

# ¿Quiénes podrían ser los próximos jueces y juezas del Poder Judicial de la Nación?

*Análisis y hallazgos sobre las personas propuestas por el Poder Ejecutivo Nacional para ocupar cargos judiciales*



**Abril 2026**

## I. Introducción

El sistema de justicia argentino atraviesa una situación crítica: **el 37% de los cargos de jueces y juezas del Poder Judicial de la Nación se encuentra vacante**<sup>1</sup>. Si bien se trata de un problema que se fue agravando progresivamente, lo cierto es que se agudizó especialmente en los últimos dos años, período en el cual el Poder Ejecutivo Nacional omitió el envío de pliegos para su aprobación al Senado de la Nación. Esto ha tenido un grave impacto institucional, en particular en las demoras y en la normal tramitación de los procesos judiciales.

Pero la magnitud de las vacancias exhibe otro problema: incrementa el riesgo de que los cargos sean utilizados como herramientas de negociación y que debiliten el rol de la Justicia dentro del sistema de frenos y contrapesos, promoviendo así la concentración de poder. Es por eso que se torna especialmente relevante que cada designación esté fundada en criterios claros, objetivos y verificables. En este sentido, **la idoneidad y la independencia de los candidatos y candidatas deben ser los criterios rectores de cada nombramiento. El hecho de que la elección del Poder Ejecutivo sea discrecional no quiere decir que sea arbitraria. Como todas las decisiones públicas, debe estar motivada.**

Entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2026 el Poder Ejecutivo envió 67 pliegos de jueces y juezas al Senado de la Nación<sup>2</sup> para avanzar en sus designaciones. La relevancia de estos procesos para el sistema democrático vuelve fundamental que la sociedad civil realice un monitoreo de las candidaturas propuestas, en relación con las características de las personas postuladas y la legalidad de los procesos a través de los cuales llegaron a las ternas enviadas al Poder Ejecutivo y a ser propuestas por este.

El presente documento recopila los principales datos sobre los cargos a cubrir, las personas postuladas y los concursos realizados, a partir de un relevamiento producido por la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ) y el Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales (INECIP), disponible [aquí](#). Cabe puntualizar que los datos se encuentran actualizados al 16 de abril de 2026.

---

<sup>1</sup> Según la información publicada por el Consejo de la Magistratura, el Poder Judicial de la Nación cuenta con 1.002 cargos, incluyendo tribunales habilitados y no habilitados por la Corte Suprema. De dichos cargos, hay 370 que se encuentran vacantes, de los cuales 150 están en trámite ante el Consejo, 153 en el Poder Ejecutivo y 67 en el Senado de la Nación. Información disponible en: <https://pjn-documento-api.pjn.gov.ar/api/documento/adjunto/210443> (datos actualizados al 17 de abril de 2026).

<sup>2</sup> En dicho período, el Poder Ejecutivo envió un total de 81 pliegos, de los cuales 67 corresponden a jueces/zas, 2 a fiscales/as, 7 a defensores/as y 5 a conjueces/zas. Cabe destacar que el 24 de abril remitió pliegos adicionales, los que no están incluidos en el presente análisis.

## II. Datos sobre los cargos a cubrir

A continuación, identificamos algunos datos generales del total de 67 pliegos de jueces y juezas enviados por el Poder Ejecutivo Nacional entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2026:

- El 46% de las personas fueron propuestas para ocupar cargos de la Justicia federal (31), mientras que el 54% corresponden a la Justicia nacional (36). Los cargos federales se distribuyen de la siguiente manera: 10 se encuentran ubicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 8 en La Plata, 5 en San Martín, 3 en Santa Fe, 2 en General Roca y 1 en las jurisdicciones de Resistencia, Mendoza y Salta.
- En cuanto a las instancias, se han distribuido de la siguiente manera: el 45% son de primera instancia (30); el 24% de segunda instancia (16); el 4% de tribunales de juicio (3); y el 27% de tribunales orales (18).
- Respecto a la competencia material, se distribuyen de la siguiente manera: 52% criminal y correccional nacional (35); 21% civil nacional (14); 9% multifuero (6); 6% comercial nacional (4); 4% penal económico (3); 4% seguridad social (3); y 3% ejecuciones fiscales tributarias (2).

