismo que fue creado en esta Constitución.

La facultad de elección de magistrados inferiores y agentes fiscales, quedó delegada en la Corte Suprema de Justicia, quien a primera vista, debiera tener un mejor criterio, en perspectiva con el sistema anterior, para la elección. Pero ya que la integración de la Corte Suprema de Justicia deriva de una decisión política, lo que ocurre en cierta medida en la práctica es que la elección de estos agentes del Sistema de Justicia pasa a ser llenada conforme a los “cupos” de los partidos en la Corte Suprema de Justicia.⁸ La duración del mandato de estos agentes, se encuentra ahora disociada de la duración del mandato de quien los eligió.

Por último, la designación del Fiscal General del Estado continúa como potestad de nominación del Ejecutivo, pero con acuerdo del Senado. Al existir tantos cargos cuya integración precisa de un acuerdo del Senado, se vuelve difícil no pensar que prima un interés político en todo este proceso. Vale mencionar que la duración del mandato, de este, también queda disociada de la duración del mandato de quien lo eligió.

IV. JUSTIFICACIÓN DE CAMBIO DE SISTEMA

Como bien lo señalaba TELLECHEA SOLÍS, “la creación de este órgano en la nueva Constitución de la República ha generado enormes expectativas y ha provocado polémicas en cuanto a su justificación y a los modos de su reglamentación y funcionamiento. Es que, por un lado, se cifran grandes esperanzas en que el mismo pueda contribuir en

⁸ Vid. <http://www.abc.com.py/edicion-impresa/editorial/la-partidocracia-contamino-el-consejo-de-la-magistratura-589529.html> (consultado 1/julio/2013).

importante medida a la *selección de buenos candidatos* para ocupar las funciones del Poder Judicial y, por otro, no puede desecharse el temor de que la integración del Consejo de la Magistratura no responda, precisamente, a los intereses que justifican su creación y sólo persiga dar satisfacción a intereses o compromisos político-partidarios. Si llegare a ocurrir esto último, difícilmente este órgano pueda cumplir debidamente su importante cometido y se estará entonces, lejos del objetivo perseguido. Es más, hasta es posible que los resultados de su funcionamiento sean peores que los logrados con el sistema anterior”.⁹ Esta aseveración de TELLECHEA, a tan solo poco más de un año de sanción de la “nueva” Constitución de 1992, es bastante reveladora, por cuanto ya avizoraba en cierta medida posibles inconvenientes con los que se tropezarían, de los cuales no estamos ajenos hoy en día.

Las motivaciones históricas de contar con algún mecanismo de conformación del Sistema de Justicia, en general, que fuera lo más cercano al modelo democrático finalmente adoptado en la Constitución de 1992, se podían apreciar a viva voz durante la redacción de aquella. Frases como; “una de las grandes derrotas de las instituciones democráticas en nuestro país se reflejaba en el Poder Judicial, que no había tenido independencia real en una sola de las Constituciones anteriores. Por lo tanto, es una perversión institucional que debemos corregir en esta Convención. Y creo que lo estamos logrando. Creo que, efectivamente, estamos construyendo un Poder Judicial independiente y creo que el Consejo de la Magistratura asegura realmente una protección firme de la autonomía del Poder Judicial, y al mismo tiempo asegura la posibilidad de una auténtica carrera judicial. *¿Por qué razón?:* para quienes compartimos un concepto de integración estatal, el Consejo de la Magistratura, lo que efectivamente hace, es asegurar la representación de las diferentes sensibilidades”.¹⁰ Este tipo de posturas estaba claramente marcada en el espíritu de lo que se buscaba, más allá de las divergencias de opiniones sobre detalles como la cantidad de integrantes, o el sistema de remuneración, la idea general que primaba era la de contar con un órgano que sea responsable del procesamiento *ab initio* de la composición de los cargos dentro del sistema de justicia.

⁹ TELLECHEA SOLIS, A., «El Consejo de la Magistratura», en *La Ley Paraguay*, Thomson, 1993, pág. 249.

¹⁰ CAMACHO, E. *Diario de Sesiones, Sesión Plenaria*, No37, 2/Junio/1992.

Continuando con el repaso de planteamientos justificantes, se puede ver que de la muy completa y nutrida información obtenida del *Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente de 1992*, se desprenden algunas razones y motivos que explican en cierta medida el por qué, o al menos la intención primigenia, de contar con un sistema de selección de actores del Sistema de Justicia como el que tenemos.

En cuanto a la composición del Consejo de la Magistratura, existieron posturas encontradas, sobre si la misma debía estar establecida en la Constitución, o se dejaría esta decisión a ser regulada *a posteriori* mediante una ley particular.

Esto se visualiza en algunas posturas, que solo citamos a modo referencial, posturas que se planteaban durante la Convención Nacional Constituyente, tal y como lo explica CALLIZO NICORA, “Estamos, ciudadano Presidente, ante un Instituto que busca encontrar una fórmula que realmente pueda hacer que el Poder Judicial, la Corte Suprema de Justicia y los miembros del Poder Judicial, sean electos de una forma lo más independiente posible. He sabido que existen distintas formas de elegir a los Magistrados Judiciales. Desde la elección, al igual que los otros poderes, otro sistema es el de la cooptación que hace la propia Corte Suprema de Justicia, el del nombramiento de los Magistrados a través del Poder Legislativo o del Poder Ejecutivo con acuerdo del Poder Legislativo, etc. Sin embargo, existe una *tendencia de recurrir a organismos*, como el del Consejo de la Magistratura, para con ello hacer que se pueda encontrar la forma más eficiente de elegir a los Magistrados. Este Instituto tiene su origen, no solamente en la Constitución italiana de 1947, sino que ya un nacer, en un real decreto del Gobierno español en el año 1926, que crea un Consejo de Justicia para la elección de Magistrados. Posteriormente Francia también lo acoge en el año 1944, y después es trasegado a la Constitución ya del año 1956, con posterioridad a la segunda guerra mundial y después de que la Constitución italiana haya acogido este Instituto. Posteriormente, se traslada el mismo o la tendencia, a los países Latinoamericanos, y así Colombia en primer lugar, Perú posteriormente y otros países, incluso en las Provincias argentinas se utiliza el Instituto del Consejo Nacional de la Magistratura o Consejo

Provincial, en este caso, para la elección y nombramiento de los Magistrados. El Instituto que estamos tratando en unos países es de configuración extensa, y en otros de configuración más reducida”.¹¹

También existía ya en ese momento el temor, o al menos la inquietud, de dejar librada la composición del Consejo de la Magistratura a mayorías coyunturales partidarias, como bien lo señala CANO RADIL, al decir “Yo no comparto el criterio de que quien tenga *mayoría política* puede, a su vez, administrar la justicia de un país. La justicia debe estar totalmente independiente de los albueros de las elecciones”.¹²

Así llegamos a hoy, y a la integración actual del Consejo de la Magistratura, que se resume en: un miembro de la Corte Suprema de Justicia, designado por ésta; un representante del Poder Ejecutivo; un Senador y un Diputado, ambos nominados por su Cámara respectiva; dos abogados de la matrícula, nombrados por sus pares en elección directa; un profesor de las facultades de Derecho de la Universidad Nacional, elegido por sus pares, y un profesor de las facultades de Derecho con no menos de veinte años de funcionamiento, de las Universidades privadas, elegido por sus pares.¹³

Se podría cuestionar, indagar más aún, sobre las motivaciones históricas de esta composición, también valdría quizás el tiempo analizar posibles configuraciones e integraciones alternativas para el Consejo de la Magistratura, pero esto no pasaría de mera especulación, por lo menos por ahora, ya que para ello se requeriría de una modificación Constitucional.¹⁴ Es por eso que nos centraremos en los procesos de selección a cargos, de los que el Consejo de la Magistratura es responsable, y dejaremos el análisis y debate sobre su composición para otro momento y trabajo. Y hacemos esto en el entendimiento básico de que más allá de las personas que integren un cuerpo colegiado, lo relevante para el funcionamiento de éste se resume en los procesos que lleva adelante.

¹¹ CALLIZO NICORA, F. Diario de Sesiones, Sesión Plenaria, No37, 2/Junio/1992.

¹² CANO RADIL, B. Diario de Sesiones, Comisión Redactora, No28, 8/Abril/1992.

¹³ Vid. Artículo 262 de la Constitución de la República del Paraguay.

¹⁴ Sobre el punto Vid. LEZCANO CLAUDE, L. «Apuntes para la reforma de la Constitución de 1992», en *Comentario a la Constitución*, Tomo IV, NUÑEZ, V. y MONTAÑA, C., (coord.), Corte Suprema de Justicia de Paraguay, División de Investigación, Legislación y Publicaciones, Centro Internacional de Estudios Judiciales, Asunción, 2012, pág. 282.

V. SITUACIÓN ACTUAL PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS PARA CONCURSO

Si alguien desea concursar, sea como postulante ajeno al Sistema de Justicia, o ya sea para buscar su confirmación en el cargo por estar actualmente en el ejercicio de alguno, y/o desea presentarse a otro cargo, estos son los pasos que se deben seguir:

- 1- Presentar una nota firmada detallando:
 - a. Nombre.
 - b. Número de Cédula.
 - c. Señalando el Edicto para el cuál se presenta.¹⁵
 - d. Indicar al cargo específico al que se presenta, dentro del Edicto en cuestión.
- 2- Curriculum Vitae, el cual también tiene un formato preestablecido y disponible en el sitio web del Consejo de la Magistratura.

Todo esto se presenta en cuatro copias iguales, en caso de tratarse de una primera presentación. Para los que están volviendo a concursar se requieren tres copias.¹⁶ A la fecha, este trámite de presentación se realiza mediante documentos impresos, es decir no se admiten postulaciones o actualizaciones de datos en línea.

Amén de lo citado, el postulante debe realizar un examen psicotécnico vocacional¹⁷ previo a continuar con el resto de los trámites del proceso.¹⁸ Este test era inicialmente administrado por la Facultad de Filosofía de

¹⁵ Esto hace referencia al número de llamado al cuál se presenta algún postulante, para poder identificar la convocatoria y su respectivo año.

¹⁶ Indicaciones precisas establecidas en cada Edicto: “Los candidatos que han concursado anteriormente deberán presentar tres ejemplares originales de solicitudes. Los que concursan por primera vez deberán presentar cuatro ejemplares originales de solicitudes y dos juegos de carpetas con los formularios del curriculum vitae proveídos por el Consejo, así como sus respectivos documentos respaldatorios”.

¹⁷ Vid. <http://www.abc.com.py/articulos/test-sicotecnico-para-medir-a-postulantes-a-cargos-judiciales-312588.html> (consultado 10/Marzo/2013).

¹⁸ Reprobado el examen psicotécnico y vocacional, el Consejo integrará nueva terna con otro candidato de la misma lista de postulantes, también a las resultas del mismo examen. Recién aprobado dicho examen la terna respectiva quedará perfeccionada, y luego de ser notificado a los ternados, se remitirá a la Corte Suprema de Justicia, a los efectos legales pertinentes. Art. 1º del Reglamento que establece criterios de selección y exámenes para candidatos a los cargos de la Magistratura, ACTA N° 1.075 de fecha 21 de abril de 2.009.

la Universidad Nacional de Asunción,¹⁹ sin embargo, luego se concedió autorizar a la empresa privada Manpower a realizar el test psicotécnico y vocacional a los concursantes a partir del Edicto No 08/2009.²⁰

Pasadas las etapas mencionadas, se continúa con los respectivos exámenes de conocimientos, cuya puntuación se realiza en base a un cálculo de 200 puntos con un requisito mínimo de obtención de 120 para continuar el proceso de postulación.²¹

Luego de esto se incluye una evaluación de la gestión de aquellos que están en el desempeño de algún cargo, que se encuentren concursando sea para la confirmación por un periodo más, o para ascender o cambiar de cargo. No obstante, se destacan una serie de pasos de cómo medir la gestión de los candidatos, estableciendo criterios de evaluación, todos ellos plasmados en el *Reglamento que establece criterios de selección y exámenes para candidatos a los cargos de la Magistratura*,²² cuyo articulado pasamos a comentar.

5.1 Criterios de selección en base a la gestión y al tipo de cargo (Art. 18):

El Reglamento que establece criterios de selección y exámenes para candidatos a los cargos de la Magistratura,²³ instituye una discriminación basada en el tipo de cargo y en el fuero, diferenciación que consideramos pertinente, por cuanto las realidades de cada fuero difieren unas de otras, dado que la carga laboral, la complejidad y extensión de los casos, según la materia, hacen bastante difícil, o quizás imposible, establecer un sistema homogéneo de evaluación. Sin embargo, cabe destacar que el reglamento solo tiene en cuenta el periodo constitucional del último mandato. En este sentido, consideramos que sería pertinente tener en cuenta la totalidad de la gestión de los postulantes, de manera a tener una visión global de su desempeño que podría haber variado, ya sea para mejor o peor, con el transcurso de los años.

¹⁹ Acta No 1.075 de 21/Abr/2009.

²⁰ Acta No 1219 de 05/Set/2011.

²¹ Reglamento que establece criterios de selección y exámenes para candidatos a los cargos de la Magistratura Art. 17.

²² Vid. Anexo 1 del presente.

²³ Vid. <http://www.consejodelamagistratura.gov.py/2012/03/reglamento-que-establece-los-criterios-de-seleccion-para-candidatos-a-los-cargos-de-la-magistratura/> (consultado 3/Jul/2013).

5.2 Sobre la Comisión Evaluadora (Art. 19):

Este artículo del Reglamento establece quienes realizarán la evaluación. Su claridad facilita su análisis, y a la vez no deja mayores espacios a comentarios, salvo el respectivo a la duración de esta Comisión Evaluadora. Sería interesante establecer pautas de duración de esta composición, de manera anual, por ejemplo, a fin de que ésta analice todas las ternas a ser conformadas en los respectivos edictos del año. Por demás está decir, que se debe publicar la lista de integrantes de esta Comisión Evaluadora, ya que esto también permitirá saber quiénes son los que realizan la evaluación, y ante quienes pueden recurrir los evaluados en caso de necesitar realizar alguna aclaración, consulta o incluso queja.

5.3 Evaluación Cuantitativa (Art. 20):

Si bien resulta innegable la importancia del factor de la morosidad judicial como tal, y lo que ello trae aparejado para la sociedad toda y en especial para el Sistema de Justicia, consideramos que la metodología planteada quizás no sea la más apropiada, por carecer de idoneidad. Por cuanto la fórmula directa de cálculo de casos ingresados durante el año, contrastado con la cantidad de resoluciones emitidas en el mismo periodo no demuestra si existe o no mora, ya que no existe relación directa entre una y otra cifra, pues durante un año pueden ingresar una cierta cantidad de casos, y obtenerse una cantidad incluso mayor de resoluciones, lo cual simplemente indicaría que se están resolviendo cuestiones planteadas en años anteriores, e incluso en judicaturas previas a la del actual juez o magistrado. Por otro lado, el factor de cálculo de casos ingresados contrapuesto con el número de quejas por retardo de justicia admitidos adolecería del mismo problema, ya que si bien el volumen de casos ingresados podría evidenciar una recarga de trabajo que de alguna manera justificaría la mora, las quejas presentadas, en su mayoría, sino en su totalidad, corresponderían a casos ingresados en años anteriores, dado que muy pocos son los juicios que se inician y culminan dentro del mismo año.

5.4 Evaluación Cualitativa (Art. 21):

La distinción en cuanto al tipo de resolución, así como el tipo de juzgado, parece ser apropiada, como ya lo dijéramos anteriormente, por cuanto que las realidades y tipos de trabajo son distintos en cada fuero e instancia. Respecto a los elementos a evaluar se avizoran claramente los puntos técnicos a ser tenidos como parámetro. Ahora bien, no hemos podido encontrar estudios específicos realizados a este respecto, lo cual no significa que no existan o que no se hagan, sino simplemente que no son de acceso público. Punto que consideramos importante y que debiera ser tenido en cuenta, por cuanto es de interés no solo nuestro, sino de la ciudadanía en general, el poder tener acceso a información sobre el desempeño de los actores dentro del Sistema de Justicia.

La transparencia no solo hace referencia a los gastos y cuentas, sino también a la gestión de las instituciones. Después de todo la premisa de una Justicia pronta y barata, no hace alusión simplemente al valor monetario, sino más bien a la agilidad de respuesta y solución de problemas, al menor costo posible (entendido este último como el factor tiempo, esfuerzo, ansiedad y angustia que podría generar un proceso en el justiciable).²⁴

Dicho esto, consideramos que es importante el contar con información precisa y actualizada sobre los mecanismos de control de gestión judicial, así como sobre el resultado de estos mecanismos (estadísticas), y que a su vez esta información esté disponible al público, de manera a que la ciudadanía pueda dar un mejor seguimiento al desempeño de los actores del sistema de justicia.

Esto también facilitará el trabajo del Consejo de la Magistratura en cuanto a la conformación de ternas, específicamente en lo referente al estudio del trabajo y la gestión de los que se vuelven a postular.

Creemos que contar con información actualizada y pública, brindará un manto de legitimidad al proceso, ya que la ciudadanía podrá tener acceso y estar informada de los criterios que se siguen y toman en cuenta para la conformación de ternas a cargos dentro del Sistema de Justicia.

²⁴ NIETO, A., *El Desgobierno de lo público*, Ariel, Barcelona, 2008, pág. 308.

5.5 Evaluación Ética de los gremios y Declaración Jurada de bienes (Art. 22):

Este artículo contiene variables referentes a la conducta de los postulantes, que consideramos pertinentes, pero no obstante se encuentran mezcladas y confundidas bajo un solo articulado. Primero se habla de informes relacionados a los antecedentes que pueda proveer el Tribunal de Ética Judicial, respecto al postulante.

No pudimos obtener informes concretos al respecto, no obstante fuimos informados por representantes de la Oficina de Ética Judicial, que se suelen realizar consultas respecto a concursantes, pero que las mismas son esporádicas, es decir no se realizan habitualmente, por lo que se podría inferir que no se realizan en todos los casos. Punto que consideramos se debiera replantear.

