



LOS DESAFÍOS POSPANDEMIA  
DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA BONAERENSE  
*Lisandro Pellegrini*

**Revista Jurídica - Universidad Nacional del Oeste: ISSN 3008-8062**  
**Año: 01/N°1 - Diciembre 2023**

## LOS DESAFÍOS POSTPANDEMIA DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA BONAERENSE

Por Lisandro Pellegrini<sup>1</sup>

Consejo de la Magistratura de la provincia de Buenos Aires, Argentina

### I - DESAFÍOS

El Consejo de la Magistratura de la provincia de Buenos Aires afronta la tarea de mayor envergadura que realizan los organismos de su naturaleza en nuestro país. En efecto, su misión institucional consiste en desarrollar procesos de selección para dos mil cuatrocientos (2.400) cargos de magistrados y magistradas diseminados por el vasto territorio bonaerense<sup>2</sup>.

Sus procedimientos deben garantizar que, mediante “adecuada publicidad y criterios objetivos de evaluación, se seleccionen aspirantes que demuestren idoneidad, solvencia moral y respeto por las instituciones democráticas y los derechos humanos”. (art.175 de la Constitución de la provincia de Buenos Aires y Ley 11.868).

Es cierto también que, a diferencia de otros Consejos de la Magistratura, el bonaerense se dedica exclusivamente a la selección de aspirantes a la magistratura y carece de funciones del orden disciplinario. Estas últimas cuestiones en nuestra provincia están constitucionalmente delegadas al Jurado de Enjuiciamiento (art.182 de la CPBA).

Ahora bien, ese desafío de base del Consejo de la Magistratura bonaerense se vio exacerbado con los efectos de la pandemia. La imposibilidad de convocar a concursos

---

<sup>1</sup> Miembro del Consejo de la Magistratura de la provincia de Buenos Aires en representación del Poder Ejecutivo. Subsecretario de Política Criminal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires. Abogado por la Universidad de Buenos Aires (UBA) y Especialista en Derecho Penal por la Universidad de Palermo. Fue titular de la Secretaría General de Coordinación Penal del Ministerio Público Fiscal de la Nación.

<sup>2</sup> Son aproximadamente 1.350 los cargos de jueces y juezas de todas las jerarquías, fueros y departamentos judiciales. A su vez, suman cerca de 1.050 los cargos de magistrados y magistradas de la estructura fiscal, tutelary de la defensa del Ministerio Público bonaerense.

Para tomar dimensión de la magnitud de estas cifras alcanza con compararlas con los cargos de magistradas y magistrados del orden nacional y federal de todos los fueros y jerarquías, cuya suma actualmente ronda los 1.650 (1.000 jueces/zas, 380 fiscales/as y 275 defensores/as).

durante el aislamiento social con fines de prevención sanitaria acumuló vacantes judiciales y expectativas de aspirantes.

En este sentido, el organismo debió refundar su esquema de funcionamiento de cara a la necesidad de prepararse para procesar rápida y eficazmente la multitudinaria concurrencia que, tal como se preveía, produjeron las convocatorias pospandemia.

## II - DESENVOLVIMIENTO INSTITUCIONAL

La finalidad de este trabajo es, por un lado, compartir las medidas realizadas para revertir las consecuencias de la imposibilidad de convocar a concursos durante la pandemia<sup>3</sup>. Por otro, demostrar que esas políticas no sólo pusieron al día al Consejo, sino que abrieron un proceso de desarrollo institucional cuyo resultado fue la sensible mejora de sus estándares de funcionamiento.

Las medidas que caracterizaron esta etapa de desenvolvimiento del Consejo se pueden inscribir en tres planos diferentes: uno de tipo legal/reglamentario (a), otro del orden material/presupuestario (b) y el último de características eminentemente prácticas que impactan sobre las rutinas institucionales del organismo (c).

### a) Aspectos legales y reglamentarios

Con relación a la primera dimensión aludida hay algunos hitos para destacar. El primero de ellos está vinculado con la estructura del proceso de selección de aspirantes a la magistratura bonaerense, conformado por cuatro instancias de evaluación: la prueba escrita, el examen oral, la ponderación de antecedentes y la entrevista personal<sup>4</sup>. En este sentido, la Ley 15.316, sancionada en diciembre de 2021 por la Legislatura bonaerense, suspendió por dos años la exigencia de los exámenes orales como parte del procedimiento de selección<sup>5</sup>.