## III. Datos sobre las candidaturas propuestas

En base a la información pública sobre las personas propuestas para cada cargo, se produjeron datos sobre el género, los antecedentes y las denuncias por mal desempeño recibidas por aquellas que ya ejercen como jueces y juezas, y sobre sus vinculaciones familiares y políticas. A continuación se detallan los principales hallazgos de esos análisis.

### a. Género

**El 70% de las personas propuestas son hombres (47) y el 30% son mujeres (20).** Esta distribución reproduce prácticamente la misma composición de género de la Justicia nacional y federal: según la edición 2025 del Mapa de Género, el 31% de los cargos de la magistratura están ocupados por mujeres<sup>3</sup>.

Según el cargo para el que fueron propuestas las personas, se evidencia la siguiente distribución:

- En primera instancia, el 63% son hombres (19) y el 37% son mujeres (11);
- En segunda instancia, el 69% son hombres (11) y el 31% son mujeres (5);

---

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia de la Nación, Mapa de Género de la Justicia Argentina, Edición 2025, p. 21, disponible en: <https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=378>.

- En tribunales de juicio, la totalidad de las personas propuestas son hombres (3);
- En tribunales orales, el 78% son hombres (14) y el 22% son mujeres (4).

Al analizar cómo impactarían las designaciones propuestas en relación con la composición actual de las distintas instancias del Poder Judicial<sup>4</sup>, es posible identificar los siguientes **casos en los que se consolidaría o profundizaría la masculinización de la justicia**<sup>5</sup>:

- La **Cámara Federal de Apelaciones de la Plata**, la cual cuenta con 6 cargos (dos salas), está actualmente integrada por 4 titulares que son hombres<sup>6</sup>. Las dos personas propuestas para ocupar los cargos vacantes también lo son, por lo que la Cámara quedaría integrada en su totalidad por varones.
- La jurisdicción de la **Cámara Federal de Apelaciones de Resistencia** cuenta con dos tribunales orales (uno de Formosa y otro de Resistencia), con un total de 6 cargos. Actualmente están integrados por 4 titulares que son todos hombres. En esta ocasión, se propone llenar solo una de las dos vacantes. En caso de avanzar con la designación, el 100% de los cargos titulares quedarían ocupados por varones y el Tribunal Oral de Formosa quedaría completamente masculinizado.
- La **Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial**, la cual cuenta con un total de 18 cargos, está actualmente integrada con 9 titulares, de los cuales 6 son hombres. En esta ocasión se propone ocupar solo una de las vacantes, y la persona postulada para ocuparla es varón, por lo que el 70% de los titulares designados en la Cámara serían hombres (7 cargos de 10 titulares).

En la misma jurisdicción hay un total de 31 **Juzgados Nacionales de Primera Instancia en lo Comercial**, de los cuales 21 cuentan con titulares designados. Actualmente, el 81% están ocupados por varones (17) y el 19% por mujeres (4). En caso de avanzar con las designaciones propuestas, sólo el 22% de los cargos titulares estarían ocupados por mujeres (5 de 23). Si bien el porcentaje mejora levemente respecto de la situación anterior, los niveles de masculinización continúan siendo extremadamente elevados.

---

<sup>4</sup> El análisis sobre la conformación respecto al género de cada uno de los tribunales se hace en relación a las personas que son titulares en el cargo. Los datos se obtienen de la información brindada por el Ministerio de Justicia de la Nación en agosto de 2025 en respuesta a una solicitud de acceso a la información presentada por ACIJ. Al respecto, ver: [104\\_MinJusNac\\_RespuestaAIP](#). Debido a que las instituciones públicas no disponibilizan la información de forma proactiva, la única forma de acceder a los datos es mediante una solicitud de acceso a la información.

<sup>5</sup> En esta selección de casos se incluyen solo aquellos en los que el porcentaje de varones supera el 60%.