Seguidamente se plantea un pedido de informe a los gremios de abogados y abogadas, y se faculta a estos a presentar reportes respecto al desempeño de los concursantes, así como también denuncias concretas presentadas a través de sus organizaciones contra magistrados, dando así la posibilidad al Consejo de plantear un eventual proceso de enjuiciamiento del concursante ante el Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados. Pensamos que la legitimación gremial puede ser de gran importancia y utilidad, pero a su vez también podría prestarse a ciertas perversiones, por lo que tal vez habría que plantearse algún mecanismo alternativo en este sentido. Por último se hace alusión al requisito de que el concursante presente una copia de su declaración jurada de bienes, que debió haber presentado ante la Contraloría General de la República. Este es un punto sensible y sobre todo crucial, destacamos que la mera presentación de una copia de la declaración jurada no es suficiente, dado que ésta sólo permite conocer la situación patrimonial del postulante en un momento determinado, por lo que necesariamente se debería complementar esta información con el *examen de correspondencia*²⁵ realizado por la Contraloría General de la República respecto a los candidatos a ser ternados, ya que esto daría suficiente fundamento y sobre todo información al Consejo al momento de decidir.

²⁵ Examen de Correspondencia: se refiere al análisis contable que hace la Contraloría General de la República, comparando las declaraciones juradas de funcionarios y servidores públicos, estudiando la evolución patrimonial de los mismos, y determinando si la misma está acorde con los ingresos de aquél, y por ende si se justifica o no algún incremento. Vid. Art. Ley 276/94 Art. 9, inc. fy concordantes.

5.6 Resultados de la Evaluación Ética, de los gremios y Declaración Jurada de bienes (Art. 23):

Este Artículo solo hace explicación del sistema de puntuación respecto al informe del Tribunal de Ética, junto con lo arrojado en base a la información brindada por los gremios de profesionales, sumado a los resultados de los exámenes de correspondencia. Lo destacable es que en caso de que el examen de correspondencia arroje irregularidades, esto solo implicará una disminución en el puntaje, pero no el apartamiento del proceso, esto es delicado por cuanto se podría estar ante posibles situaciones de comisión de hechos punibles, que debieran ser investigados y aclarados, previo a continuar con el proceso de selección.

5.7 Evaluación de candidatos según el cargo al que se presentan (Arts. 24, 25, 26 y 27)

En vista a la extensión, así como a la correlatividad de lo abordado en los ante-citados artículos 24, 25, 26 y 27, pasaremos a comentarlos en conjunto. Básicamente se establecen (Art. 27) una serie de criterios de análisis cualitativo referentes a la gestión en los cargos de quienes pretenden concursar, sea para la continuación (confirmación), o a fin de ascender a otro cargo, que puede o no ser dentro de la misma institución. Por ejemplo, dentro de la institución sería; un juez de primera instancia que concurre para tribunal de apelación, y en el caso de instituciones distintas podría ser el caso de un Fiscal que quiera pasar a ser Juez, variables como esta son posibles, y se suelen dar. Ahora bien, dentro del reglamento se estipulan los tipos de documentación respaldatoria que se utilizarán a los efectos del estudio de gestión del concursante. Obviamente esta documentación versa sobre labores particulares de su cargo, así tenemos en el caso de los Fiscales se les solicita 3 (tres) resoluciones fiscales, 3 (tres) requerimientos iniciales y/o conclusivos, 3 (tres) actos investigativos y 2 (dos) causas íntegras donde han tenido intervención.²⁶ Y así cada cargo en cuestión tiene requisitos documentales de sus labores particulares.

²⁶ Reglamento que establece criterios de selección y exámenes para candidatos a los cargos de la Magistratura Art. 27 inc. 2.

Luego esta información es cruzada en base a los siguientes criterios; la Comisión Evaluadora analiza la calidad o eficiencia de la gestión de el/la concursante teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de los plazos procesales correspondientes a la etapa de investigación (evaluar prórroga ordinaria-extraordinaria-perentoriedad de la etapa preparatoria, duración máxima del procedimiento, etc.). b) La calidad del acto conclusivo o de ejecución con respecto a la disposición legal que lo regula. c) La calidad de las resoluciones fiscales o escritos de contestación o fundamentación de recursos con respecto a los requisitos legales. d) La evaluación íntegra de las causas penales solicitadas, con respecto al desarrollo de los actos investigativos, conclusivos y plazos procesales.²⁷ Esta fórmula de criterios y parámetros de contrastación se repite a lo largo de los cargos analizados, con las variables pertinentes al puesto, pero se puede afirmar que en esencia es lo mismo.

Es menester destacar que no se han encontrado publicaciones de informes, o tan siquiera resúmenes, referentes a esta labor que realiza la Comisión Evaluadora. Es decir, no se tiene información, de acceso público al menos, sobre la realización de estos trámites y sobre la utilidad o no de la información obtenida. Cabría ver si alguna terna ha sido conformada en base a motivaciones que justifiquen la capacidad técnica del candidato, reflejada ésta en base a los informes de su gestión anterior, o por el contrario si algún postulante dejó de ser considerado como posible ternado en base a reportes de una gestión incorrecta o tan siquiera deficiente. Esto es importante en la inteligencia de que toda resolución administrativa debe ser motivada,²⁸ o sea, debe contar con fundamentos que expliquen las razones de la decisión que se toma, y a esto la *Resolución de Conformación de Ternas*, no está ajena.²⁹

²⁷ Ídem.

²⁸ Vid. DEJESUÚS RAMÍREZ CANDIA, M., *Derecho Constitucional Paraguayo*, Tomo I, Litocolor, 2000, pág. 401.

²⁹ Vid. SERRA CRISTÓBAL, R. «El Nombramiento de Magistrados de Altas Instancias judiciales», en *El Poder Judicial*, REVENGA, M. (Coord.) Valencia, Tirant lo Blanch, 2009, pág. 37.

5.8 Valoración del nivel de formación de los postulantes (Arts. 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 y 39)

Todos los artículos citados versan sobre los distintos puntajes que se otorgan a los diversos niveles de capacitación que tengan los postulantes. Vale enfatizar el factor de que no hay mención alguna sobre gradaciones para la puntuación, es decir, no se aclara cómo se decidirán dentro de las escalas de 0 a 100 puntos, por ejemplo, cómo determinar si se da uno, dos, veinte, ochenta u otro tipo de puntaje. Este comentario es atinente a todos estos artículos antes citados, e incluso a varios más, del Reglamento que establece criterios de selección y exámenes para candidatos a los cargos de la Magistratura, por cuanto se enuncia que cada aditamento valdrá hasta tal o cual puntaje, dejando libre el margen de gradación. Cabría analizar la posibilidad de desarrollar algún mecanismo de puntuación, en base a criterios a ser buscados.

Más allá de estar de acuerdo o no con la valoración dada a cada cuestión académica, cabe decir que esta información específica no está disponible, por tanto no se puede contrastar. Lo que buscamos señalar es que es relevante para asegurar la transparencia, la objetividad de motivaciones y justificativos técnicos de preparación de un candidato a un cargo en el Sistema de Justicia, que la información y los datos respecto a sus cualidades, historial técnico y académico, estén al alcance del público. Asimismo, como ya señaláramos, es importante contar con una herramienta de medición de puntajes, ya que esto no solo beneficia la transparencia en sí del proceso, sino que pone reglas claras para todos, dando un cierto nivel de seguridad a los postulantes sobre la base a qué será medido según sus currículos académicos, y al mismo tiempo a los Consejeros, a fin de facilitarles la decisión y el mecanismo de puntuación que la justifique.

5.9 Valoración de la experiencia profesional (Art. 42, 43 y 44):

Estos artículos enuncian de manera taxativa la valoración que se da a cada año de experiencia como profesional del derecho, ya sea a nivel privado, o en el ejercicio de un cargo dentro del Sistema de Justicia. Haciendo una suma, se puede ver que para alcanzar el máximo puntaje posible, de cincuenta puntos, este equivale a unos veintiocho años de ejercicio de la profesión, esto es si tomamos de base el sistema de puntuación tasado en los antes citados artículos.

Si bien se podría argüir sobre la trascendencia, o no, de puntuar en función a la experiencia profesional, nos parece pertinente destacar que una fórmula de valoración más técnica y de calidad se podría aplicar, por cuanto *años de experiencia* no siempre se traducen en calidad de trabajo, aunque es indiscutible que la experiencia brinda un bagaje incalculable de conocimiento. No obstante recalamos que se podría articular un sistema de medición menos cuantitativo y más cualitativo, en lo que a experiencia se refiere. Bien, por ejemplo, se podría combinar el mecanismo anterior de revisión de gestión, contrapuesto con el de los años de experiencia profesional para el caso de aquellos que ya están o han ejercido cargos dentro del Sistema de Justicia, y algo análogo se podría eventualmente establecer para los profesionales del sector privado.

5.10 Valoración de la Entrevista (Art. 45 y 46):

Estos dos artículos resumen el *pináculo* del sistema de selección, al menos así lo consideran muchos de los que han pasado el proceso de selección,³⁰ sea como postulantes por primera vez, o en busca de la confirmación en el cargo. El propio artículo 45 enuncia una serie de elementos que se deberán tener en cuenta durante la entrevista, cuestiones que van desde lo moral y ético, pasando por la ideología personal, capacidad laboral y hasta lo psicológico inclusive. Parecería redundante, pero se debe destacar que no se enuncian, ni tampoco se han obtenido fuentes de información respecto a cómo se puede realizar este tipo de valoración tan compleja, cuáles son los criterios técnicos seguidos, y en base a ello cuál es la escala de gradación para otorgar los puntajes en base a la entrevista. Puntaje que como claramente se desprende del artículo 46, es de doscientos puntos, el más alto entre todos los criterios de evaluación,³¹ si los consideramos de manera aislada a cada uno. Es decir, la entrevista es lo que

³⁰ Se ha obtenido información a través de entrevistas a personas que se han postulado, varias veces, a cargos dentro del Sistema de Justicia. La gran mayoría de ellas se halla actualmente en alguna parte del proceso, es decir, están concursando y a causa de ello solicitaron reserva en cuanto a sus opiniones respecto al proceso de selección. Sin embargo, manifestaron de que la entrevista es lo más importante de todo el proceso ante el Consejo de la Magistratura, o al menos así es percibida por ellos.

³¹ El otro criterio que cuenta con un puntaje posible de hasta doscientos; es el de la evaluación cualitativa y cuantitativa de la gestión para aquellos que están concursando, sea para obtener la confirmación en el cargo, o el ascenso o promoción a otro cargo dentro del Sistema de Justicia. Ya que este criterio no se aplica a postulantes externos, o que se presentan por vez primera, entonces se puede afirmar de que la entrevista es la que mayor puntaje tiene de entre todas a nivel aislado.

en puntaje al menos, más preponderancia tiene, y a su vez es el criterio de evaluación con menor cantidad de parámetros técnicos, ya que se deja librado a variables interpretativas circunstanciales.

A esto se adhiere que la “validez” de la entrevista es de un año, con lo cual se indica que aquellos concursantes, cuyas ternas no sean conformadas, durante el año siguiente a la entrevista estarán ante una especie de impase en cuanto a sus puntajes, debiendo realizar nuevamente la entrevista.

No se pretende desmerecer, ni mucho menos criticar, las cualidades y capacidades de entrevista de los Consejeros, no obstante es menester indicar que faltan mayores y más completos parámetros de evaluación dentro de lo que sería la entrevista, es decir, incluir puntos concretos de cuestionamiento, esto también situaría en un cierto pie de igualdad a todos los postulantes, ya que de lo contrario se podría válidamente aducir que a algunos les fue más fácil o sencilla la entrevista, que a otros. A claras luces esto podría tener dos efectos: uno ser el de mejorar y facilitar la metodología de entrevista, o muy por el contrario las volvería por demás burocráticas y hasta tediosas, con todo lo que esto trae aparejado. Una opción más viable a considerarse como alternativa sería incluir los temas de evaluación pretendidos en el artículo 45, dentro de exámenes específicos. Por ejemplo, la medición del nivel de manejo de los idiomas oficiales mediante exámenes particulares, exámenes psicológicos más detallados de los que ya se realizan.

5.11 Totalidad de la puntuación (Art. 3):

El Artículo 3 establece: “La suma total de los puntajes máximos asignados a cada criterio de selección conforme al presente reglamento da un total de hasta 1.000 puntos, conforme se detalla más abajo”.

Esta aseveración no es precisa, por cuanto que, como se puede ver en el cuadro a continuación, la sumatoria total da un posible puntaje de 1320, en el entendimiento de que algún postulante alcance la totalidad de puntos en todos los criterios.

Cuadro de Criterios de Selección y Puntajes

1. Pruebas de Conocimiento General y Específico Art. 17	= 200
2. Análisis Cualitativo y Cuantitativo de Magistrados Art. 23	= 200
3. Fiscales Adjuntos, Defensores, etc. Art. 26	= 200
4. Escuela Judicial Inicial Art. 31	= 100
5. Escuela Judicial Formación continua Art. 32	= 100
6. Maestría Art. 33	= 80
7. Especialización Art. 34	= 50
8. Doctorado Art. 35	
Summa Cum Laude	= 180
Cum Laude.	= 120
Distinguido.	= 90
9. Seminarios y cursos con más de 40hs Art 36.	= 40
10. Publicaciones jurídicas Art. 37	= 50
11. Docencia ganada por concurso Art. 38	= 50
12. Puntuación calificaciones de estudios universitarios Art. 39	= 20
13. Ejercicio de la Profesión Art. 42	= 50
14. Ejercicio de la Magistratura Art. 44	= 50
15. Entrevista Art. 46	= 200

Cabe la aclaración de que las variables de puntuación según el postulante son diversas, lo cual podría o no generar el citado puntaje de 1320. La sumatoria no se puede efectuar de manera continua, ya que el propio reglamento aclara puntajes particulares según el tipo de cargo al cual se postula el candidato (puntos 2 y 3 del cuadro), a esto se suma también el factor de que en caso de Doctorado se hace una discriminación de puntaje según la calificación obtenida.

También se tiene que tener presente la cantidad de variables de puntajes, en función a los años de experiencia, por cuanto un postulante puede tener cierta cantidad de años de experiencia en el sector privado, luego ingresa a la magistratura y obtiene ciertos años más de experiencia, eso daría una diversidad bastante amplia de posibles puntajes, según las cantidades de años. Lo que queremos resaltar en esta parte es que,

más allá de que el puntaje total no sea de mil puntos, se debe entender que el mero hecho de tener un sistema de cálculo matemático, no reduce la posibilidad de discrecionalidad en las decisiones, sino muy por el contrario las vuelve más subjetivas, con el agregado que, como dijéramos, no hay un sistema de determinación objetiva de la gradación de puntajes dentro de las categorías establecidas en el Reglamento.

Así tenemos estos dos posibles casos, a modo de ejemplo:

1. Caso de un Juez que esté concursando para su primera confirmación, y asumiendo hipotéticamente que obtenga la totalidad de puntos posibles:

a. Pruebas de Conocimiento	= 200
b. Análisis Cualitativo y Cuantitativo de su gestión	= 200
c. Conclusión de la Escuela Judicial inicial	= 100
d. Escuela Judicial formación continua	= 100
e. Cuenta con un título de Maestría	= 80
f. Cuenta con un título de Especialización	= 50
g. Cuenta con un Doctorado Summa Cum Laude	= 180
h. Cuenta con seminarios y cursos de más de 40hs cátedra	= 40
i. Cuenta con publicaciones jurídicas	= 50
j. Es docente vía concurso	= 50
k. Puntuación de estudios universitarios	= 20
l. Ejercicio de la Magistratura durante 5 años	= 5
m. Entrevista	= 200
TOTAL	= 1275

2. Caso de un abogado que pretende ingresar, por primera vez, a algún cargo, también asumiendo que obtenga la totalidad del puntaje posible según su situación:³²

³² Nos referimos a “su situación”, en el entendimiento de que el abogado que pretenda ingresar por primera vez a algún cargo, no podrá contar con los posibles 200 puntos por análisis de Gestión Cuantitativo y Cualitativo, puntaje que solo está disponible a aquellos que estén concursando por segunda vez, ya habiendo ejercido un cargo alguna vez al menos.

a. Pruebas de Conocimiento	= 200
b. Análisis Cualitativo y Cuantitativo de su gestión	= 0
c. Conclusión de la Escuela Judicial inicial	= 100
d. Escuela Judicial formación continua	= 100
e. Cuenta con un título de Maestría	= 80
f. Cuenta con un título de Especialización	= 50
g. Cuenta con un Doctorado Summa Cum Laude	= 180
h. Cuenta con seminarios y cursos de más de 40hs cátedra	= 40
i. Cuenta con publicaciones jurídicas	= 50
j. Es docente vía concurso	= 50
k. Puntuación de estudios universitarios	= 20
l. Ejercicio de la Profesión durante al menos 5 años	= 5
m. Entrevista	= 200
TOTAL	= 1075

VI. ACCESO A LA INFORMACIÓN

De los escasos canales de acceso a la información existentes hace tan siquiera diez o quince años atrás, hoy en día es innegable el hecho de que las comunicaciones en general han tenido un avance trascendental y un aumento en cuanto a su agilidad de difusión, alcance y detalle de contenido. Hoy, gracias a internet, se puede tener acceso a una innumerable cantidad de datos, los cuales precisan ser sistematizados para que puedan ser utilizados como información.

Hacemos referencia a esto, por cuanto el método de selección de integrantes del Sistema de Justicia en Paraguay, no se encuentra ajeno a ello. Prueba tangible es el actual sitio web del Consejo de la Magistratura, que no solo está disponible en su dirección nativa, sino que también ha iniciado una muy interesante inmersión en las redes sociales virtuales. Señalamos el factor de inmersión, por cuanto se podría afirmar que es positivo, y hasta si se quiere proactivo el contar con mecanismos de difusión en dichas redes, dentro de la inteligencia de que estas son de acceso no solo público, sino también cotidiano de centenares de miles de personas, nacionales y extranjeras.

Ahora bien, hilando en detalle sobre el nivel de acceso a la información respecto al Consejo de la Magistratura, quisiéramos hacer el siguiente ejercicio de revisión de los contenidos del sitio web, que creemos nos permitirá realizar algunas conclusiones, que podrían eventualmente colaborar en mejorar la gestión del Consejo de la Magistratura.

En la sección de *Inicio* de la página web, se tiene acceso a todas las noticias por orden de antigüedad con las más recientes a la cabeza. Además, se contemplan los llamados más trascendentes, al momento de la redacción del presente material se observó un documento que contiene el perfil básico necesario para la postulación a miembro del Tribunal Superior de Justicia Electoral.³³ También se incluyen los respectivos formatos de presentación de Curriculum Vitae, las Disposiciones Legales del Consejo, así como el reglamento de Audiencias Públicas, amén de otra documentación de posible interés tanto para el público en general, como para posibles postulantes a cargos.