La suspensión de esa fase del proceso de selección resultó de vital importancia para

---

<sup>3</sup> El aislamiento social preventivo y obligatorio impidió de manera categórica los llamados a concursos. No obstante, es importante remarcar también que al momento del inicio de la pandemia la última reforma a la ley del Consejo – introducida por la Ley 15.058 de noviembre de 2018 – no se encontraba reglamentada por el organismo. Sobre este punto se vuelve más adelante.

<sup>4</sup> Completa ese esquema evaluativo del proceso de selección un estudio sobre la aptitud psicológica y psiquiátrica de las personas que se postulan.

<sup>5</sup> Esta norma también suspendió por el mismo período la obligación de convocatoria a examen al menos dos (2) veces por año para cubrir las vacantes que se produzcan en órganos de igual jerarquía y competencia material en cualquier lugar de la provincia. Recientemente, el Senado bonaerense le otorgó media sanción a un proyecto de ley de idénticas características, que prorroga esa suspensión por 2 años más.

este período en tanto agilizó los procedimientos pospandemia<sup>6</sup>.

A la vez, el pleno del Consejo aprobó algunos cuerpos reglamentarios fundamentales para esta etapa. De cara a una amplia afluencia de aspirantes – que era palmaria-mente previsible tras la interrupción de los llamados a concurso durante la pan- demia – estas nuevas disposiciones estuvieron encaminadas a dotar al organismo de herramientas operativas que garantizaran eficiencia, transparencia y representatividad de géneros en el desarrollo de multitudinarios procesos de selección.

A través del primero de estos instrumentos, denominado Reglamento para el Registro Integral de Antecedentes de Aspirantes a la Magistratura (RIA) y el Portal Digital de Aspirantes (PODA), se puso en marcha el tan pretendido objetivo de la digitaliza- ción de trámites fundamentales del proceso de selección. El PODA y el RIA<sup>7</sup> constitu- yen una plataforma digital para la registración de aspirantes, la inscripción a exáme- nes, la presentación de antecedentes profesionales y académicos, la comunicación oficial y segura entre Consejo y participantes, y demás cuestiones que antes requerían trámites presenciales.

El Portal y el Registro son herramientas informáticas desarrolladas autónomamen- te por personal del Consejo, que revisten suma trascendencia en materia de acceso a la magistratura. Al día de hoy son aproximadamente 7.000 las personas que se han re- gistrado en el PODA y 4.500 las inscriptas en el RIA.

Un componente de crucial importancia de este documento es su Anexo, donde constan diversas categorías vinculadas a la formación profesional y académica que – a través de umbrales y techos de puntuación – objetivan la calificación de antecedentes de las personas que aspiran a la magistratura.

Otro instrumento a destacar es el *Reglamento Complementario*. Esta herramien- ta sentó las bases para las convocatorias más multitudinarias que haya afrontado el Consejo. En rigor, no sólo dotó de solidez y previsibilidad a una alta demanda de con- cursos, sino que además constituyó la primera reglamentación de la última reforma a la Ley del Consejo (15.058). En ese sentido, además de reglarse las convocatorias de acuerdo con los nuevos criterios legales<sup>8</sup>, se establecieron dispositivos para una ges-

---

<sup>6</sup> En el seno del Consejo, actualmente, se discute acerca de la efectiva conveniencia de la prueba oral como parte del proceso de selección. Ese tipo de examen, por sus características, ralentiza los procesos y genera inconvenientes derivados de la pérdida temprana del anonimato de los/as postulantes. A su vez, la entrevista personal es una instancia de intercambio del procedimiento que, llegado el caso, podría contribuir aún más a la apreciación del tipo de aptitudes que se evalúan en la prueba oral.

<sup>7</sup> El 53% de las personas inscriptas en el RIA son mujeres, el 46% varones y el 1% lo conforman personas de otros géneros. La diferencia de registraciones entre el PODA y el RIA obedece a que para la registración en el segundo se debe acreditar la finalización de la Escuela Judicial o de su eximición por un título equivalente.

<sup>8</sup> Una de las innovaciones de la Ley 15.058 fue desvincular la convocatoria a exámenes de la producción de vacantes. Mientras que la Ley 11.868 disparaba las convocatorias a partir de la generación de vacantes, el

tión eficiente de procesos de selección con alta participación. También se habilitó la posibilidad de descentralizar territorialmente la toma de exámenes y se garantizó la representatividad de géneros en las instancias finales de los procesos de selección<sup>9</sup>. Entre otros aspectos de relevancia, se fijaron pautas para el concurso de los/as titulares de la Defensoría General de la provincia de Buenos Aires, sustanciado en este período por primera vez en la historia del Consejo.