<sup>6</sup> El Mapa de Género de la Corte Suprema identificó en 2025 que la Cámara Federal de La Plata ya se encontraba conformada íntegramente por hombres (4 cargos). Al respecto, ver: <https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=378> (p. 23).

- La **Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional**, la cual cuenta con un total 15 cargos, está actualmente integrada por 10 titulares, de los cuales 9 son hombres. En caso de avanzar con las designaciones, quedarían designados 10 hombres (83%) y 2 mujeres (17%).

En la misma jurisdicción de la Cámara hay 63 **Juzgados Nacionales en lo Criminal y Correccional**, en los cuales hay 39 titulares designados. De ellos, 23 son hombres y 16 mujeres. En caso de avanzar con las 10 designaciones propuestas (6 hombres y 4 mujeres), de los juzgados con titulares (49) el 59% quedarían ocupados por hombres (29) y 41% por mujeres (20).

Por otro lado, hay 7 **Juzgados Nacionales de Menores** de los cuales 5 cuentan con titulares que son hombres. Se propone llenar solo una de las dos vacantes, y la persona postulada es varón, por lo que en caso de avanzar con la designación, el 86% de los cargos quedarían ocupados por hombres.

Por su parte, los **Tribunales Orales en lo Criminal y Correccional de la Capital Federal** cuentan con un total de 90 cargos habilitados (30 tribunales), de los cuales actualmente hay 52 titulares designados (45 hombres). En caso de avanzar con las designaciones propuestas, se mantendría el 86% de masculinización, ya que 50 titulares serían varones y 8 mujeres (14%).

## b. Antecedentes y desempeño en la magistratura

Del total de 67 pliegos enviados, **el 73% provienen de cargos en el Poder Judicial** como jueces/zas, secretarios/as y prosecretarios/as (49), el 12% de cargos en fiscalías (8), el 7% de cargos de la Administración pública (5), el 4% de cargos en defensorías (3), y el 3% del ejercicio liberal de la profesión (2). Entre quienes provienen de cargos del Poder Judicial, hay 14 que son actualmente jueces y juezas del Poder Judicial de la Nación y 2 que son actualmente jueces de la provincia de Buenos Aires.

De las 14 personas que ya ejercen la judicatura en el Poder Judicial de la Nación, todas han tenido alguna denuncia disciplinaria por mal desempeño ante el Consejo de la Magistratura<sup>7</sup>. De esos 14 candidatos y candidatas:

- 4 tienen denuncias activas en el Consejo de la Magistratura (2 cuentan con 1 sola denuncia activa, 1 con 3 y 1 con 4).
- 13 tienen denuncias cerradas en el Consejo de la Magistratura (1 cuenta con 2 denuncias cerradas, 6 con 4, 3 con 5, 2 con 8 y 1 con 49).

Cabe destacar que las denuncias disciplinarias interpuestas ante el referido Consejo tienen por finalidad determinar si los magistrados y magistradas se desempeñan correctamente en sus cargos y, en caso contrario, aplicarles sanciones o promover

---

<sup>7</sup> Según un relevamiento realizado por ACIJ, a junio de 2023 se encontraban abiertas 290 denuncias disciplinarias, lo cual implicaba que el 21,37% de los jueces y juezas titulares contaban con una denuncia disciplinaria en trámite ante el organismo.

su destitución. Es importante precisar que la presentación de una denuncia disciplinaria no implica, por sí sola, la veracidad de los hechos invocados ni la pertinencia de una sanción. Sin embargo, la falta de avance de los expedientes disciplinarios tampoco alcanza para concluir que dichas denuncias no estén fundadas. Según un estudio realizado por ACIJ, de las denuncias recibidas por el Consejo entre 1998 y 2019, el 94,14% fueron desestimadas, mientras que solo en el 1,2% de los casos se aplicó una sanción a un juez o jueza<sup>8</sup>. En muchas ocasiones los expedientes se cierran sin siquiera ordenar medidas de prueba, o caducan por el mero paso del tiempo. Todo ello evidencia que el control disciplinario exhibe actualmente graves problemas de efectividad.