Las demás secciones del sitio web son: *Institucional*, con la respectiva enunciación de los miembros; *Normatividad*, condensa la legislación y reglamentación que atañe al Consejo de la Magistratura; *Convenios*, actualmente en desarrollo; *Edictos*, contiene los dos edictos más recientes; *Base de Datos*, reúne una serie de información tanto de edictos, como de informes (luego nos explayaremos sobre el punto); *Contactos*, donde se puede completar un formulario en línea para comunicarse con el Consejo de la Magistratura; y por último, *Terna 2013*, que contiene el acta y resultado de las diversas sesiones del año en curso, donde se han conformado ternas.

Quisiéramos detenernos analizar en conjunto, tanto la *Base de Datos*, como la sección *Terna 2013*. Respecto a la primera podemos afirmar que es un gran avance, en perspectiva a años anteriores, el que se ha logrado al tener la posibilidad de contar con tanta información condensada respecto a las actividades del Consejo de la Magistratura. Se pueden obtener datos sobre edictos, formularios y resultados de eventos hasta el 2010, de ese periodo a esta parte aún no se cuenta con información actualizada.

³³Nótese que al momento de la confección del presente trabajo, estaban vacantes dos puestos en el citado Tribunal, no obstante no se ha obtenido mayor información referente a los postulantes, salvo algunas publicaciones sobre las audiencias públicas, no así los curriculum vitae u otros datos relevantes de aquellos.

En cuanto a la sección de *Ternas*, en ella se pueden ver los resultados de las sesiones del Consejo, y tal y como el nombre lo indica las diversas ternas que fueron conformadas. Solo a modo referencial, se pasa a enunciar dos ternas conformadas, según el resultado de la sesión ordinaria del 11 de Marzo de 2013.³⁴

EDICTO N° 05/2007.CARGOS VACANTES POR FENECIMIENTO DE MANDATO. CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE CONCEPCIÓN. 1 (UN) MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE APELACIÓN EN LO CIVIL, COMERCIAL CRIMINAL Y LABORAL
Terna: Abogados
JUAN GREGORIO ARGÜELLO ACOSTA JULIO CÉSAR CABAÑAS MAZACOTTE VICTOR JOAQUÍN HUERTA ETCHEVERRY
EDICTO N° 01/2008.CARGO VACANTE POR FENECIMIENTO DE MANDATO. CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE LA CAPITAL. 1 (UN) JUEZ EN LO CIVIL Y COMERCIAL DEL SEXTO TURNO DE LA CAPITAL
Terna: Abogados
STELLA BURGOS FLEITAS WALTER RAUL MENDOZA ORUÉ HUGO HERNÁN MORÁN OVELAR

Aquí nos detenemos, para hacer una consideración respecto al momento del llamado, nótese que es del año 2007 en el primer caso, y el segundo 2008, y la conformación de la Terna se dio en 2013. Ambos llamados fueron convocados por *fenecimiento de mandato*, en el primer caso se cuenta con un periodo de seis años desde el llamado hasta la conformación de la terna, y en el segundo de cinco años. Es decir, los que ya estaban ocupando el cargo, se mantuvieron durante todo un periodo completo e incluso más, en carácter de *reconducción tácita*.³⁵

Más adelante haremos una valoración respecto a este fenómeno, por de pronto destacamos el factor de que este no es un caso aislado, el de fenecimiento de mandato y reconducción tácita extensa, sino que se da con cierta regularidad. Esto debiera servir en cierta medida como una alerta en cuanto gerenciamiento en sí mismo de los llamados, así como a la rapidez y prontitud, o cuando menos

³⁴ Qué fue el más reciente en base al momento de redacción del presente material.

³⁵ Vid. Art. 19 de la Ley 609/95 “Que organiza la Corte Suprema de Justicia”, y Acordada de la Corte Suprema de Justicia No 183/2000.

al nivel de organización burocrático que se debe prever para estar “al día” con las composiciones de ternas. Por cuanto a este periodo de reconducción tácita, hay que sumarle aún el tiempo que demore la Corte Suprema de Justicia en elegir a un candidato de la terna, como designado a ocupar el cargo.³⁶ Como dijéramos, no haremos mayor alusión al tema, pero las variables de tiempo de duración de un proceso de selección de jueces con mandato fenecido son amplias, y por sobre todo en cierta medida preocupantes.³⁷

VII. CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN

Todo dato puede ser relevante y a su vez informativo, según como se lo estructure, ordene y comunique, pero la simple obtención de datos no filtrados, ni depurados, ayuda casi igual que el no tener datos en absoluto. Esta afirmación se funda en el factor de que la información debe necesariamente ser sistematizada, para poder luego ser leída, interpretada y utilizada. Este es un punto en el que consideramos que el Consejo de la Magistratura, podría y debiera incrementar su interés en mejorar y ampliar.

Ya se mencionó que se han tenido avances, no obstante estos podrían aumentary con ello favorecer tanto la labor misma de los consejeros, así como al mismo tiempo servir a la sociedad toda. Nos referimos específicamente a la necesidad de contar con mayor información detallada de los procesos que lleva adelante el Consejo de la Magistratura, por ejemplo, a saber:

- Procesar la cantidad de cargos vacantes, y publicar en la página web los números y porcentajes, tanto de llamados por vacancia nueva, o fenecimiento de mandato.
- Publicar la lista total de candidatos a cada uno de los cargos.
- Publicar el resultado final y los puntajes, con discrimi-

³⁶ Actualmente existe un proyecto de ley que establecerá un plazo, y sanción por incumplimiento, para que la Corte Suprema de Justicia realice la designación de los cargos puestos a su consideración. Valdría incluir al Consejo de la Magistratura también en la reglamentación del plazo de duración de los procesos de conformación de ternas. Vid. <http://www.ultimahora.com/quieren-establecer-plazos-la-designacion-ternas-consejo-la-magistratura-n703651.html> - <http://www.lanacion.com.py/articulo/133747-ternados-para-consejo-de-la-magistratura-debe-tener-plazos.html> (consultado 12/Julio/2013).

³⁷ Qué ocurriría si se comienzan a impugnar decisiones tomadas por jueces con mandato fenecido, por haber perdido, o al menos no saber si mantendrán su jurisdicción como tal. Son ciertos cuestionamientos que se deberían plantear, como necesitaría justificante para estar al día con las determinaciones y composiciones de ternas.

nación de conceptos de puntuación, incluidos los puntajes por entrevistas, para aquellos que lleguen a la terna.

- Publicar los resultados de los exámenes teóricos, hoy en día esto se hace pero solo se puede acceder a la información cruzando el resultado con el número de cédula de identidad del postulante.³⁸
- Publicar los curriculum vitae de aquellos que accedan a las ternas. De por sí, ya existen ejemplos de este tipo de información, por cuanto se puede acceder al listado de candidatos a Fiscal General del Estado, en base al llamado hecho en el 2010.

Como se mencionó precedentemente, un factor detectado en el estudio actual, es el de la morosidad en el proceso de selección.³⁹ Esto se puede ver a todas luces y a través de varios ejemplos, por cuanto se consigue apreciar dentro de las resoluciones de conformación de ternas para cargos dentro del Sistema de Justicia, que muchos tardan dos, tres, cinco e incluso más años en procesarse. La gravedad de este punto está en los casos en que estas ternas que demoran años, muchas veces son para cubrir cargos que están con mandato vencido, es decir que los que continúan trabajando en esos cargos, lo hacen bajo la figura de reconducción tácita. Esta figura jurídica, si bien es legal en nuestro país, tampoco debe tomarse como una regla de aplicación, por cuanto consideramos que la misma debiera ser utilizada para casos excepcionales.

Lo que ocurre hoy en día es que varios magistrados, fiscales, defensores y síndicos, se ven en la situación de tener sus mandatos vencidos (por haber transcurrido cinco años desde su designación) y aun así continúan en el cargo hasta tanto se integre la terna de candidatos al cargo que ejercen, y que de ella se lo confirme como que

³⁸ Consideramos que si bien esta publicación solo en base a los números de cédula, se hace en principio por una cuestión quizás de privacidad de los postulantes, no obstante esto es por demás cuestionable, ya que todo aquél que quiera acceder a un cargo público debe estar dispuesto a transparentar la información que tenga referencia con el puesto que pretende. Aquí se pide que sea de acceso público la información referente a las aptitudes teóricas y técnicas de los candidatos a ocupar cargos en el Sistema de Justicia, o sea, saber cuáles son, al menos algunas de sus capacidades y calificaciones para tener una mínima seguridad de que conocemos a quienes serán actores del sistema de justicia.

³⁹ No se cuentan con datos precisos, por no estar disponibles al público, sin embargo en base a publicaciones periodísticas, se podría inferir de que una de las posibles causas del retraso existente en la conformación de ternas podría deberse justamente a la masiva cantidad de concursantes para cada cargo, que en varios casos es incluso redundante. Es decir, una misma persona se presenta a varios cargos llamados, con la consecuente duplicación de trabajo realizado por los consejeros, que deben revisar las carpetas de cada postulante. Vid. <http://www.abc.com.py/edicion-impresa/politicales/ciento-dos-reprobados-en-examenes-309846.html>. (consultado 12/julio/2013).

continúa en el puesto, o directamente se nombra a uno nuevo. Se pueden ver varios ejemplos (en el presente se citan dos recientes) en que hay convocatorias de mandatos vencidos, que tardan cinco o seis años en tener una terna conformada, lo cual significa que el que está en el cargo continua por prácticamente un periodo más en carácter de reconducción tácita. Esto no solo atenta contra la seguridad jurídica, sino también con la misma estabilidad laboral del magistrado.

Se debe recordar que la Constitución consagra en el Artículo 252 - DE LA INAMOVILIDAD DE LOS MAGISTRADOS: Los magistrados son inamovibles en cuanto al cargo, a la sede o al grado, durante el término para el cual fueron nombrados. No pueden ser trasladados ni ascendidos sin su consentimiento previo y expreso. Son designados por períodos de cinco años, a contar de su nombramiento. *Los magistrados que hubiesen sido confirmados por dos períodos siguientes al de su elección, adquieren la inamovilidad en el cargo hasta el límite de edad establecido para los miembros de la Corte Suprema de Justicia.*

La parte donde se habla de confirmación es la que nos interesa destacar, ya que aquellos que se encuentran bajo reconducción tácita a la expectativa de ser o no confirmados, pueden ser perjudicados eventualmente a lo que atañe a este artículo constitucional. Ya que si miramos en puridad la situación, un magistrado que se encuentre concursando con mandato fenecido, y cuyo proceso de confirmación (composición de terna y posterior selección de la CSJ) demore más de cinco años, pues al momento de realizarse la confirmación se debería retrotraer esta al instante en que feneció el mandato generando, en puridad reiteramos, otro mandato vencido ya que hubieron transcurrido cinco o más años debiendo volverse a convocar ese cargo. Decimos esto por cuanto al tener un periodo completo de reconducción tácita, esto implicaría una sumatoria de años de servicio, no obstante no daría lugar a una confirmación si se interpreta literalmente la Constitución, ya que como se vio la misma expresa que se deben tener dos confirmaciones para que el magistrado sea inamovible.

Peor sería el caso del magistrado que durante el susodicho periodo de confirmación, hallándose en reconducción tácita, termine sin ser confirmado en el cargo; ¿Qué pasa en estos casos?,

Acaso; *¿Se retrotrae al momento del fenecimiento, con la consecuente invalidez de lo dictado durante la reconducción tácita?*⁴⁰ Si bien esto aún no ha sido planteado, o no tenemos al menos noticia de ello, se debe tener presente como una cuestión deontológica en lo que a “estar al día” con los procesos de confirmación se refiere.

Como se pudo ver, luego de la Convención Nacional Constituyente de 1992, cuando muchas de las reformas del Estado fueron concretadas, al parecer en la actualidad los líderes políticos y la sociedad, de manera conjunta, han dejado en cierta medida de analizar, revisar, y reflexionar más sobre los resultados de muchas de las decisiones que se tomaron durante la constituyente. Por lo menos, tal parece ser el caso de la selección de actores del Sistema de Justicia. Seguramente, en base a la experiencia de los últimos casi 21 años de vigencia de la Constitución, hay mucha información concreta que puede ser analizada, referente a temas importantes en la administración de justicia en Paraguay, y en lo que respecta al presente se pueden enunciar:

- La conveniencia o no de tener representantes legislativos en el Consejo de la Magistratura, por ejemplo, a los efectos de mantener el sector de justicia independiente de influencias político-económicas indebidas.
- Identificar, con más precisión, los mecanismos necesarios, y adecuados a la realidad de hoy, para monitorear el cumplimiento de los actores del Sistema de Justicia, con sus responsabilidades profesionales de manera competente e imparcial.
- Identificar y aplicar criterios de evaluación de posibles candidatos a actores dentro del Sistema de Justicia que posibiliten la selección de los mejores calificados.

Existen razones claras para realizar semejante emprendimiento como parte del proceso continuo de acompañar a la evolución del sector de justicia. En el caso de Paraguay, habría que agregar a estas razones, el deseo profundo y generalizado de la ciudadanía de contar con un mejor Sistema de Justicia, y la actual coyuntura política que podría favorecer la reforma de este sector. Seguramente se pueden identificar próximos pasos en el manejo de la evolución de la administración de

⁴⁰ Sobre el punto Vid. DIESEL JUNGHANNS, C., «Confirmación de Magistrados», en La Ley Paraguay, 2000, pág. 291.

justicia, que a la vez mantengan a los actores del Sistema de Justicia independientes de influencias políticas y económicas indebidas. Y esto a su vez provea a la sociedad de un mecanismo para asegurar que los mismos cumplan con sus responsabilidades de manera competente, y que sean seleccionados los candidatos más capaces desde el inicio.

VIII. VISIÓN CONTRASTADA DE SISTEMAS DE SELECCIÓN DE MAGISTRADOS EN OTROS PAÍSES.

A continuación se detallan a modo ejemplificativo, y de referencia, los sistemas de algunos países que consideramos pertinente enunciarlos, a modo de ilustrar distintas variables, y quizás poder concluir con similitudes o diferencias respecto a nuestro sistema. Todo ello en pos de buscar alternativas que puedan servirnos para mejorar. Se toma de ejemplo a Estados Unidos, como referente del sistema del *common law*, y a España como antecesora, en parte, de nuestro sistema jurídico y judicial.⁴¹

8.1. La Selección de Jueces en los Estados Unidos. Breve análisis comparativo con Paraguay

El proceso de la selección de jueces en los Estados Unidos es un capítulo de suma importancia en la historia del Estado de Derecho y la administración de justicia de ese país. Se puede hablar de un sistema, y un proceso, elaborados a través de casi 400 años de experiencia colonial y democrática, y 7 etapas evolutivas distintas, desde aproximadamente el año 1620, hasta el presente.

Se detalla estas etapas en los siguientes párrafos, destacando las principales características de cada una, e identificando los factores

⁴¹ Dentro de la idea de la independencia subjetiva del Poder Judicial resulta conveniente recordar que como consecuencia de la distinción de los dos grandes sistemas jurídicos, el sistema romano o de derecho civil y el sistema del *common law*, el juez desarrolla un papel diferente en cada uno de ellos. El juez del *common law* se presenta como el principal protector de los derechos de los ciudadanos frente al poder del Estado, mientras que el juez en los Estados con sistemas del *civil law* aparece históricamente instrumentado por el poder político, y por lo tanto como tutor del Estado y de sus órganos respecto a los ciudadanos; consecuencia de esta situación es que el juez del sistema civil aparece disminuido frente al juez del *common law*, pues se limita, especialmente a los ojos del ciudadano, a ser un funcionario estatal especializado, en tanto que el juez del sistema anglosajón, que incide en el ámbito de la esfera individual y profundamente en la esfera pública, asume un papel de garante de la democracia, resaltando su figura ante la comunidad. ZARAGOZA, J., Op cit.

esenciales que contribuyeron a los ajustes realizados, en búsqueda de la aplicación de un sistema de selección de jueces, tanto eficaz como justo e impermeable a los intereses personales y políticos.

Resumen de los Sistemas de Selección de Jueces en los Estados Unidos

1. Designado por el Rey de Inglaterra	1620s-1760
2. Guerra e Independencia	1760-1783
3. Designación por el Ejecutivo del Estado	1780s-1830s
4. Voto Popular, Partidario	1830s 1860s
5. Voto Popular, No-Partidario	1870s-1920s
6. Planes de Mérito	1930s
• Aprobado por el Colegio de Abogados	1937
• 1ero en implementar: Estado de Missouri	1940
7. Sistemas Híbridos	1940-presente

Etapas I: 1620-1760: Jueces Designados por el Rey de Inglaterra

El sistema de selección de jueces –designados por el reinado– fue aplicado desde el inicio de los primeros establecimientos permanentes de los súbditos del reinado inglés en el subcontinente Norteamericano, a partir de 1620, aproximadamente. Desde aquel entonces, y hasta la década de 1760, fue la potestad exclusiva del Rey de Inglaterra, designar a los jueces de las colonias, debido por supuesto, a que los territorios ocupados por los súbditos del continente pertenecían al reinado de Inglaterra, y de por sí, contaban con sistemas judiciales establecidos por el reinado. Por lo general, durante estos 140 años, el sistema funcionaba con el acuerdo tácito, sino explícito, de la población.

Etapas II: 1760-1783: Guerra e Independencia

Los primeros grandes desafíos al sistema de selección de jueces de lo que es hoy los Estados Unidos empezaron a surgir antes de la Guerra de Independencia, en la década de 1760.

Para aquel entonces, los habitantes de las 13 colonias habían desarrollado sistemas sociales, culturales y hasta políticos, autóctonos, bastante diferentes a los de “la madre Inglaterra”, aunque estaban sujetos a Inglaterra.

La distancia entre Inglaterra y sus colonias en Norteamérica, además del trato del reinado hacía las colonias a través de más de 100 años, reconocido por historiadores como “abandono saludable”, permitieron que las colonias, hasta 1760, evolucionaran de manera bastante independiente.⁴²

Pero había dos áreas principales, entre otras, en las cuales el reinado trató de mantener un control firme. Esto se dio en el control del comercio internacional por un lado, y la administración de justicia por el otro.