Una mención especial, en esta misma línea, merece la aprobación por parte del Consejo de un documento que enuncia los perfiles profesionales e idoneidades<sup>10</sup> que para el organismo deben demostrar quienes aspiran a ejercer la magistratura en la provincia de Buenos Aires. Este documento cumple una función rectora para todas las instancias de evaluación del proceso de selección.

En el plano reglamentario también se inscriben las nuevas funciones que se incorporaron en este período como refuerzo de la gestión del Consejo. La asesoría legal como respaldo jurídico de las decisiones del pleno, la comunicación institucional como forma de difusión de las actividades del organismo y de rendición de cuentas ante la comunidad y el análisis del trabajo del Consejo en términos de géneros son sólo algunas de las labores que potenciaron la gestión del organismo.

#### **b) Mejoras presupuestarias y apoyo interinstitucional**

Estas nuevas condiciones normativas no hubiesen sido suficientes para afrontar la gran demanda de exámenes – y la carga de trabajo que estos conllevan – si al organismo no se lo hubiese dotado de los recursos materiales necesarios para aumentar su capacidad logística y operativa. Al respecto, existen varias circunstancias para destacar.

La más significativa es, sin lugar a dudas, el apoyo económico del Poder Ejecutivo bonaerense durante toda esta etapa del Consejo de la Magistratura. A través del Ministerio de Hacienda y Finanzas se aumentó marcadamente el presupuesto del Consejo

---

esquema escogido por esta nueva norma apuntó a asegurar dos convocatorias anuales por cargo, de modo de generar procesos de selección que anticipen la producción de la vacante. La otra reforma sustancial de la nueva ley fue la obligatoriedad de la aprobación de la Escuela Judicial como requisito para la rendición del examen de oposición. Ambas innovaciones, más allá de las buenas razones que pudieron haberlas inspirado, se tornaron controversiales a la luz de la experiencia de este último tiempo y merecen ser reevaluadas.

<sup>9</sup> El último párrafo del art. 6 del Reglamento Complementario expresamente establece que “En los órdenes de mérito, en las listas conjuntas y en los listados complementarios se deberá garantizar la representatividad en términos de géneros”.

<sup>10</sup> La definición de esos perfiles no sólo se basa en el saber técnico-jurídico especializado de las/os postulantes (saber), sino también en sus habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser) necesarias para enfrentar las complejas exigencias y los desafíos del sistema judicial (cfr. en <https://www.cmagistratura.gba.gov.ar/sites/default/files/2022-10/Perfiles-Judiciales-CM-PBA-v-agosto-2022%20%281%29.pdf>).

de la Magistratura, con un crecimiento del 208% en el ejercicio 2022 y del 203% en el 2023. A la vez, Hacienda realizó diversos suplementos presupuestarios destinados a cubrir las necesidades de modernización tecnológica y logística que generaron las multitudinarias convocatorias y, en general, todo el proceso de desenvolvimiento institucional que atravesó el Consejo.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, por su parte, acondicionó y puso a disposición del Consejo de la Magistratura un amplio inmueble que le brinda al organismo la posibilidad de recibir exámenes escritos de más de 300 personas en un mismo día<sup>11</sup>. El acompañamiento en materia de recursos por parte del Gobierno bonaerense se completa con el aporte al Consejo, por parte de la Subsecretaría de Gobierno Digital, de una gran cantidad de computadoras portátiles, que complementaron el equipamiento tecnológico del organismo y facilitaron la recepción masiva y simultánea de exámenes escritos.

La Suprema Corte de Justicia bonaerense también respaldó y acompañó el desenvolvimiento institucional del Consejo durante este período. Por un lado, brindó recursos de conexión, almacenamiento y cómputo para hospedar el sistema de archivos del Consejo en la nube de la Corte y mantener segura su información. A la vez, la Corte realizó valiosas prestaciones para el mantenimiento edilicio del Consejo y, desde el área de sanidad, sostiene un trabajo de suma importancia en materia de revisión y confección de exámenes psicológicos y psiquiátricos a aspirantes.

### **c) Trabajo y rutinas institucionales**

Finalmente, tanto las reformas normativas como la gran inversión de recursos hubiesen sido insuficientes de cara a los objetivos trazados por el Consejo si los consejeros y las consejeras de todos los estamentos<sup>12</sup> no redoblaban su trabajo y la búsqueda de consensos.