### **c. Independencia**

Los estándares internacionales en materia de independencia judicial exigen que toda persona que ejerza la función judicial no solo esté libre de vínculos políticos o de influencias indebidas del Poder Ejecutivo, sino que también proyecte una apariencia de independencia frente a este y a la ciudadanía<sup>9</sup>. En otras palabras, **un juez o jueza no solo debe ser independiente, sino también parecerlo.**

En las presentes candidaturas se analizaron aquellos factores objetivos que puedan funcionar como criterios de selección distintos al mérito. Ninguna de estas características descalifica, por sí sola, a las personas postuladas, pero sí exigen una revisión reforzada para asegurar que su selección se haya basado únicamente en su idoneidad para el cargo. Así, resulta pertinente destacar que:

- **7 de las 67 personas propuestas tienen algún vínculo familiar con magistrados o exmagistrados.** Además, en dos de esos casos los vínculos son con jueces que, por el puesto que ocupan, tienen a su cargo la resolución de causas todavía abiertas que involucran directamente al gobierno nacional. Esto incluye a María Cristina Juan, la cónyuge de Marcelo Martínez de Giorgi, quien tiene a su cargo una causa penal en la que se investiga al Presidente de la Nación<sup>10</sup>; y a Emilio Rosatti, hijo del presidente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, tribunal que tiene a su cargo diversas causas que involucran al poder público. Cuando los poderes ejecutivos seleccionan a personas cercanas a quienes deben resolver causas que los involucran se abren interrogantes sobre la existencia de posibles acuerdos que pondrían en riesgo la independencia judicial, por lo que en estos casos el deber de motivación de la decisión se ve reforzado.

---

<sup>8</sup> Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ), *Análisis de los procesos disciplinarios en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación*, 2020, disponible en: <https://acij.org.ar/wp-content/uploads/2020/12/Policy-Procesos-Disciplinarios.pdf>.

<sup>9</sup> Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), *Principios de Bangalore sobre la conducta judicial*, 2006, valor 1, aplicación 1.3.

<sup>10</sup> El "Caso \$LIBRA" se encuentra en trámite ante el juzgado de Marcelo Martínez de Giorgi, y la investigación está delegada en el fiscal federal Eduardo Taiano. En dicha causa se investiga la participación del Presidente de la Nación en la difusión de una criptomoneda que registró una suba exponencial de su valor y luego se desplomó.

- **3 de las 67 personas ocupan u ocuparon cargos políticos**, es decir, cargos en la Administración pública cuyas designaciones se basan en razones políticas. Esto incluye un rol en una Dirección Provincial, en ENARGAS y en la Secretaría de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El desempeño en cargos de este tipo y los vínculos con la política partidaria exigen un análisis riguroso acerca de la independencia de la persona postulada.

## IV. Datos sobre los concursos

La selección de jueces y juezas implica la realización de un proceso complejo en el que intervienen el Consejo de la Magistratura, que lleva adelante un concurso público para elevar una terna de candidatos/as; el Poder Ejecutivo, que debe seleccionar a una persona de esa terna y remitir su pliego; y el Senado de la Nación, que debe prestar su acuerdo para los nombramientos con los votos de la mayoría simple de los miembros presentes.

Sin perjuicio de que el mecanismo tiene como propósito incorporar criterios objetivos de evaluación y asegurar la intervención de los tres poderes del Estado en la selección de jueces y juezas, su regulación e implementación ha presentado algunas deficiencias que han habilitado márgenes amplísimos de discrecionalidad, en detrimento de procesos basados en el mérito<sup>11</sup>.

En la primera parte del procedimiento, que tramita ante el Consejo de la Magistratura, existen diferentes etapas. La primera es la evaluación de oposición, a la que le sigue la evaluación de antecedentes. La suma de los puntajes obtenidos en ambas etapas determina un primer orden de mérito. Posteriormente, las y los concursantes pueden impugnar las calificaciones recibidas. Como resultado de la revisión de esas impugnaciones, los puntajes y, en consecuencia, la posición en el primer orden de mérito pueden modificarse. Una vez finalizada esta etapa, se convoca a entrevistas personales. A partir de dicha instancia, el orden de las y los postulantes puede volver a alterarse. Por último, la Comisión de Selección define la conformación de las ternas, que luego deben ser aprobadas por el Plenario del Consejo. Tanto la Comisión como el Plenario pueden definir cambios en ellas.