En lo judicial, el reinado se puso firme en que fuera potestad exclusiva del Rey de Inglaterra el designar a los jueces. Esto le benefició al reinado en el sentido de que fue uno de los mecanismos administrativos más importantes para ejercer el control sobre los súbditos de Inglaterra en el continente, y mantener el orden en las colonias desde Londres. Por lo tanto, el reinado designaba a las personas que mostraban lealtad al Rey, al Parlamento Inglés, y a los intereses conceptuales-filosóficos de los mismos. Y por supuesto se designó a gente que se podía también influenciar y manipular desde Londres.

A través del tiempo, y a partir de la década de 1760, muchos de los habitantes de las colonias llegaron a ver a los jueces designados, no como representantes imparciales y justos, en servicio al colono, sino representantes de un poder lejano, quien no tenía ni interés en, ni preocupación por, los derechos de los “locales”, o la imparcialidad judicial.

El descontento con ese sistema de selección de jueces, y los resultados del mismo, llegó hasta tal punto que se convirtió en uno de los temas centrales identificados en la *Declaración de la Independencia* de Inglaterra en el año 1776. De los 27 puntos elaborados en aquel documento, los cuales identificaron los perjuicios cometidos por el Rey Jorge III en contra a los habitantes de las colonias, un total de 18%, se relacionaban con la administración de justicia y el proceso de selección de jueces.

La gente de las colonias ya no aceptó ser sujeta a decisiones tomadas por personas, quienes fueron controladas y manipuladas por el reinado, y quienes manipularon el sistema de justicia para el beneficio exclusivo de intereses políticos y económicos ajenos, contrarios a los de los habitantes de las colonias.

⁴² AXELROD, A. *The Real History of the American Revolution*, Sterling Press, 2007.

Etapla III: 1780-1830: Jueces Designados por el Ejecutivo de los Estados

Al lograr su independencia de Inglaterra, los habitantes de los Estados Unidos ya podían desarrollar y aplicar su versión de la democracia, administración pública-judicial, y el Estado de Derecho. En realidad, desde los tiempos de la *Declaración de la Independencia*, colonias individuales habían empezado a trabar, o ignorar las leyes y los sistemas judiciales establecidos por el reinado, y desarrollar sus propias experiencias.

Lo interesante es que se puede caracterizar al sistema de selección de jueces durante el periodo “posguerra”, como “Nuevo Ejecutivo, Mismo Sistema”. Es decir, desde 1780 hasta 1830 aproximadamente, en la mayoría de los estados, el ejecutivo tenía la potestad de seleccionar y nombrar a jueces. La definición del “ejecutivo” variaba bastante de estado en estado. Por ejemplo, en 8 de los 13 estados iniciales, una cámara legislativa, o las dos, seleccionaban a los jueces. En dos estados, el gobernador tenía la potestad exclusiva de designación, y en tres más, el gobernador y su consejo tenían esa responsabilidad.

En ese sentido, los Estados Unidos aplicaba el mismo sistema –designación por el ejecutivo– que utilizaba Inglaterra para administrar la justicia en las colonias. Pero inmediatamente después de la guerra, y por algunas décadas después, la mayoría de los estados confiaban en que la designación por “ejecutivos locales”, y no por un rey lejano, resultaría en un sistema de administración de justicia y estado de derecho, justo e imparcial.

Es importante destacar que no todos los estados seguían este modelo. Por ejemplo, en 1812 y 1816, respectivamente, los estados de Georgia e Indiana adoptaron el voto popular para elegir jueces de menor rango.

Etapla IV: 1830–1870: Elección por Voto Popular, Partidario

Ya para la década de 1830, una parte importante de la población estadounidense no confiaba en la selección de jueces por designación del ejecutivo, dado que vieron que ese sistema también fue controlado por intereses políticos y económicos muy especializados, que tendían a manipular el sistema a favor de partidos políticos, y grupos económicos muy pequeños, pero muy poderosos e influyentes. En su mayoría, estos grupos fueron compuestos por grandes terratenientes.

El descontento generalizado demostrado por la población en la década de 1830, fue fortalecido por una tendencia conceptual del tiempo, llamada, “soberanía popular”, la cual llegó a ser uno de los pilares de la plataforma del Presidente Andrew Jackson, y que llevaba su nombre, *Democracia de Jackson*.⁴³

A raíz de la convergencia de estos factores, la elección popular de los jueces empezó a reemplazar al sistema de designación por el ejecutivo. El estado de Mississippi, en 1828, fue el primer estado en elegir los jueces en todos niveles, a través del voto popular.⁴⁴ Este modelo para la selección de jueces tomó predominancia y perduró hasta la década de 1860, y la época de la Guerra Civil de los Estados Unidos.⁴⁵

A pesar de ese avance importante para la democracia estadounidense, al pasar el tiempo, se veía con claridad que, la elección popular de jueces también presentaba sus propias dificultades en cuanto a la posibilidad de contar con jueces imparciales. Buscando ventaja en sus campañas electorales, los candidatos judiciales se vieron obligados a aliarse con partidos políticos para maximizar sus posibilidades de elección. De hecho, aunque el nuevo modelo de elección de jueces marginalizó en cierta medida la influencia de grandes terratenientes en el proceso, estos últimos fueron reemplazados por partidos políticos.

Por un lado, este nuevo modelo tenía la ventaja de responder al deseo del pueblo de fortalecer ideales democráticos en el país, y de tal manera cumplir con la tendencia socio-política del momento de la “Democracia de Jackson”. Pero por el otro lado, los candidatos a jueces fueron reclutados por partidos políticos, entrando así en el ámbito político de una u otra manera. El resultado, obviamente, fue que los candidatos elegidos, se sentían obligados a responder a sus benefactores, lo cual, en el mejor de los casos, le restó al juez su atención y enfoque debido a la administración objetiva de la justicia, y en el peor de los casos, le abrió el camino a actos de corrupción.

⁴³ CAUFIELD, R. and REDDICK, M., *Judicial Selection in the United States: a special report*, April 2010. Original article by Larry C. Berkson, October 1980, pág. 1

⁴⁴ Ídem.

⁴⁵ Ídem.

Etapa V: 1870—1920: Elección por Voto Popular, No-Partidario

A partir de 1870, varios estados empezaron a utilizar el sistema de voto popular, no-partidario para la selección de jueces. Uno de los primeros estados en adoptar este sistema fue Illinois, en las elecciones del Condado de Cook, en 1873. A través del tiempo, y hasta 1927, 12 estados en total adoptaron el sistema de voto popular, no-partidario.

En realidad, ese avance fue iniciado por los candidatos mismos, quienes se dieron cuenta de las dificultades que presentó el sistema de voto popular, partidario, las cuales incluyeron el sentirse obligado a responder a políticos e intereses especiales, y la falta de credibilidad ante la sociedad en general.

Durante este periodo, predominaron los sistemas electivos -partidario y no-partidario- para la selección de jueces en los Estados Unidos. Pero los resultados eran básicamente los mismos. Es decir, hasta la década de los 1920 aproximadamente, el público no valoró mucho la calidad profesional, desempeño, y cumplimiento con sus responsabilidades de los jueces elegidos en el país. Por lo general, se le veía todavía al juez, por percepción y por comportamiento comprobado, como un instrumento político de los partidos, y una persona quien respondía más a los intereses políticos y especiales de la clase influyente, que una persona que abogaba por la imparcialidad, objetividad, y la buena administración de la justicia.

Etapa VI: 1930-1940: Planes de Mérito

A partir del siglo XX, los grupos de académicos, profesionales, la sociedad civil y los ciudadanos empezaron a organizarse y publicar investigaciones y análisis objetivos referentes a las fortalezas y debilidades de los sistemas electorales para la selección de jueces en los Estados Unidos. La meta siempre era buscar alternativas que permitieron a la sociedad mantener dos aspectos presentes en el proceso de la selección de jueces:

1. Que el proceso de selección y el sistema judicial en sí, se mantengan independientes de influencias político-partidarias, y de los intereses especiales de los políticos u otros grupos económico-sociales muy poderosos;

2. Que existan mecanismos dentro del marco del sistema de selección de jueces que permitan a la sociedad controlar que el juez cumpla con sus responsabilidades judiciales; y que exista la posibilidad de destituir a los jueces que no demuestren estar honrando sus responsabilidades.

Uno de los protagonistas más reconocidos en este periodo de reforma era Roscoe Pound, quien a lo largo de su carrera, hizo muchas contribuciones conceptuales al sector de justicia y la administración de justicia, sobre todo en las áreas de jurisprudencia y jurisprudencia sociológica. En 1906, Pound hizo un discurso ante el Colegio de Abogados de los Estados Unidos, *The Causes of Popular Dissatisfaction with the Administration of Justice*,⁴⁶ que marca hasta hoy, la importancia de encontrar la manera de “despolitizar” la selección y desempeño de jueces.⁴⁷

A partir de los 1920 y 1930, empezó a surgir la idea de un “Plan de Mérito” para la selección de jueces. Este plan permitiría que los profesionales más competentes y distinguidos del Colegio de Abogados, fueran escogidos en base a factores objetivos y profesionales, y no en base a afiliación partidaria. Se le reconoce a Albert M. Kales como uno de los protagonistas más importantes de esta época. El Colegio de Abogados de los Estados Unidos adoptó de manera oficial al Plan de Mérito en el año 1937. El estado de Missouri fue el primero en implementar el sistema nuevo, en el año 1940.⁴⁸

Etapas VII: 1940-Presente: Sistemas Híbridos en los Estados

Desde 1940, varios estados y el Distrito de Columbia han adoptado el *Plan de Mérito* para la selección de todos o algunos jueces en diferentes niveles de la administración de justicia. Actualmente, los estados implementan una mezcla de los sistemas electorales y de designación, como el *Plan de Mérito*. Se ve esa composición no solamente entre estados, sino también entre los 3 niveles generales del marco judicial en los estados, primera instancia, segunda instancia, y la Corte Suprema Estatal.⁴⁹

⁴⁶ Traducción: Las Causas de la Insatisfacción Popular con la Administración de Justicia

⁴⁷ Caufield, R. and Reddick, M., Op Cit., pág. 2

⁴⁸ Ídem.

⁴⁹ Caufield, R. and Reddick, M., Op Cit., pág. 3

Dentro de esa mezcla de sistemas a nivel estatal, existen varios factores comunes que la mayoría de los sistemas en todos los estados comparten. Estos factores incluyen:

1. La existencia de una comisión permanente, no-partidaria y multi-sectorial, la cual:
2. De manera continua, identifica y evalúa, posibles buenos candidatos a jueces. Aunque cada estado desarrolla sus propios criterios específicos de evaluación de posibles candidatos, la Asociación Americana de la Judicatura recomienda un marco que contempla que los miembros de cualquier comisión consideren un rango de por lo menos 16 capacidades o áreas de evaluación, sujetas a modificación en base a las responsabilidades específicas del cargo;⁵⁰
3. Cuando hay una vacancia, la comisión nombra una lista de entre 3-5 de los candidatos mejor calificados, y los manda al Gobernador;
4. El Gobernador selecciona el juez de la lista.⁵¹

Hoy, 33 estados y el Distrito de Columbia utilizan una comisión para ayudar al Gobernador a designar jueces. A su vez, 32 estados utilizan el voto popular, partidario o no-partidario, para seleccionar a los jueces.⁵²

EL SISTEMA EN LA ACTUALIDAD

El proceso, o sistema, que se usa para la selección de jueces sigue siendo un tema candente en los Estados Unidos, como lo ha sido desde hace varias décadas. Existen estudios innumerables que argumentan a favor de sistemas como el “Plan de Missouri”, como se conoce popularmente al sistema de designación a través de una comisión, en coordinación con el ejecutivo, adoptado por primera vez en aquel estado en 1940, o a favor del sistema del voto popular, partidario o no-partidario. De igual manera, hay muchos estudios que rebaten los argumentos que favorecen a los sistemas previamente mencionados.

Por lo general, estudios que favorecen al sistema de designación, argumentan que el mismo quita del proceso al “factor político” de la selección de jueces, convirtiendo el proceso en algo más objetivo,

⁵⁰ American Judicature Society, Evaluative Criteria, www.ajs.org (consultado 7/Julio/2013).

⁵¹ Caufield, R. and Reddick, M., Op Cit., pág. 3

⁵² El total combinado de sistemas de selección utilizados, 65 más el Distrito de Columbia, es más que el número total de estados, 50, debido a los modelos híbridos mencionados previamente. Algunos estados utilizan el sistema de selección caracterizado por comisiones para seleccionar algunos niveles de jueces, y un sistema electoral para otros niveles.

imparcial, y beneficioso para la buena administración de justicia. Estudios contrarios indicarían que en realidad no hay manera de quitar de manera completa al “factor político” del proceso de selección de jueces. Estos estudios mencionan, que no es nada raro que algunos de los miembros de las comisiones hayan sido funcionarios públicos, o protagonistas políticos, en algún momento de su carrera. Además, argumentan que la meta no debe ser la eliminación completa de algo que no se puede eliminar, sino limitarlo lo más posible.

En cuanto al sistema electoral, proponentes del sistema abogarían siempre por el hecho de que el darle al ciudadano la responsabilidad de elegir, a través del voto popular, es la más pura expresión de la democracia, lo cual le califica a este sistema como el mejor de todos. Otros dirían que el sujetarle al juez a los rigores de hacer campaña electoral, le convierte en “político común”, lo cual le distrae de su tarea principal, que es la administración de justicia, y le deja expuesto a las posibles manipulaciones de intereses partidarios y económicos.⁵³

Aunque siguen opiniones encontradas referentes al mejor sistema, o combinación de sistemas, para la selección de jueces en los Estados Unidos, hay algunos factores que se pueden destacar que son importantes en la evolución del debate, y la práctica, los cuales tal vez podrían servir de puntos de reflexión para este estudio, en el ámbito paraguayo.

1. Había razón clara para cambiar

A lo largo de los casi 400 años de la evolución de la selección de jueces en los Estados Unidos, se pueden notar que los cambios fueron precedidos por un sentido generalizado de que hacía falta tomar alguna acción alternativa.

Uno de los mejores ejemplos de ese hecho fue la aparición de la administración de justicia y el proceso de la selección de jueces, en 18% de los temas mencionados por los colonos en la *Declaración de la Independencia*. Se puede destacar como otro momento importante en la evolución de la experiencia estadounidense, el periodo entre 1930-1940, cuando iba surgiendo el nuevo sistema de designación por comisiones, o el “Plan de Mérito”.

⁵³ MALIA R., PBS, Frontline; “Merit Selection: Current Status, Procedures & Issues; University of Miami Law Review”; Fall, 1994; Merit Selection: A Review of the Social Scientific Literature, American Judicature Society, www.ajs.org (consultado 7/julio/2013).

En ambos casos, la razón clara que motivaba los cambios respectivos fue el descontento generalizado y reconocido por sectores importantes de la sociedad referente a la “politización” del proceso de selección –por el Rey de Inglaterra, o por partidos políticos estadounidenses– y el hecho, o percepción, de que los jueces se entregaron a los intereses político-económicos.

De hecho, los cambios iniciados en las distintas etapas de la evolución del proceso se dirigían a encontrar un sistema, o sistemas, que por un lado aseguren la independencia del proceso de influencias indebidas político-económicas por un lado, y por el otro lado, aseguren el mejor control y monitoreo posible a fin de que el juez elegido cumpliera con su responsabilidad de manera profesional y adecuada.

De manera comparativa, pareciera que Paraguay está en una etapa de evolución, no muy diferente a la etapa actual de los Estados Unidos. Es decir, el sistema de selección de jueces se rige por un sistema de designación, en base a la coordinación de una comisión –el Consejo de la Magistratura– y el Ejecutivo, en este caso, la Corte Suprema de Justicia, el Senado y la Presidencia, según el cargo que se deba elegir.

Lo interesante de la situación actual en Paraguay es que, parece no existir en este momento, un “descontento generalizado”, de suficiente envergadura, como para incentivar la búsqueda de alternativas, como se destaca en el caso estadounidense. Pero esto no significa que en el caso paraguayo no haya disconformidad con el proceso, ni el resultado del proceso, porque se percibe que la hay.⁵⁴ Por ejemplo, no es nada raro escuchar comentarios en la prensa o en la sociedad en general de que el proceso de selección de jueces está demasiado politizado, o que los miembros del Consejo de la Magistratura responden a los intereses político-económicos, o que existe un conflicto de intereses por el hecho de que hay senadores y diputados, ejerciendo funciones oficiales, dentro del Consejo.

Aunque existen estos comentarios, no parecen tener suficiente apoyo, o voz, dentro de la sociedad, como para incentivar acciones

⁵⁴ <http://www.abc.com.py/edicion-impres/politica/treinta-y-cinco-gremios-de-abogados-piden-juicio-politico-a-toda-la-corte-590469.html> (consultado 17/Julio/2013)
<http://www.abc.com.py/edicion-impres/politica/repudian-cuoteo-politico-para-jueces-electorales-588259.html> (consultado 17/Julio/2013).

en búsqueda de mejoras. Tal vez el apoyo no existe porque en realidad la sociedad está contenta con la capacidad y desempeño de los jueces elegidos actualmente; o tal vez el apoyo no parece existir por algunos de los otros factores mencionados a continuación.

2. Había suficiente deseo y coordinación para actuar

Desde hace varias décadas, el proceso de selección de jueces, y el resultado de este proceso, es decir, el desempeño profesional de los jueces, ha sido un tema de mucha importancia en la administración de justicia de los Estados Unidos. No solamente para los profesionales del sector de justicia, sino también por la sociedad en general.

Un ejemplo importante que se puede destacar de la experiencia estadounidense es el rol del Colegio de Abogados en el proceso de estudio, análisis, y aprobación del primer marco del Plan de Mérito, en 1937. No se puede subestimar la importancia de un colegio de profesionales, en este caso abogados, unido en el esfuerzo, y comprometido a identificar procesos de selección que maximizan la posibilidad de que el juez desempeñe su labor en un ambiente independiente de influencias político-económicas, y cumpla con los preceptos de una administración de justicia imparcial y competente. Se nota también de la experiencia estadounidense, que no solamente el Colegio de Abogados incentivó cambios importantes en el sistema, sino que fue un proceso de colaboración con universidades, académicos, investigadores y ciudadanos.