El primer punto a resaltar, en este sentido, es la intensificación de la dinámica de trabajo habitual del Consejo. Por un lado, comenzaron a realizarse reuniones de trabajo preparatorias de las sesiones semanales, que aumentaron significativamente el rendimiento de los plenarios.

A su vez, entre julio de 2022 y junio de 2023 consejeros y consejeras participaron de las instancias evaluativas de los 63 concursos que componen las 4 convocatorias pos-

---

<sup>11</sup> En ese inmueble también se realizan desde 2022 las entrevistas psicológicas y psiquiátricas a todas las personas que superan la prueba escrita del proceso de selección (ver nota 2).

<sup>12</sup> El Consejo de La Magistratura bonaerense está integrado por un/a ministro/a de la Suprema Corte de Justicia, que preside el organismo, un/a juez/a de Cámara; un/a juez/a de Primera o Única Instancia y un/a miembro del Ministerio Público; seis representantes del Poder Legislativo; cuatro representantes del Poder Ejecutivo y cuatro representantes del Colegio de Abogados de la provincia de Buenos Aires.

pandemia. En el marco de estos procesos de selección se recibieron 3.989 evaluaciones escritas y se realizaron más de 1.400 entrevistas personales. Corresponde resaltar en este punto que el soporte irremplazable de todas las tareas que dan base a los procesos de selección es responsabilidad directa de los/as funcionarios/as y empleados/as del Consejo, cuyo compromiso y dedicación estuvo a la altura de esta coyuntura histórica.

Por último, hay un dato que logra transmitir con claridad los resultados de este período de desarrollo institucional del Consejo. De marzo a septiembre de 2023 el organismo envió al Poder Ejecutivo ternas y listas conjuntas para cubrir más de 161 cargos judiciales. Ese dato no sólo cobra relevancia por su magnitud, sino por el hecho que en el mismo período el Poder Ejecutivo solicitó al Consejo la cobertura de 76 vacantes. Esta circunstancia evidencia que, después de varios años, la productividad del Consejo resultó superior a la generación de vacantes judiciales.

### III - ALGUNAS CONCLUSIONES Y PROYECCIONES

La pandemia puso al Consejo de la Magistratura bonaerense frente a un desafío inédito en su historia. La forma en la que el organismo escogió afrontar ese reto fue avanzar hacia un proceso de desarrollo institucional que, además de revertir los efectos de la pandemia, le permitió elevar sensiblemente sus estándares de funcionamiento.

Reformas normativas, inversión de recursos e intensificación de las rutinas laborales del pleno del Consejo son el tipo de medidas que explican el desenvolvimiento post-pandemia del organismo.

Con relación al denodado trabajo de los/as miembros del Consejo hay dos aspectos que merecen ser destacados. Por un lado, la búsqueda permanente de consensos, a partir de un diagnóstico común sobre la urgencia de reactivar el Consejo y en desmedro de la imposición de rígidas posturas sectoriales. Directamente vinculado con esto último, el rol fundamental de las presidencias del organismo durante este período para la generación de condiciones proclives al consenso y para la identificación de puntos de equilibrio entre las posiciones de estamentos.

La productividad del Consejo en el marco de esta reconfiguración institucional demuestra mejoras cuantitativas y cualitativas. La experiencia de este último tiempo parece indicar, no obstante, que esos progresos podrían potenciarse en una etapa venidera con nuevos ajustes regulatorios. Por un lado, las distintas realidades de la provincia de Buenos Aires y las exigencias propias de las magistraturas bonaerenses respaldan la idea de aumentar el peso específico de la especialidad y la territorialidad<sup>13</sup> de los/as aspirantes en los procesos de selección, así como de sus saberes profesionales y

---

<sup>13</sup> Especialidad y territorialidad remiten al conocimiento por parte del/de la aspirante del tipo de actividad que realiza el órgano judicial que se pretende cubrir y de las características del territorio en la que esa actividad se desenvuelve.

y prácticos, respecto de sus antecedentes académicos. A la vez, ajustar los contenidos de formación obligatoria para participar de los concursos permitirá el pleno desarrollo de la Escuela Judicial sin riesgo de que ello devenga en un factor discriminatorio para el acceso a la magistratura. Por último como se esbozó anteriormente<sup>14</sup> y en pos de la previsibilidad y planificación de los/as participantes, las convocatorias a concursos deberían volver a vincularse con la producción específica de vacantes en el ámbito de cada departamento judicial.

---

<sup>14</sup> Ver nota 8.