Hay algunos indicios que incitan a concluir que en Paraguay, aunque tal vez haya suficiente razón para considerar cambios en el sistema de selección de jueces, no hay suficiente “voz consolidada y pública”, para convertir lo que son “comentarios” o “percepciones”, en acciones concretas para ajustar un sistema que tal vez lo necesite.

Por ejemplo, el sistema de Colegio de Abogados tiene una estructura muy diferente en Paraguay que en los Estados Unidos. En términos comparativos, el Colegio de Abogados en Paraguay es solo una de las tantas agremiaciones de abogados que existen en el país. Por un lado, esa estructura le ayuda a cada grupo a representar los intereses locales específicos de una manera tal vez más precisa y puntual. Pero por otro lado, tener un Colegio de Abogados descentralizado dificulta la posibilidad de organizarse de manera unida y

preponderante para enfocarse lo suficiente en temas, como la selección de jueces por ejemplo, de manera que organizaciones de la sociedad civil, ciudadanos y la cooperación internacional, puedan cooperar en un proceso público y ordenado, de investigación, análisis, desarrollo de alternativas y toma de decisiones para realizar ajustes.

Además, al tener un sistema de Colegio descentralizado, parecería ser que otras organizaciones locales, y hasta la cooperación internacional, no se empeñan mucho en coordinar y enfocar sus actividades en lo que es la selección de jueces, o lo hacen de manera aislada, una separada de la otra.

Dada la impresión de que el país se encuentra actualmente en una situación de cierta carencia de deseo profundo, generalizado, público y coordinado, de llevar a cabo una revisión del proceso de selección de jueces, aunque existan indicios de que semejante revisión sería apropiada en este momento de la evolución de la administración de justicia en Paraguay.

3. El cambio es un proceso largo que requiere atención constante

Hay dos factores que son notables de la experiencia estadounidense en cuanto a la evolución del sistema de selección de los jueces:

a. El proceso es continuo

Es decir, se nota en la experiencia estadounidense un reconocimiento que la selección de jueces es justamente un proceso, lo cual implica prepararse tanto para lograr avances y mejoras, como analizar y superar desafíos, en el camino constante de encontrar sistemas que sean adecuados a los tiempos y necesidades del momento.

b. El proceso requiere de participación y liderazgo

A lo largo de la evolución del sistema de selección de jueces en los Estados Unidos, ha habido suficiente participación, de manera pública y ordenada, para mantener el tema presente, tanto en el ámbito profesional como en lo social. Esto ha facilitado mucho la capacidad de la sociedad y los actores pertinentes, de poder tomar las decisiones necesarias en su momento para realizar ajustes, y seguir buscando la mezcla adecuada de acciones en cada estado.

Esto implica la necesidad de contar con un cierto liderazgo, no solamente en los temas técnicos de las investigaciones y el análisis de las políticas actuales, sino también liderazgo en cuanto a fomentar un nivel de coordinación entre sectores diferentes para tener la *masa crítica necesaria* para realizar el análisis y adoptar mejoras.

8.2 La selección de jueces en España

La Constitución Española, en su artículo 122 consagra que “1. La ley orgánica del poder judicial determinará la *constitución, funcionamiento y gobierno* de los Juzgados y Tribunales, así como el estatuto jurídico de los *Jueces y Magistrados de carrera*, que formarán un Cuerpo único, y del personal al servicio de la *Administración de Justicia*.” En tal sentido y por delegación, la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial vino a reafirmar en España un sistema de acceso a la judicatura, el cual poseía una larga tradición en dicho reino, principalmente basado en el principio de independencia de todo tipo de injerencia del poder político.

A los efectos de poder lograr esta independencia, el sistema español ha delegado la convocatoria de los postulantes al Ministerio de Justicia, quedando a cargo del Consejo General del Poder Judicial la posterior formación de los seleccionados. Este Consejo General del Poder Judicial es definido como un órgano constitucional, colegiado, autónomo, integrado por jueces y otros juristas, cuya finalidad es la de garantizar la independencia de los jueces teniendo facultades sobre nombramientos, ascensos, y traslados, así como la inspección del funcionamiento de los Juzgados y Tribunales y la exigencia de responsabilidad disciplinaria a los miembros de la Carrera Judicial.

En tal sentido, el Artículo 301 establece que el ingreso en la carrera judicial estará basado en los principios de mérito y capacidad para el ejercicio de la función jurisdiccional, y que en el proceso de selección para el ingreso en la carrera judicial garantizará, con objetividad y transparencia, la igualdad en el acceso a la misma de todos los ciudadanos que reúnan las condiciones y aptitudes necesarias, así como la idoneidad y suficiencia profesional de las personas seleccionadas para el ejercicio de la función jurisdiccional.

El sistema español para el acceso a los cargos dentro del Poder Judicial resulta en un sistema de ingreso, no a la judicatura o al cargo directamente, sino la *Escuela Judicial* o al *Centro de Estudios Jurídicos*. El Artículo 299 de dicha ley establece la Carrera Judicial, la cual pasa a constar de tres categorías: Magistrado del Tribunal Supremo, Magistrado y Juez. Para el caso de Magistrado y de Juez, el sistema establece el ingreso por *oposición libre*. También se tiene previsto el acceso a la Escuela Judicial, a “juristas de reconocido prestigio”, con una cantidad de años en el ejercicio de la profesión, participar de un *concurso de méritos*, a diferencia del examen de oposición, para acceder al Centro dentro de la categoría de Juez, siendo para los Magistrados una antigüedad mayor.

La Escuela Judicial es un centro de selección y formación de Jueces y Magistrados, dependiente del Consejo General del Poder Judicial y el Centro de Estudios Jurídicos, tiene por objeto la formación inicial de los miembros de la Carrera Fiscal y de los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Secretarios Judiciales, médicos forenses y demás personal al servicio de la administración de justicia, el cual es dependiente del Ministerio de Justicia.

El ingreso por Oposición Libre consiste en la realización de unos ejercicios que demuestren la suficiencia de los conocimientos jurídicos del candidato, según el programa previamente establecido, siendo usual que este examen se complemente con la resolución de algún caso práctico o emisión de un dictamen.⁵⁵ Este sistema de oposición enarbola como su estandarte, una alegada objetividad en la selección de las personas que ejercerán la judicatura. Pero, al ser el mismo un sistema basado en exámenes y conocimiento memorísticos, se discute ampliamente si el mismo constituye un sistema que permita determinar si la persona que está accediendo a la Escuela Judicial posee la suficiente capacitación y preparación para la práctica de las leyes. Una vez superada las pruebas, el candidato no es remitido directamente al ejercicio de la función judicial, sino que es remitido a la Escuela Judicial para seguir en este estamento una serie de cursos y prácticas para luego ser nombrados jueces por el Consejo General del Poder Judicial.

⁵⁵ CASTELLÓ-TÁRREGA, J., «Preparación, Selección y Promoción de Jueces», en VV.AA., *Justicia y Sociedad*, UNAM, Mexico, 1994. pág. 147.

La Ley Orgánica del Poder Judicial establece como estará constituido el órgano que ha de juzgar los resultados de estas oposiciones. El mismo está presidido por el Presidente del Tribunal Supremo o un magistrado del Tribunal Supremo en quien sea delegada esta función, un magistrado, un fiscal, dos catedráticos de Universidades, un abogado en ejercicio y un letrado del Estado.

Así también se encuentran previstas otras formas de ingreso a la judicatura, como el ingreso vía Concurso de Méritos. A diferencia de las convocatorias de oposición libre, se reserva una tercera parte de las plazas para ser cubiertas por aquellos juristas de reconocida competencia con seis años al menos de ejercicio profesional, entre quienes se hace un concurso de méritos. Aquí también los elegidos no acceden directamente al ejercicio de una función judicial, sino que ingresan a la Escuela Judicial, debiendo aprobar sus exámenes.

En referencia a estos *concursos de méritos*, la Ley Orgánica del Poder Judicial establece un baremo para escalafonar a los pretendientes de manera a poder calificarlos y puntuarlos. El artículo 313 establece entre otros los siguientes puntos para analizar en su calificación: Título y grados académicos. Años de ejercicio efectivo de la abogacía ante los juzgados y tribunales, dictámenes emitidos y asesoramientos prestados, años de servicio efectivo como catedráticos o como profesores titulares de disciplinas jurídicas en universidades públicas o en categorías similares en universidades privadas, con dedicación a tiempo completo, años de servicio como funcionario de carrera, años de ejercicio efectivo de funciones judiciales sin pertenecer a la Carrera Judicial, publicaciones científico-jurídicas, ponencias y comunicaciones en congresos y cursos de relevante interés jurídico, realización de cursos de especialización jurídica, haber aprobado alguno de los ejercicios que integren las pruebas de acceso por el turno libre a la Carrera Judicial, etc.

En resumen, el sistema español ha creado un *órgano independiente*, integrado con diversos actores del quehacer judicial, para establecer y supervisar el sistema de ingreso a la judicatura. La principal forma para este acceso resulta el ingreso por oposición libre, teniendo en cuenta la mayor cantidad de cargos a su disposición. Este sistema de ingreso, más el ingreso por concurso de méritos, en el que, los candidatos no pasan a ocupar directamente un cargo, ya sea de juez o

magistrado, sino que recién inician su formación para dicha función, quedando luego a la espera que las vacancias sean abiertas para que las mismas sean integradas por quienes han pasado este proceso.

Si bien a primeras luces este sistema puede parecer bastante justo en cuanto a la independencia e imparcialidad del “selector”, el mismo, al ser un proceso largo y muchas veces costoso para el candidato, el cual queda sin poder asegurar que recibirá una digna contraprestación a cambio de tanto esfuerzo, podría también constituirse en una barrera natural para el ingreso de los mejores ciudadanos para dichos cargos, ya que el atractivo resulta lejano. En cuanto a las otras formas de concurso de méritos, al estar específicamente regladas las formas de calificación y puntuación, el sistema posee un aspecto de imparcialidad, la cual a su vez se encuentra refrendada en la necesaria independencia que poseen los integrantes del cuerpo seleccionador.

IX. CONCLUSIONES

1 - Razón coyuntural del sistema vigente:

Al analizar el momento de creación del Consejo de la Magistratura como órgano encargado de llevar adelante los procesos de selección de los actores en el Sistema de Justicia, se debe necesariamente considerar sus antecedentes históricos. La situación anterior al año 1992 dio pie a la búsqueda y establecimiento de un mecanismo de selección de actores para el Sistema de Justicia paraguayo, que pretendía disminuir el poder que, hasta ese entonces, estaba acumulado en el Ejecutivo, y distribuirlo entre diferentes representantes de los demás poderes del Estado, así como a representantes de otros sectores de la sociedad.

Se puede por tanto afirmar que el establecimiento del Consejo de la Magistratura como tal, respondía a una situación política coyuntural. Más allá de los eventuales defectos que puedan señalarse a lo largo de dos décadas de la vigencia de la Constitución, se debe resaltar que este nuevo modelo adoptado en 1992, trajo consigo una serie de mejoras e innovaciones. En lo referente al Consejo de la Magistratura, por ejemplo, se consiguió quebrar el monopolio del poder de decisión anterior, y generar un sistema más desarrollado en función a un Estado de Derecho Democrático. Sin embargo, debe admitirse que existe una percepción en la ciudadanía, sobre todo en la última década, de un aumento de la injerencia político-partidaria no solo en el proceso de selección de jueces sino en todo el Sistema de Justicia.

El adoptar un sistema democrático de configuración de un Estado, implica necesariamente la reflexión periódica de los sistemas internos de gestión y administración del poder público. Esto incluye necesariamente a todas las esferas y estratos de la sociedad y a los Poderes del Estado como tales, incluso en lo referente a la forma de integración de estos, y los respectivos mecanismos para ello.

Dicho esto, el Consejo de la Magistratura, como organismo encargado de ejercer parte del poder público del Estado paraguayo, se encuentra actualmente en un periodo de necesaria revisión en lo que a su funcionamiento y actuación se refiere, por cuanto los obstáculos anteriores a 1992, han sido parcialmente superados, restando ahora afrontar

los desafíos del presente. Para ello es preciso adoptar e implementar los posibles ajustes que permitan mantener al Consejo de la Magistratura como un ente del Estado, que responda a las necesidades de hoy, con un enfoque actualizado y con miras a un futuro mediano.

2- Proceso de selección

Como se vio, el proceso de selección en sí mismo ha variado sustantivamente en comparación a antes de 1992. Se ha obtenido una amplitud de participación, en el entendimiento de que cualquier ciudadano que reúna los requisitos básicos puede aspirar a ejercer algún cargo dentro del Sistema de Justicia. Ahora bien, este proceso ha tenido una evolución interesante y continua, que merece una revisión periódica, ya que originariamente no se previó que el sistema de selección llegase a tener la demanda que tiene hoy en día, por cuanto son cientos de postulantes para cientos de cargos disponibles, sean por fenecimiento de mandato o por creación de nuevos puestos.

El proceso de selección como tal, y la manera en que está configurado hoy en día, requiere de ajustes para volverlo más eficiente, en el entendimiento de que se es posible mejorar los tiempos de tramitación, reduciendo así los plazos de vacancias sin llenar y de reconducción tácita de mandatos fenecidos. Como previniéramos, el fenómeno recurrente de la reconducción tácita podría generar inconvenientes tanto de fondo como de forma, es por ello que se debe de facilitar, en lo posible, que los procesos de selección incluyan pasos y procedimientos ágiles, directos y sobre todo dinámicos, adaptados a las necesidades actuales, y haciendo uso necesario de los recursos y medios disponibles, como ser el uso de las tecnologías de la información y comunicación en los procesos tanto de postulación como de selección.

3- Criterios de selección

Se denunciaron los criterios de selección establecidos por el propio Consejo de la Magistratura, mediante un reglamento interno. Se pudo observar como cada criterio abarca áreas distintas, de manera tal a cubrir la mayor cantidad de aristas posibles en cuanto a las capacidades, aptitudes y preparación de aquellos que pretenden ingresar al Sistema de Justicia.

Se señalaron algunas cuestiones en las que se debiera estudiar posibles acciones de mejora, tanto en lo referente a los criterios en sí mismos, así como en el mecanismo de aplicación de estos. La totalidad de criterios establecidos podría llegar a considerarse redundante, por cuanto existe homogeneidad entre algunos de ellos, pero más allá de algunas variantes, los requerimientos son prácticamente los mismos en todos los casos.

Se pudieron detectar ciertas inconsistencias en cuanto a la correlatividad de criterios, como ser el mismo sistema de puntuación, que si bien el Reglamento que establece los criterios de selección para candidatos a los cargos de la Magistratura establece un puntaje total máximo de mil puntos, este es sobrepasado por sumatoria total de puntos asignadas a cada criterio.

Asimismo se señalaron algunas cuestiones que podrían considerarse como preocupantes, en atención al criterio establecido y la expectativa de información que se tiene respecto de éste, como ser lo referente a la entrevista y todo lo que se pretende extraer de la misma a fin de conocer mejor al postulante. A lo que debe sumarse la amplia discrecionalidad que se tiene para la asignación de puntos en algunos criterios, como también es el caso de la entrevista.

4- Acceso a la información

El acceso a la información es crucial en un Estado Democrático de Derecho, esto no solo importa desde el aspecto de la transparencia en la gestión pública en general, sino que también complementa el actuar ciudadano, por cuanto facilita la información necesaria para la toma de decisiones, tanto de los que tienen el poder de administración de la cosa pública, así como de la ciudadanía en general. Contar con información no estructurada, es igual de útil que no contar con información alguna, por cuanto se puede dar un efecto inverso, en el sentido de contar con información en exceso y abrumadora, que lo único que genera es confusión. Los datos proveídos y disponibles en la página web del Consejo de la Magistratura, si bien están al acceso público y de manera bastante abundante, necesitan de una mejor sistematización y complementación.

Se han dado grandes pasos respecto a la información provista por el Consejo de la Magistratura, pero esta requiere de una actualización y complementación con mayor cantidad de datos y de referencias. Se carece aún de varios puntos de información que son de importancia, tanto para el Consejo, como para los postulantes y la ciudadanía en sí misma, como ser; el listado de edictos publicados por año, junto con el listado detallado de resoluciones de conformación de ternas, datos sobre los puntajes de los postulantes ternados, entre otros que pasamos a citar en el área de recomendaciones.

5- Perspectiva con otros países

Como se vio, tanto Estados Unidos como España han tenido un proceso evolutivo de determinación del mecanismo de selección de sus respectivos actores dentro del Sistema de Justicia. Ese trajinar histórico les ha llevado a ambos países a diseñar modelos propios, con características particulares, pero con principios fundamentales análogos, al menos en espíritu, por cuanto se habla de profesionalización de la carrera judicial, mecanismos de ingreso sistematizado y escalafonado.

A esto se suma el factor de que los procesos vigentes en ambos países, han sido fruto de una constante revisión, replanteamiento e introducción de mejoras dentro de sus sistemas de selección de actores del Sistema de Justicia, todo ello en base a experiencias acumuladas y a paradigmas generados.

Por tanto es menester afirmar, que más allá de replicar, o no, sistemas foráneos en cuanto a la forma de seleccionar actores dentro del Sistema de Justicia, es importante considerar las experiencias ajenas como ilustrativas de la existencia innegable de necesidades de revisión y autoevaluación. Esto a su vez permitirá un avance hacia la consolidación de un Estado de Derecho, democrático, actualizado y moderno.

X. RECOMENDACIONES

1. Gradación de la puntuación: correspondería replantear el sistema de puntuación, y adaptarlo a la cantidad de puntos disponibles según la totalidad de criterios. A esto último necesariamente se debe acompañar una determinación clara y concisa de los criterios de puntuación para cada criterio, incluyendo las escalas que se usarán de referencia.

2. Evaluaciones cualitativas y cuantitativas: sobre las evaluaciones tanto cualitativas como cuantitativas de la gestión de quienes estén concursando para un segundo o tercer mandato. Creemos que sería pertinente que se tenga en cuenta la totalidad de la gestión de las personas, no solo del mandato constitucional inmediatamente anterior, de manera a tener una visión global del desempeño del candidato. Por ejemplo, lo referente a la evaluación cuantitativa de la gestión, se podría conjugar y complementar con lo relativo a años de experiencia. Recalamos que se podría articular un sistema de medición menos cuantitativo y más cualitativo, en lo que a experiencia se refiere. Esto requerirá necesariamente coordinar tareas con los órganos de control de gestión de todas las instituciones cuyos cargos son integrados a través del Consejo de la Magistratura, de manera tal a establecer indicadores que deban ser tenidos en cuenta en los procesos de auditoría de gestión y que posteriormente puedan ser utilizados en el proceso de selección.

3. Comisión Evaluadora: establecer pautas de duración de su composición, ya sea de manera anual, por ejemplo, a fin de que analice todas las ternas a ser conformadas en los respectivos edictos del año. Se debería publicar la lista de integrantes de esta Comisión Evaluadora, ya que esto también permitirá saber quiénes son los que realizan la evaluación, y ante quienes se pueden recurrir en caso de necesitar realizar alguna aclaración y/o consulta. La Comisión Evaluadora podría realizar un proceso de pre-selección de postulantes, (filtro) de manera a reducir el número de carpetas a ser estudiadas por el Consejo de la Magistratura. Dicho proceso concluiría con un listado de los mejores candidatos que se presentaron para cada cargo, de forma tal a que los consejeros puedan evaluar en base a una escala basada en quienes obtuvieron los mayores puntajes, quienes obviamente encabezarían la lista.

4. Acceso a la información: se debería tener acceso a los puntajes totales, así como el resumen detallado de los conceptos de cada puntuación de los postulantes, o tan siquiera de aquellos que lleguen a conformar una terna. Esta información incluiría, al menos; los puntajes de los exámenes de conocimientos, las evaluaciones hechas por la Comisión Evaluadora, los reportes del Tribunal de Ética Judicial, los curriculum vitae, todo ello con los puntajes respectivos, así como también el puntaje y los criterios seguidos para otorgarlos en la entrevista. También se precisa contar con información referente a la cantidad de llamados hechos mediante edicto, juntamente con la cantidad de resoluciones de conformación de ternas hechos durante el año, lista total de candidatos a cada uno de los cargos, la cantidad de cargos vacantes, y publicar en la página web los números y porcentajes, tanto de llamados por vacancia nueva, o fenecimiento de mandato, esto permitirá la preparación de estadísticas, y el seguimiento a la gestión por parte de la ciudadanía.

5. Mecanismo de difusión: se debería potenciar el ya utilizado recurso de las redes sociales, a fin de difundir la información producida y atinente al Consejo de la Magistratura, que a su vez sirva como elemento de relacionamiento de éste con la sociedad civil. De esta manera la sociedad civil podrá igualmente contar con una herramienta de control, monitoreo y seguimiento de las actividades del Consejo de la Magistratura, así como de los postulantes y ternados a cargos dentro del Sistema de Justicia.

XI. BIBLIOGRAFÍA

AXELROD, A. *The Real History of the American Revolution*, Sterling Press, 2007.

CASTELLÓ-TÁRREGA, J., «Preparación, Selección y Promoción de Jueces», en VV.AA., *Justicia y Sociedad*, UNAM, Mexico, 1994.

CAUFIELD, R. AND REDDICK, M., *Judicial Selection in the United States: a special report*, April 2010. Original article by Larry C. Berkson, October 1980.

CHAIRES ZARAGOZA, J. «La Independencia del Poder Judicial», en *Revista Jurídica Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, en sitio web http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/110/art/art4.htm#N*

DEJESUÚS RAMÍREZ CANDIA, M., *Derecho Constitucional Paraguayo*, Tomo I, Litocolor, 2000.

Diario de Sesiones, Comisión Redactora, No28, 8/Abril/1992.

Diario de Sesiones, Sesión Plenaria, No37, 2/Junio/1992.

DIESEL JUNGHANNS, C., «Confirmación de Magistrados», en *La Ley Paraguay*, 2000

LEZCANO CLAUDE, L. «Apuntes para la reforma de la Constitución de 1992», en *Comentario a la Constitución*, Tomo IV, NUÑEZ, V. y MONTAÑA, C., (coord.), Corte Suprema de Justicia de Paraguay, División de Investigación, Legislación y Publicaciones, Centro Internacional de Estudios Judiciales, Asunción, 2012.

NIETO, A., *El Desgobierno de lo público*, Ariel, Barcelona, 2008.

SERRA CRISTÓBAL, R. «El Nombramiento de Magistrados de Altas Instancias Judiciales», en *El Poder Judicial*, Revenga, M. (Coord.) Valencia, Tirant lo Blanch, 2009

TELLECHEA SOLIS, A., «El Consejo de la Magistratura», en La Ley Paraguay, Thomson, 1993,

VV.AA. Foro de Iruña, “De la judicialización de la política a la politización de la justicia”. En sitio web <http://webs.ono.com/mizubel/judicializacion.htm>

ZAFFARONI, E., En sitio web Asociación Pensamiento Penal <http://www.pensamientopenal.org.ar/zaffaroni-la-eleccion-popular-de-jueces-daria-una-corrupcion-terrible>

XII. ANEXO

Reglamento que establece los criterios de selección para candidatos a los cargos de la magistratura

Capítulo I – Disposiciones Generales

Art. 1º

El presente reglamento tiene por objeto establecer los criterios de selección para candidatos a los cargos de la Magistratura del Ministerio Público, del Ministerio de la Defensa Pública y de la Sindicatura de Quiebra de conformidad a lo previsto en el Artículo 264 de la Constitución Nacional y la Ley 296/94 “Que organiza el funcionamiento del Consejo de la Magistratura”.

Art. 2

El proceso de selección a cargo del Consejo de la Magistratura deberá considerar, a efectos de la designación de candidatos a los cargos de la Magistratura, los resultados obtenidos o las puntuaciones aplicables conforme al presente Reglamento, de los siguientes criterios de selección:

- 1) Aplicación de test psicotécnico y vocacional,
- 2) Pruebas de conocimientos generales y específicos,
- 3) Cursos de formación,
- 4) Ejercicio de la profesión de abogado,
- 5) Ejercicio de la Magistratura,
- 6) Entrevista.

Art. 3

La suma total de los puntajes máximos asignados a cada criterio de selección conforme al presente reglamento da un total de hasta 1.000 puntos, conforme se detalla más abajo.

Capítulo II – Test psicotécnico y vocacional:

Art. 4

El test psicotécnico y vocacional complementado con la entrevista personal de los concursantes con los Miembros del Consejo de la Magistratura tiene como objetivo medir la personalidad, los rasgos emocionales y de carácter, el nivel de tolerancia, de frustración,

la inteligencia general específica y lógica, el razonamiento y la vocación del candidato para el cargo vacante para el cual se encuentra concursando y de acuerdo con los perfiles especiales que se establezcan.

Art. 5

El Consejo de la Magistratura remitirá a empresas e instituciones especializadas en la materia o a profesionales psicólogos con probada trayectoria designados por el Consejo de la Magistratura, una lista de candidatos para los cargos, a quienes se deberá tomar los exámenes psicotécnico y vocacional. Los test deberán ser elaborados y dirigidos conforme al perfil del cargo al cual se postula el candidato.

El costo que implica la aplicación del test psicotécnico y vocacional correrá por cuenta de los candidatos para los diversos cargos convocados a concurso por el Consejo de la Magistratura.

Estos tests serán tomados conforme a los edictos publicados por el Consejo de la Magistratura.

Art. 6

Los resultados del test tendrán una validez de 2 años.

Art. 7

A efectos de la elaboración de los tests psicotécnico y vocacional se deberán considerar los siguientes perfiles:

- 1) Para los cargos de Magistrados: a. Habilidades cognitivas y comunicacionales: Conocimiento adecuado de los idiomas castellano y guaraní, amplios conocimientos y experiencia referentes al área, amplio conocimiento de la realidad social nacional, inteligencia general superior, capacidad de juicio abstracto, capacidad de juicio crítico, capacidad de análisis y síntesis, objetividad, capacidad de expresión oral y escrita, habilidad para el uso de vocabulario jurídico. b. Rasgos de personalidad: Autoestima alta, seguridad en sí mismo, independencia de juicio, autonomía, prudencia, responsabilidad, ascendencia, sentido de justicia y de equidad, ecuanimidad, sensatez y equilibrio en sus decisiones.

- 2) Para los cargos de Fiscales: a. Habilidades cognitivas y comunicacionales: Conocimientos y experiencia referentes al área, inteligencia general superior a la media, capacidad de análisis y síntesis, conocimientos básicos de investigación en Ciencias Sociales, objetividad, capacidad de atención concentrada y dispersa, razonamiento verbal (buena comprensión y expresión oral y escrita), manejo adecuado del idioma guaraní, manejo del vocabulario jurídico. b. Rasgos de personalidad: Autoestima positiva, dinamismo, iniciativa, capacidad de organización, equilibrio emocional, capacidad de empatía, responsabilidad, conducta basada en valores, compromiso social, liderazgo (capacidad de trabajo en equipo).
- 3) Para los cargos Defensores Públicos: a. Habilidades cognitivas y comunicacionales: Conocimientos y experiencia referentes al área, inteligencia general superior a la media, capacidad de análisis y síntesis, razonamiento verbal (buena comprensión y expresión oral y escrita), manejo del idioma guaraní, manejo del vocabulario jurídico, objetividad. b. Rasgos de personalidad: Autoestima positiva, seguridad en sí mismo, iniciativa, capacidad de empatía, responsabilidad, conducta basada en valores, compromiso social, buen manejo de las relaciones interpersonales, actitud de respeto y comprensión.

Art. 8

La evaluación psicológica se basará en el estudio de múltiples indicadores relacionados con los perfiles de competencia. Estos indicadores se obtienen a partir de la aplicación de métodos e instrumentos de medición y de predicción de las conductas esperadas.

Los indicadores que servirán para determinar los resultados de la evaluación serán los siguientes: Respuesta a situaciones de conflicto, respuesta a problemas de tipo intelectual, nivel de influencia del mundo exterior, respuesta a las situaciones de conflicto y las dificultades, nivel y forma de adaptación, nivel y forma de actividad, nivel de interés por los aspectos conceptuales de la situación social, capacidad de decisión, capacidad de modificar sus puntos de vista ante argumentos razonables, presentación de resultados de su investigación en forma coherente y consistente, capacidad para indicar con claridad semejanzas y diferencias en relación con otros puntos de vista, estructura cognitiva y afectiva relativa al compromiso social, nivel de apertura hacia el cambio

social, acciones en pro de una sociedad más justa, nivel de ascendencia social, nivel de ascendencia grupal, estilo de liderazgo, nivel de eficacia intelectual, nivel de autonomía en la toma de decisiones, estilo de comunicación, nivel y forma de respuesta emocional, grado de iniciativa.

Art. 9

Los métodos e instrumentos a ser utilizados para la evaluación psicotécnica y vocacional son los siguientes:

- a) Entrevista
- b) Análisis de Currículum Vitae.
- c) Inventarios de Personalidad.
- d) Test de Competencia Intelectual (Habilidades Mentales Superiores).
- e) Test de Atención – Concentración.
- f) Test de Competencias Psico – sociales.
- g) Escalas de Motivaciones Psico – sociales
- h) Cuestionarios de Actitud.
- i) Escala de Valores.
- j) Técnicas Proyectivas.

Capítulo III – Pruebas de Conocimientos Generales y Específicos:

Art. 10

El Consejo de la Magistratura elaborará un listado de postulantes para los cargos, a quienes se deberá tomar las pruebas de conocimientos generales y de conocimientos específicos.

Las pruebas de conocimientos generales y específicos serán por materias y tendrán validez para todos los cargos del fuero correspondiente a la materia examinada, por el plazo de tres años, contados a partir de la fecha de dichos exámenes. Los concursantes para cargos multifueros podrán optar por una de las materias que comprenden los cargos respectivos.

Art. 11

Las pruebas de Conocimientos Generales se refieren al conocimiento del Derecho Constitucional que posea el candidato, teniendo en cuenta el Artículo 256 de la Constitución Nacional. Estas pruebas se deberán realizar conforme al cargo al cual se postula el candidato.

Las pruebas de Conocimientos Generales comprenden dos etapas:

- a) Examen de conocimiento general para todos los cargos.
- b) Examen de conocimientos específicos dentro de la materia constitucional conforme al cargo al cual se postula el candidato.

Art. 12

Las pruebas de Conocimientos Específicos se refieren a los componentes jurídicos de conformidad a la especialidad en cada materia y según el cargo para el cual concurse el candidato.

Art. 13

El procedimiento para la realización de las pruebas estará a cargo de los Miembros del Consejo de la Magistratura con la coordinación de la Escuela Judicial, en los lugares fijados y de acuerdo a la reglamentación propuesta por el Consejo de la Magistratura para el efecto.

Art. 14

Las pruebas serán escritas, bajo la modalidad de test, pudiendo la Escuela Judicial solicitar asesoramiento de otras instituciones o personas especializadas, para la elaboración de las mismas.

Art. 15

Los concursantes para los cargos cuyos fueros no están definidos (Miembro de Tribunal Itinerante, Juez Itinerante, Fiscal Adjunto, Fiscal Adjunto Itinerante, Agente Fiscal, Agente Fiscal Itinerante, Juez de Paz, Juez de Paz Itinerante, Defensor General, Defensor Público) serán examinados en materia penal.

Art. 16

Las pruebas de conocimientos generales y específicos tendrán carácter obligatorio. Las calificaciones de las pruebas podrán ser objeto de un recurso de aclaratoria, no de revisión, el cual deberá ser interpuesto ante el Presidente del Consejo, dentro del plazo de 24 horas.

Art. 17

La puntuación en las pruebas de conocimientos y específicos será de hasta 200 puntos.

Para proseguir dentro del proceso de selección, el candidato deberá alcanzar un puntaje mínimo de 120 puntos en caso contrario quedará

eliminado del proceso.

Capítulo IV – Evaluación de candidatos que concursan por sus respectivos cargos

Art. 18

Los miembros de los Tribunales de Apelaciones de los distintos fueros, los del Tribunal de Cuentas, los Jueces de Primera Instancia de los distintos fueros, los Jueces de Ejecución, los Jueces de Justicia Letrada y los Jueces de Paz que concursan por sus respectivos cargos, serán evaluados por el Consejo de la Magistratura a través de un estudio de sus gestiones comprendidas dentro del periodo constitucional del último mandato fenecido, ya sea en el cargo designado originalmente o en el que fuera comisionado por la Corte Suprema de Justicia y cuya vacancia fuera comunicada por la Corte Suprema de Justicia al Consejo de la Magistratura.

Art. 19

El Consejo de la Magistratura se constituirá en Comisión Evaluadora y podrá conformar una o más subcomisiones, para cada fuero en concurso, integradas por dos Miembros del Consejo y un Profesor de la Escuela Judicial, especializado en la materia respectiva y que no se halle en ejercicio de la Judicatura, que deberán aplicar los siguientes criterios para la evaluación correspondiente: a) El aspecto cuantitativo (cantidad de resoluciones dictadas y grado de morosidad). b) El aspecto cualitativo (calidad de resoluciones dictadas y cantidad de resoluciones anuladas y revocadas). c) La conducta personal del candidato.

Art. 20

Para el aspecto cuantitativo la Comisión Evaluadora establecerá la cantidad de resoluciones o votos fundados para la obtención del puntaje máximo previsto para esta ponderación, conforme al número de casos ingresados por año, en el Juzgado o Tribunal respectivo, durante el periodo del mandato fenecido. Por cada queja por retardo de justicia admitida por la instancia superior durante ese mismo periodo, se restarán 2 (dos) puntos del puntaje obtenido en el aspecto cuantitativo. Los Magistrados afectados informarán al Consejo, bajo declaración jurada, los datos cuantitativos mencionados, los cuales podrán ser verificados por la Comisión Evaluadora.

Art. 21

En cuanto al aspecto cualitativo, la Comisión Evaluadora deberá seleccionar al azar dos (2) Sentencias Definitivas de juicios ordinarios, y dos (2) Sentencias que sean de juicios sumarios, dictadas durante el periodo fenecido. Se procederá en la misma forma respecto de los Autos Interlocutorios, pero escogiéndose una resolución por cada año. En cuanto a la Jurisdicción Penal, la Comisión Evaluadora tendrá en cuenta la competencia de los órganos jurisdiccionales para seleccionar las resoluciones respectivas.

Las resoluciones seleccionadas serán analizadas teniendo en cuenta los siguientes aspectos, a los efectos de la calificación de la calidad de ellas, a saber:

- a) El desarrollo estructural de las partes formales;
- b) El encuadramiento legal (la ubicación justa del caso concreto ante la norma correspondiente);
- c) La fundamentación: metodología y técnica empleada;
- d) El principio de congruencia: entre lo petitionado y la decisión tomada; entre lo fáctico y lo jurídico;
- e) El respeto a las reglas de redacción: léxico, sintaxis, semántica, ortografía.

Según el resultado del estudio de estos aspectos, la Comisión Evaluadora determinará para cada concursante el puntaje previsto para este ítem, del cual deberá descontar hasta diez puntos por cada Resolución anulada y hasta cinco por cada Resolución revocada.

Art. 22

En cuanto a la conducta personal del candidato, la Comisión Evaluadora recabará del Tribunal de Ética Judicial informe acerca de si en esa dependencia judicial existe aplicación de medidas disciplinarias contra el Magistrado en concurso. Del mismo modo, requerirá informes de las organizaciones intermedias de los gremios de Abogados y Abogadas con más de 20 (veinte) años de personería jurídica, acerca de la consideración de la que goza el Magistrado afectado en la comunidad jurídica de la sede de su Juzgado o Tribunal. Dichos informes deben ser el resultado del tratamiento realizado en sesión por cada Comisión Directiva y si de los mismos surgieren denuncias concretas y responsables sobre alguna de las causales de enjuiciamiento, el Consejo, luego de un estudio preliminar, podrá disponer, por mayoría simple, la promoción de la ac-

ción correspondiente, conforme lo dispone el Art. 16 de la Ley 3759/09. Igualmente, la Comisión Evaluadora solicitará a cada magistrado que concursa por su cargo, una copia de la declaración jurada presentada a la Contraloría al asumir el cargo y la que fuera solicitada por la Secretaría General del Consejo, en ocasión de haberse cumplido los 5 (cinco) años en el ejercicio de su cargo.

Art. 23

La aplicación de las medidas previstas en el Código de Ética Judicial, así como los informes negativos proporcionados por las organizaciones de Abogados y Abogadas, y la falta de correspondencia entre las declaraciones juradas prestadas por el Magistrado al asumir el cargo y al cesar sus funciones, se descontarán del puntaje total previsto para este ítem, hasta 100 (cien) puntos. El puntaje máximo total de 200 puntos se distribuirá de la siguiente forma:

- 1) El aspecto cualitativo hasta 70 puntos
- 2) El aspecto cuantitativo hasta 30 puntos
- 3) La conducta personal del Magistrado hasta 100 puntos

TOTAL hasta 200 puntos

Para seguir en concurso, el postulante deberá obtener un mínimo de 120 puntos.

Art. 24

En cuanto a los demás concursantes, así como los Magistrados que se postulan para un cargo superior o distinto al que ejercen, el Consejo de la Magistratura elaborará un listado de los mismos para los cargos respectivos y remitirá a la Escuela Judicial para tomarles las pruebas de conocimientos generales y específicos.

Art. 25

Los postulantes a los cargos de Fiscales Adjuntos y Agentes Fiscales de los distintos fueros, Defensor General, Defensores adjuntos y Defensores Públicos de los distintos fueros, Síndico General de Quiebras y Agentes Síndicos, que concursan para la confirmación en sus respectivos cargos, serán evaluados por el Consejo de la Magistratura, a través de un estudio acerca de sus gestiones comprendidas dentro del periodo constitucional del último mandato fenecido, ya sea en el cargo designado originalmente o en el que fuera comisionado por el Fiscal General del Estado, o por la Corte Suprema de Justicia, y cuya vacancia fuera comunicada al Consejo

de la Magistratura. La evaluación estará fundada en la rigurosidad del criterio objetivo en relación al desempeño y la gestión del concursante.

Art. 26

A efectos de lo dispuesto en el Art. 25 precedente, el Consejo de la Magistratura se constituirá en Comisión Evaluadora y podrá conformar una o más subcomisiones para cada fuero y/o cargo en concurso, integradas por dos Miembros del Consejo, y un profesor de la Escuela Judicial, especializado en la materia respectiva. Dichas subcomisiones tendrán a su cargo los siguientes criterios para la evaluación correspondiente: a) El aspecto cualitativo, y b) La conducta personal del candidato. El puntaje total de evaluación podrá alcanzar un total de 200 (doscientos) puntos que se distribuirá de la siguiente forma:

- 1) El aspecto cualitativo hasta 80 puntos
- 2) La conducta personal del candidato hasta 120 puntos

TOTAL hasta 200 puntos

Para seguir en el concurso, el postulante deberá obtener un mínimo de 120 (ciento veinte) puntos.

Art. 27

A efectos de la evaluación del aspecto cualitativo para cada cargo mencionado seguidamente, la Comisión deberá requerir los documentos indicados a continuación:

1. FISCALIA ADJUNTA:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato la presentación de fotocopias autenticadas de su informe de gestión anual presentado ante la Fiscalía General, durante el periodo del mandato fenecido, fotocopias autenticadas de 3 (tres) resoluciones fiscales, 3 (tres) requerimientos conclusivos presentados conforme con lo establecido en el Art. 139 del Código Procesal Penal, 3 (tres) requerimientos o dictámenes presentados conforme con lo establecido en el Art. 314 del Código Procesal Penal, 3 (tres) instructivos generales y 3 (tres) instructivos particulares dictados de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica del Ministerio Público. La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las copias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la eficiencia de la gestión fiscal

de el/la concursante teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de las atribuciones establecidas en la Ley Orgánica del Ministerio Público y demás leyes y reglamentos. b) La calidad del gerenciamiento de los recursos humanos y materiales dentro del ámbito de su competencia, teniendo como base para el análisis la organización de turnos, de causas y de recursos humanos en las distintas unidades fiscales, así como las directrices, circulares y resoluciones dictadas a tal efecto. c) El cumplimiento de los plazos procesales en la presentación de requerimientos fiscales que les corresponden de conformidad con la legislación vigente.

2. AGENTE FISCAL DEL FUERO PENAL:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar:

Al candidato para el cargo de Fiscal Penal, la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) resoluciones fiscales, 3 (tres) requerimientos iniciales y/o conclusivos, 3 (tres) actos investigativos y 2 (dos) causas íntegras donde ha tenido intervención.

Al candidato para el cargo de Fiscal Penal de Transición, la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos de fundamentación o contestación de recursos, 3 (tres) requerimientos iniciales y/o conclusivos, 3 (tres) dictámenes y 2 (dos) causas íntegras donde ha tenido intervención.

Al candidato para el cargo de Fiscal Penal de Ejecución, la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos de fundamentación o contestación de recursos, 3 (tres) requerimientos de ejecución, 3 (tres) dictámenes y 2 (dos) causas íntegras donde ha tenido intervención.

La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las fotocopias de la documentación que se acompaña.

La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión de el/la concursante teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

a) El cumplimiento de los plazos procesales correspondientes a la etapa de investigación (evaluar prórroga ordinaria-extraordinaria-perentoriedad de la etapa preparatoria, duración máxima del procedimiento, etc.). b) La calidad del acto conclusivo o de ejecución con respecto a la disposición legal que lo regula. c) La calidad de las resoluciones fiscales o escritos de contestación o fundamentación de recursos con respecto a los requisitos legales. d) La evaluación íntegra de las causas penales solicitadas, con respecto al desarrollo de los actos investigativos, conclusivos y plazos procesales.

3. AGENTE FISCAL CIVIL Y COMERCIAL, ASUNTOS INTERNACIONALES, DE CUENTAS, LABORAL, ELECTORAL Y DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar:

Al candidato para el cargo de Fiscal Civil y Comercial, Asuntos Internacionales y de Cuentas, la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos o dictámenes presentados en la instancia originaria del juicio, 3 (tres) escritos de fundamentación o contestación de recursos así como 2 (dos) juicios íntegros donde ha tenido intervención. Al candidato para el cargo de Fiscal Laboral, la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos o dictámenes presentados en la instancia originaria del juicio, 3 (tres) escritos de fundamentación o contestación de excepciones así como 2 (dos) juicios íntegros donde ha tenido intervención. Al candidato para el cargo de Fiscal Electoral, la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos o dictámenes presentados en la instancia originaria del juicio, 3 (tres) escritos de amparo o incidentes así como 2 (dos) juicios íntegros donde ha tenido intervención. Al candidato para el cargo de Fiscal de la Niñez y la Adolescencia, la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos o dictámenes presentados en la instancia originaria del juicio, 3 (tres) escritos de fundamentación o contestación de recursos o 3 (tres) actas de procedimientos así como 2 (dos) juicios íntegros donde ha tenido intervención. La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las fotocopias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de los plazos procesales en la presentación de los escritos y dictámenes en los juicios donde tuviera intervención necesaria. b) La calidad de los escritos y dictámenes con respecto a la disposición legal que lo regula. c) La obtención de resoluciones favorables de los juzgadores, conforme a las peticiones realizadas. d) La evaluación íntegra de los juicios donde interviniesen, con respecto al desarrollo del proceso y procedencia de los escritos y dictámenes presentados, las resoluciones dictadas conforme a esas pretensiones así como la interposición de recursos y fundamentación de los mismos si las resoluciones de los Juzgados han sido desfavorables a sus pretensiones.

4. AGENTES FISCALES DE CUALQUIER FUERO, ASIGNADOS A FUNCIONES ESPECIALES POR PARTE DE LA FISCALIA GENERAL DEL ESTADO:

Los Agentes Fiscales asignados por la Fiscalía General del Estado a funciones especiales, deberán hacer saber al Consejo tal designación, para la evaluación de sus funciones, al fenecer su mandato correspondiente al cargo para el cual fuera designado originalmente por la Corte Suprema de Justicia y siempre y cuando esas funciones especiales las ejercieran por más de tres años.

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato la presentación de fotocopias autenticadas de su informe de gestión anual presentado ante la Fiscalía General, durante el periodo del mandato fenecido, o en caso de no presentar informes anuales de gestión, un informe de gestión durante el periodo de mandato fenecido, la remisión de 8 (ocho) documentos relacionados a sus funciones para las cuales fueron asignados por la Fiscalía General del Estado, pudiendo ser escritos, dictámenes, informes, recomendaciones, propuestas, proyectos u otros documentos. La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las copias o documentos que se acompañan. La Comisión Evaluadora deberá analizar la eficiencia de la gestión fiscal del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de los manuales de funciones emitidos por la Fiscalía General del Estado. b) La calidad de las tareas realizadas, que se evaluará de las documentaciones presentadas que hacen a su gestión.

5. DEFENSOR GENERAL:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato, los recaudos que hacen al cumplimiento de las funciones del Defensor General, de conformidad a la Acordada N° 85/98, por lo tanto, el candidato deberá remitir fotocopias autenticadas de su informe de gestión anual presentado ante la Corte Suprema de Justicia durante el periodo del mandato fenecido, de conformidad con lo establecido en el Art. 4 inc. “e” de la Acordada N° 85/98, fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos presentados de conformidad con lo dispuesto en el Art. 4 inc. “h” de la Acordada N° 85/98, de 3 (tres) instructivos generales, 3 (tres) instructivos particulares, dictados de conformidad con lo establecido en el Art. 4 inc. “a” y “e” de la Acordada N° 85/98. La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de

una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las copias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá solicitar analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de las atribuciones establecidas en el Art. 4 y concordantes de la Acordada N° 85/98. b) La calidad de gerenciamiento de los recursos humanos y materiales dentro del ámbito de su competencia, teniendo como base para el análisis la organización de turnos, de causas y de recursos humanos en las distintas defensorías, así como las directrices, circulares y resoluciones dictadas a tal efecto.

6. DEFENSOR ADJUNTO EN LO CIVIL:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato a dicho cargo, los recaudos que hacen al cumplimiento de las funciones del Defensor Adjunto, de conformidad a la Acordada N° 85/98, por lo tanto el candidato deberá remitir fotocopias autenticadas de su informe sobre las inspecciones de las Defensorías de la jurisdicción civil en todo el territorio de la República, presentadas ante el Consejo de Coordinación del Ministerio de la Defensa Pública durante el periodo de mandato fenecido, de conformidad con lo establecido en el Art. 8 inc. “d” de la Acordada N° 85/98, fotocopias autenticadas de 3 (tres) denuncias recibidas conforme a lo dispuesto en el Art. 8 inc. “g” de la Acordada N° 85/98 y el trámite otorgado. La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las copias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de las atribuciones establecidas en el Art. 8 y concordantes de la Acordada N° 85/98. b) La calidad de gerenciamiento de los recursos humanos y materiales dentro del Ministerio de la Defensa Pública.

7. DEFENSOR ADJUNTO EN LO PENAL:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato a dicho cargo, los recaudos que hacen al cumplimiento de las funciones del Defensor Adjunto, de conformidad a la Acordada N° 85/98, por lo tanto, el candidato deberá remitir fotocopias autenticadas de su informe sobre las inspecciones de las Defensorías de la Jurisdicción Penal en todo el territorio de la República, presentadas ante el Consejo de Coordinación del Mi-

nisterio de la Defensa Pública durante el periodo de mandato fenecido, de conformidad con lo establecido en el Art. 9 inc. “d” de la Acordada N° 85/98, fotocopias autenticadas de 3 (tres) informes referentes a las visitas mensuales a las instituciones penitenciarias conforme a lo estipulado en el Art. 9 inc. “f” de la Acordada N° 85/98 y el trámite otorgado. La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las copias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de las atribuciones establecidas en el Art. 8 y concordantes de la Acordada N° 85/98. b) La calidad de gerenciamiento de los recursos humanos y materiales dentro del Ministerio de la Defensa Pública.

8. DEFENSOR DEL FUERO PENAL Y PENAL DEL ADOLESCENTE INFRACTOR: La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) actas de audiencias donde ha tenido participación de la etapa investigativa, 3 (tres) actas de audiencia donde ha tenido participación en la etapa intermedia o 3 (tres) actas de juicio oral donde ha tenido intervención, 3 (tres) escritos presentados a favor de sus asistidos en las causas donde tengan intervención, 3 (tres) escritos de fundamentación o contestación de recursos, 2 (dos) causas íntegras donde ha tenido intervención, así como copia del informe de las visitas penitenciarias a sus asistidos. La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las fotocopias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) Cumplimiento de los plazos procesales en la presentación de escritos a favor de sus asistidos. b) La calidad de los escritos de defensa presentados con respecto a la disposición legal que lo regula. c) La obtención de las resoluciones favorables a sus asistidos con respecto a los requisitos legales. d) La evaluación íntegra de las causas penales donde tenga intervención, tanto con respecto al desarrollo del proceso, la defensa instaurada, el cumplimiento de plazos procesales, la obtención de resultados favorables o la interposición de recursos y su fundamentación,

en caso de obtener resoluciones desfavorables para sus asistidos. e) El informe de las visitas penitenciarias a sus asistidos de conformidad con lo establecido en el Art. 81 del Código de Organización Judicial.

9. DEFENSOR PENAL DE EJECUCION:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) actas de audiencias donde ha tenido participación ante el Juzgado de Ejecución, 3 (tres) escritos presentados a favor de sus asistidos en las causas donde tengan intervención, 3 (tres) escritos de fundamentación o contestación de recursos, 2 (dos) causas íntegras donde ha tenido intervención, así como copia del informe de las visitas penitenciarias a sus asistidos. La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las fotocopias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) Cumplimiento de los plazos procesales en la presentación de escritos a favor de sus asistidos. b) Control de la calidad de los escritos presentados ante el Juzgado de Ejecución, con respecto a la disposición legal que lo regula. c) Control de la obtención de las resoluciones favorables a sus asistidos con respecto a los requisitos legales. d) Evaluación íntegra de las causas penales solicitadas con respecto a la asistencia a las audiencias ante el Juzgado de Ejecución, defensa instaurada, cumplimiento de plazos procesales, obtención de resultados favorables o interposición de recursos y fundamentación del mismo, en caso de obtener resoluciones desfavorables para sus asistidos. e) Control del informe de las visitas penitenciarias a sus asistidos de conformidad con lo establecido en el Art. 81 del Código de Organización Judicial.

10. DEFENSOR DE POBRES, AUSENTES E INCAPACES MAYORES DE EDAD (CIVIL):

La Comisión Evaluadora deberá solicitar a el/la concursante la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos de interposición o contestación de demanda, 3 (tres) escritos de ofrecimiento de pruebas, 3 (tres) escritos de presentación de alegatos, 3 (tres) dictámenes presentados en juicios de incapaces; 2 (dos) juicios íntegros donde ha tenido intervención, así como copia del informe de las visitas penitenciarias a sus asistidos.

La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las fotocopias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) Cumplimiento de los plazos procesales en la presentación de escrito de interposición o contestación de demanda, ofrecimiento y diligenciamiento de pruebas, presentación de alegatos, presentación de dictámenes, interposición, fundamentación o contestación de recursos en los juicios donde tuviera intervención. b) La calidad de los escritos y diligenciamiento de pruebas, con respecto a la disposición legal que lo regula. c) La obtención de las resoluciones favorables de los Juzgadores con respecto a las peticiones realizadas. d) La evaluación íntegra de los juicios donde interviniesen con respecto al desarrollo del proceso: procedencia de los escritos y diligenciamiento de pruebas, así como la interposición de recursos y fundamentación de los mismos y el resultado de las resoluciones de los Juzgados y/o Tribunales con respecto a la pretensión del Defensor.

11. DEFENSOR DE POBRES Y AUSENTES DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos de interposición o contestación de demanda, 3 (tres) escritos de ofrecimiento de pruebas, 3 (tres) escritos o actas de presentación de alegatos así como 2 (dos) juicios íntegros donde ha tenido intervención.

La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las fotocopias de la documentación que se acompaña.

La Comisión Evaluadora deberá analizarla calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) Cumplimiento de los plazos procesales en la presentación de escritos de interposición o contestación de demanda, ofrecimiento y diligenciamiento de pruebas, presentación de alegatos, presentación de dictámenes, interposición, fundamentación o contestación de recursos en los juicios donde tuviera intervención. b) La calidad de los escritos y diligenciamiento de pruebas, con respecto a la disposición legal que lo regula. c) La obtención de las resoluciones favorables de los Juzgadores con respecto a las peticiones realizadas. d) La evaluación íntegra de los juicios donde inter-

viniesen con respecto al desarrollo del proceso: procedencia de los escritos y diligenciamiento de pruebas, así como la interposición de recursos y fundamentación de los mismos y el resultado de las resoluciones de los Juzgados y/o Tribunales con respecto a la pretensión del Defensor.

12. DEFENSOR DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos de solicitud de medidas cautelares a favor del niño o adolescente, 3 (tres) dictámenes, 3 (tres) escritos de fundamentación o contestación de recursos, así como 2 (dos) juicios íntegros donde ha tenido intervención.

La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las fotocopias de la documentación que se acompaña.

La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de los plazos procesales en la presentación de solicitud de medidas cautelares a favor del niño o adolescente; los dictámenes presentados; interposición, fundamentación o contestación de recursos en los juicios donde tuviera intervención necesaria. b) La calidad de los escritos presentados y los dictámenes con respecto a la disposición legal que la regula. c) La obtención de resoluciones favorables de los Juzgadores, conforme a las peticiones realizadas. d) La evaluación íntegra de los juicios donde interviniesen con respecto al desarrollo del proceso: procedencia de las medidas cautelares solicitadas, de sus dictámenes, así como la interposición de recursos y fundamentación de los mismos y el resultado de las resoluciones de los Juzgados y/o Tribunales con respecto a la pretensión del Defensor.

13. DEFENSOR ANTE EL FUERO LABORAL:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato la remisión de fotocopias autenticadas de 3 (tres) escritos de interposición o contestación de demanda, 3 (tres) actas de audiencias donde ha tenido intervención o escritos de ofrecimiento de pruebas, 3 (tres) escritos de fundamentación o contestación de recursos así como 2 (dos) juicios íntegros donde ha tenido intervención, así como copia del informe de las visitas penitenciarias a sus asistidos. La presentación se realizará en la Secretaría General del Conse-

jo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las fotocopias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de los plazos procesales en la presentación de escrito de interposición o contestación de demanda, participación de audiencias y/u ofrecimiento y diligenciamiento de pruebas, presentación de alegatos, interposición, fundamentación o contestación de recursos en los juicios donde tuviera intervención. b) La calidad de los escritos, participación en audiencias y/o diligenciamiento de pruebas, con respecto a la disposición legal que lo regula. c) La obtención de las resoluciones favorables de los Juzgadores con respecto a las peticiones realizadas. d) La evaluación íntegra de los juicios donde interviniesen con respecto al desarrollo del proceso: procedencia de los escritos, asistencia a las audiencias fijadas, diligenciamiento de pruebas, resoluciones dictadas conforme a esas pretensiones así como la interposición de recursos y fundamentación de los mismos y el resultado de las resoluciones de los Juzgados y/o Tribunales con respecto a la pretensión del Defensor.

14. SINDICO GENERAL DE QUIEBRAS:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato a dicho cargo, los recaudos que hacen al cumplimiento de las funciones del Síndico General, de conformidad a la Ley 154/69, por lo tanto el candidato deberá remitir fotocopias autenticadas de su informe de gestión anual presentado ante la Corte Suprema de Justicia durante el periodo del mandato fenecido, fotocopias autenticadas de 3 (tres) resoluciones de propuestas de Agentes Síndicos en los juicios de convocatoria de acreedores o quiebra, de 3 (tres) instructivos generales y 3 (tres) instructivos particulares, dictados de conformidad con lo establecido en la primera parte del Art. 217 de la Ley Nº 154/69, del informe del estado procesal y contable de los juicios de Convocatoria de Acreedores y de Quiebra en los que tuviere intervención, 3 (tres) copias autenticadas de dictámenes de venta privada de inmuebles en los juicios de Quiebras, 3 (tres) copias autenticadas de pedido de calificación de la conducta patrimonial del fallido en juicios de Quiebra, 3 (tres) copias autenticadas del proyecto de distribución provisional de fondos en los juicios de Quiebras, de conformidad a lo previsto en el Art. 217 segundo párrafo, de la Ley Nº 154/69. La presentación se realizará en la Secretaría General del Con-

sejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las copias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de las atribuciones establecidas en la Ley N° 154/69. b) La calidad de gerenciamiento de los recursos humanos y materiales dentro de la Sindicatura General de Quiebras.

15. SINDICO DE QUIEBRAS:

La Comisión Evaluadora deberá solicitar al candidato a dicho cargo, los recaudos que hacen al cumplimiento de las funciones de Agente Síndico, de conformidad a la Ley 154/69, por lo tanto, el candidato deberá remitir fotocopias autenticadas de 3 (tres) actas de verificación del pasivo y activo del deudor convocatorio en los juicios de convocatoria de acreedores, 3 (tres) copias autenticadas de dictámenes sobre los créditos presentados por los acreedores (especificando graduación y monto por el cual deben ser verificados) 3 (tres) copias autenticadas del acta de la Reunión de la Junta de Acreedores, 3 (tres) copias autenticadas del estado procesal y contable de las Quiebras en que tuviere intervención, 3 (tres) copias autenticadas del proyecto de distribución provisional de fondos en los juicios de Quiebras, y 2 (dos) juicios íntegros (uno de convocatoria de acreedores – uno de quiebras) donde ha tenido intervención. La presentación se realizará en la Secretaría General del Consejo, dentro del plazo establecido por éste, acompañada de una nota dirigida a la Comisión Evaluadora con la descripción exacta de las fotocopias de la documentación que se acompaña. La Comisión Evaluadora deberá analizar la calidad o eficiencia de la gestión del candidato teniendo en cuenta los siguientes aspectos: a) El cumplimiento de los plazos procesales en la presentación de los escritos y/o dictámenes mencionados precedentemente. b) La calidad de los escritos y/o dictámenes, con respecto a la disposición legal que la regula. c) La obtención de las resoluciones favorables de los Juzgadores con respecto a las peticiones realizadas. d) La evaluación íntegra de los juicios donde interviniesen con respecto al desarrollo del proceso: procedencia de los escritos y dictámenes, así como la interposición de recursos y fundamentación de los mismos y el resultado de las resoluciones de los Juzgados y/o Tribunales con respecto a la pretensión del Síndico.

Art. 28

A efectos de la evaluación de la conducta personal del candidato, la Comisión Evaluadora recabará informes de: 1) La Inspectoría General del Ministerio Público y/o la Superintendencia de la Corte Suprema de Justicia, según el cargo de que se trate, a fin de conocer si en esa dependencia existe aplicación de medidas disciplinarias contra el candidato en concurso (amonestación verbal o escrita, multa, suspensión en el cargo, remoción). 2) Las organizaciones intermedias de los gremios de abogados y abogadas con más de 20 (veinte) años de personería jurídica, acerca de la consideración de la que goza el candidato afectado en las comunidades jurídicas en las que se ha desempeñado. Dichos informes deberán ser el resultado del tratamiento realizado en sesión por cada Comisión Directiva del gremio respectivo, y si de los mismos surgieren denuncias debidamente fundadas, concretas, responsables y que no fueren extemporáneas sobre alguna de las causales de enjuiciamiento, el Consejo, luego de un estudio preliminar, podrá disponer por mayoría simple, la promoción de la acción. 3) Las instituciones pertinentes, los antecedentes penales y policiales del candidato. 4) El Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, para fiscales. Estos informes serán recabados en calidad de actualización de los antecedentes del candidato.

Art. 29

En cuanto a los demás candidatos, así como aquéllos que se postulan para un cargo superior o distinto al que ejercen, el Consejo de la Magistratura elaborará un listado de los candidatos para los cargos respectivos y lo remitirá a la Escuela Judicial con el objeto de tomarles las pruebas de conocimientos generales y específicos.

Capítulo IV–Cursos de Formación:

Art. 30

Los cursos de formación judicial tienen por objeto proveer de elementos al Consejo de la Magistratura, acerca de las capacitaciones realizadas por los candidatos una vez que hayan concluido la carrera de Derecho. Serán considerados como cursos de formación judicial los siguientes: Formación Inicial y Formación Continua de la Escuela Judicial del Paraguay, Cursos de Maestrías, Cursos de Especialización, Doctorados, Seminarios – Cursos o Talleres con más de 40 horas. Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán igualmente a los can-

didatos para los cargos de Ministros de la Corte Suprema de Justicia, Miembros del Tribunal Superior de Justicia Electoral y Fiscal General del Estado.

Art. 31

La puntuación de los cursos de Formación Inicial de la Escuela Judicial será de hasta 100 puntos y se considerarán:

- a) Calificaciones obtenidas;
- b) Promedio;
- c) Rendimiento Académico y Administrativo.

Art. 32

La puntuación de los cursos de Formación Continua de la Escuela Judicial será de hasta 100 puntos y se considerarán las calificaciones obtenidas en los cursos.

Art. 33

La puntuación de los Cursos de Maestrías será de hasta 80 puntos y se considerará, en función a la materia en que concurra:

- a) Carga horaria;
- b) Calificaciones;
- c) Presentación y defensa de tesina.

Art. 34

La puntuación de los Cursos de Especialización será de hasta 50 puntos y se considerará en función a la materia en que concurra:

- a) Carga horaria;
- b) Calificaciones.

Art. 35

La puntuación para los candidatos que han obtenido el título de Doctor será de hasta 180 puntos. La mención Summa Cum Laude otorga 180 puntos, la mención Cum Laude otorga 120 puntos, la mención Distinguido otorga 90 puntos. Con respecto a las demás calificaciones, la distribución se realizará conforme a las puntuaciones previstas en los reglamentos de cada Universidad.

Art. 36

La puntuación de los Seminarios – Cursos o Talleres impartidos por Universidades y con más de 40 horas presenciales será de hasta 40 puntos

Art. 37

La puntuación de las publicaciones de carácter jurídico y científico con relevancia y de la especialidad por la cual concursa el candidato será de hasta 50 puntos. El rigor científico jurídico para esta puntuación será determinado por el Consejo, pudiendo éste contratar los servicios de juristas especializados en la materia en la materia para emitir su opinión sobre la obra.

Art. 38

El ejercicio de la docencia en cátedra jurídica, solo comprende a los profesores escalafonados que se hallan incorporados como tales en las respectivas Universidades Públicas y Privadas a través del concurso de oposición. El ejercicio de la docencia en cátedra jurídica, ganada por concurso en la especialidad por la cual concursa el candidato, tendrá una puntuación de hasta 50 puntos.

Art. 39

La puntuación de las calificaciones obtenidas en los estudios universitarios será de hasta 20 puntos.

Capítulo V – Ejercicio de la Profesión:

Art. 40

El Consejo resuelve: 1°).- El tiempo de ejercicio de la profesión de abogado se debe computar a partir de la fecha de matriculación en la Corte Suprema de Justicia, y se interrumpe con el desempeño de funciones incompatibles con la profesión, previsto en el Art. 97 del Código de Organización Judicial, excepto lo dispuesto en las Acordadas N° 224 de fecha 19/07/2001, N° 279 de fecha 12/02/2003 y N° 435 de fecha 28/11/2006. En los casos previstos en dichas Acordadas los interesados deberán acreditar su calidad de Abogados con el título correspondiente. 2°).- El ejercicio de la cátedra en materia jurídica solo comprende a los profesores escalafonados que se hallan incorporados como tales en la respectivas universidades públicas y privadas a través del concurso de oposición. (Acta N° 1.157 25/10/10. Las disposiciones del presente Capítulo se aplicarán igualmente a los candidatos para los cargos de Ministros de la Corte Suprema de Justicia, Miembros del Tribunal Superior de Justicia Electoral y Fiscal General del Estado.

Art. 41

El candidato deberá acompañar el informe de la Corte Suprema de Justicia donde conste que no ha sido objeto de Apercibimiento, Multa o Casación de Matricula.

Art. 42

La puntuación por el tiempo de ejercicio de la profesión de abogado será atribuida conforme a la siguiente escala:

- a) De 1 a 5 años hasta 5 puntos. La puntuación será de un punto por cada año.
- b) Más de 5 años, 2 puntos por cada año de ejercicio hasta un máximo de 50 puntos.

Capítulo VI – Ejercicio de la Magistratura:

Art. 43

El ejercicio de la Magistratura, Fiscalía o Defensoría, será considerado un criterio de selección.

Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán igualmente a los candidatos para los cargos de Ministros de la Corte Suprema de Justicia, Miembros del Tribunal Superior de Justicia Electoral y Fiscal General del Estado.

Art. 44

La puntuación por el tiempo de ejercicio de la Magistratura, Fiscalía, Defensoría y Sindicatura de Quiebras, será atribuida conforme a la siguiente escala:

- a) De 1 a 5 años hasta 5 puntos. La puntuación será de un punto por cada año.
- b) Más de 5 años, 2 puntos por cada año de ejercicio hasta un máximo de 50 puntos.

Capítulo VII – Entrevista:

Art. 45

La entrevista será considerada un criterio de selección. En la entrevista se evaluarán los atributos humanos difícilmente valorables mediante otros procedimientos, en especial aspectos como la ética, la independencia de criterios, la iniciativa, las relaciones interpersonales, el manejo de conflictos, la responsabilidad,

las inclinaciones o preferencias, las motivaciones, el gerenciamiento del despacho y el conocimiento adecuado de los idiomas español y guaraní, conforme a la guía elaborada por los profesionales habilitados al efecto, teniendo en cuenta el cargo al cual se postula.

Art. 46

La puntuación de la entrevista será de hasta 200 puntos. La puntuación obtenida tendrá una validez de 1 año.

Capítulo VIII – Disposiciones finales y transitorias:

Art. 47

El presente reglamento entrará en vigencia a partir del:

REGLAMENTO PARA APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS GENERALES Y ESPECIFICOS

Artículo 1. El Consejo de la Magistratura remitirá a la Escuela Judicial del Paraguay el listado de candidatos habilitados a rendir las pruebas de conocimientos generales y de conocimientos específicos. Cada candidato que figure en la citada lista se someterá a las disposiciones previstas en el presente reglamento y a las resoluciones del Consejo de la Magistratura.

Artículo 2. El Consejo de la Magistratura fijará el monto de los aranceles correspondientes para acceder a las pruebas de conocimientos generales y conocimientos específicos de acuerdo a los recursos económicos que disponga la institución. El monto fijado será publicado en los edictos de las convocatorias respectivas.

Artículo 3. Las inscripciones y el pago del arancel establecido por el Consejo de la Magistratura para acceder a las pruebas de conocimientos generales y de conocimientos específicos se llevarán a cabo única y exclusivamente en el local de la Escuela Judicial del Paraguay.

Artículo 4. La inscripción y el pago del arancel deberán ser tramitados únicamente en forma personal por el interesado o por carta poder autorizada, quien deberá identificarse con su documento de identidad. No se aceptarán intermediarios en el proceso de inscripción. Todos los formularios de inscripción deberán ser mecanografiados. No se aceptarán formularios manuscritos.

Artículo 5. Al momento de la inscripción, los candidatos recibirán una copia del presente reglamento y si están de acuerdo con el mis-

mo, expresarán por escrito su conformidad y sometimiento en un formulario habilitado para el efecto. El incumplimiento de dicho requisito será motivo suficiente para no proceder a la inscripción. El retiro de la documentación presentada por el candidato, implicará automáticamente su desvinculación definitiva del proceso de selección.

Artículo 6. Las inscripciones serán admitidas hasta 72 horas antes de la fecha establecida por el Consejo de la Magistratura para las pruebas. Las inscripciones se realizarán de lunes a viernes en el local de la Escuela Judicial.

Artículo 7. Las pruebas de conocimientos se llevarán a cabo en el lugar a ser establecido por el Consejo de la Magistratura, por medio de exámenes escritos y por el sistema de selección múltiple con una cantidad de opciones no mayor de 5. El candidato deberá seleccionar una sola de las opciones en cada pregunta.

Artículo 8. Las preguntas serán elaboradas por el Consejo de la Magistratura o por los especialistas que serán designados al efecto.

Artículo 9. El candidato dispondrá de un tiempo de 80 minutos para responder los cuestionarios a partir de la entrega de los mismos.

Artículo 10. La evaluación de las pruebas se realizará del siguiente modo:

- a) Las preguntas no contestadas no serán contabilizadas
- b) El resultado final estará dado por la suma de los resultados de cada prueba, entiéndase de conocimientos generales y de conocimientos específicos.

Artículo 11. El candidato solo podrá ingresar a la sala de prueba con un bolígrafo y lápiz de papel, no pudiendo introducir ningún medio de comunicación con el exterior tales como beeper, celular u otros. El incumplimiento será considerado fraude.

Artículo 12. Los candidatos que no se presenten en el día y hora exacta señalados perderán su derecho a dar la prueba.

Artículo 13. Será requisito indispensable la presentación de la cédula de identidad o pasaporte para proceder al ingreso a la sala de prueba. Una vez iniciada la entrega de los sobres que contienen las pruebas escritas a los candidatos, estos no podrán egresar de la sala de prueba hasta la finalización del mismo. Solo podrán ingresar a la sala de pruebas o egresar de la misma las personas autorizadas por el Consejo de la Magistratura.

Artículo 14. El intento de fraude por parte del candidato, significará su inmediata exclusión de la prueba en curso y la anulación de los puntos acumulados en el proceso de selección, si los hubiere. Se labrará un acta del incidente.

Artículo 15. Las hojas de respuesta de las pruebas de conocimientos generales y específicos serán depositadas por los propios candidatos en urnas diseñadas para el efecto, de las cuales serán extraídas luego para su carga en las máquinas correctoras. La corrección se llevará a cabo en el lugar determinado por el Consejo de la Magistratura.

Artículo 16. La corrección de los exámenes se llevará a cabo, por medios informáticos, inmediatamente después de concluidos. Cualquier falla o deficiencia en la marcación del número de cédula de identidad, que impida u obstaculice el proceso de corrección por computadora, será causal de nulidad del examen, que será calificado con un puntaje igual a cero. Si la falla consiste en la marcación de una respuesta, causará la nulidad del punto correspondiente a ese ítem. En todos los casos de error de marcación la responsabilidad será únicamente del candidato.

Artículo 17. La ausencia de un candidato a las pruebas de conocimientos generales y de conocimientos específicos, equivaldrá a su eliminación del proceso de selección.

Artículo 18. La corrección de los exámenes se realizará en presencia de los miembros del Consejo de la Magistratura o los especialistas que serán designados para el efecto.

Artículo 19. Los puntajes obtenidos solo podrán ser objeto de recurso de aclaratoria, en un plazo de 24 horas de publicado el resultado de las pruebas y constarán en el acta final. Dicho recurso no implica modificación de los puntos obtenidos. Los recursos de aclaratoria serán dirigidos al Presidente del Consejo de la Magistratura, quien se expedirá sobre los mismos en un plazo de 24 horas.

Artículo 20. Los exámenes serán guardados en la Secretaría General del Consejo de la Magistratura durante el plazo previsto en el artículo anterior, luego del cual serán destruidos, salvo aquellos sobre los cuales se presente recurso de aclaratoria. Estos serán destruidos una vez sustanciado el recurso.

Artículo 21. El Consejo de la Magistratura labrará un acta final por triplicado, en la cual se consignará el número de documento de identidad, los nombres y apellidos de cada candidato y el puntaje total obtenido. El puntaje obtenido por cada candidato formará parte de

su legajo.

Artículo 22. Subsidiariamente, se aplicarán las resoluciones que dicte el Consejo de la Magistratura que guarden relación con la aplicación del presente reglamento.

Artículo 23. El presente reglamento entrará en vigencia a partir del 21 de febrero de 2.005.

Aprobado por el Consejo de la Magistratura a los dieciséis días del mes de febrero del año dos mil cinco, según Acta Nº 829.

La administración de justicia como tal, no existe por sí sola, por el contrario, está integrada y compuesta por diversos estratos de actores que la hacen funcionar, Por tanto requiere un importante análisis.

En estas páginas, se hace una exposición del actual régimen de selección de actores dentro del Sistema de Justicia en Paraguay, haciendo específica mención a algunos puntos que consideramos se deben tener en cuenta, de manera tal a complementar los procesos actuales con algunas herramientas y mecanismos que consideramos podrían ayudar a mejorar en varios aspectos el citado régimen.

La finalidad de este trabajo consiste en instalar en la agenda de debate ciudadano, la importancia que tiene el involucramiento de la sociedad civil en el Sistema de Justicia, y más aún desde el mismo proceso de integración de los órganos y agentes que lo componen.



**National Endowment
For Democracy**
Supporting freedom around the world



ICED
Instituto de Estudios para la
Consolidación del Estado de Derecho