Es en las instancias de impugnación y de entrevista donde se concentran los mayores márgenes de arbitrariedad<sup>12</sup>. En cambio, la evaluación de antecedentes y el examen

---

<sup>11</sup> Para más información, consultar: Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ), *Análisis de los procesos de selección de jueces/zas en el ámbito del Consejo de la Magistratura*, 2020, disponible en:

<https://acij.org.ar/wp-content/uploads/2020/01/An%C3%A1lisis-de-la-evaluaci%C3%B3n-en-los-concursos-p%C3%ABAblicos-de-selecci%C3%B3n-digital.pdf>.

<sup>12</sup> Para más información, consultar: Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ), *Análisis de los procesos de selección de jueces/zas en el ámbito del Consejo de la Magistratura*, 2020, disponible en:

<https://acij.org.ar/wp-content/uploads/2020/01/An%C3%A1lisis-de-la-evaluaci%C3%B3n-en-los-concursos-p%C3%ABAblicos-de-selecci%C3%B3n-digital.pdf>.

de oposición, aunque no están exentos de problemas, presentan un mayor grado de objetividad, ya que se basan en criterios y puntajes previamente establecidos.

A partir del análisis de los 34 concursos de los cuales surgen las personas postuladas por el Poder Ejecutivo en esta ocasión, es posible identificar **12 casos en los que la diferencia entre la posición en el primer orden de mérito y la posición final supera los 10 lugares**. Entre ellos hay 2 personas que ascendieron 10 lugares; 1 que ascendió 11; 2 que ascendieron 12; 2 que ascendieron 13; 2 que ascendieron 15; 1 que ascendió 16; 1 que presenta una diferencia de 27 posiciones; y 1 con una diferencia de 32.

Tal como fue indicado previamente, la etapa de entrevistas suele ser una de las instancias de mayor discrecionalidad, ya que las y los concursantes no son evaluados en base a criterios objetivos ni se establece un porcentaje que limite las variaciones de posición que pueden ocurrir en esta instancia. En los casos analizados, **14 presentan una variación de 5 o más posiciones entre el orden de mérito posterior a las impugnaciones y el resultante tras las entrevistas personales**. Entre ellos, se registran 3 casos que ascienden 5 posiciones; 3 que suben 6; 1 que asciende 7; 2 que ascienden 8 posiciones; 1 que asciende 9; 2 que ascienden 10; 1 que asciende 11; y 1 que presenta una diferencia de 14 lugares.

Por otro lado, debe tenerse presente que el Consejo de la Magistratura puede llevar adelante un concurso para ocupar uno o varios cargos, siempre que se encuentren en la misma jurisdicción e instancia judicial. En los casos en que se concursan más de un cargo, estamos en presencia de los llamados “concursos múltiples”. En estos concursos pueden cubrirse hasta 8 cargos, lo que implica la elevación de hasta 8 ternas y, por lo tanto, de un número de postulantes equivalente al múltiplo de tres (6 si se concursan 2 cargos, 9 si se concursan 3, 12 si se concursan 4, y así sucesivamente hasta un máximo de 24). Las personas postuladas por el Poder Ejecutivo surgen de 34 procesos de selección, 26 múltiples (en los que se concursaron entre 2 y 8 cargos), y 8 en los que se concursó un único cargo.

Al analizar las personas propuestas, y considerando la cantidad de cargos concursados en cada caso (y, por lo tanto, la cantidad de postulantes que integran las ternas), es posible identificar que, **de los 67 casos, existen 20 en los que las personas seleccionadas no habrían tenido la posibilidad de ser elegidas para ocupar según su posición en el primer orden de mérito**<sup>13</sup>. Esto significa que fueron subiendo de posición en las instancias más discrecionales del concurso, lo que genera sospechas fundadas sobre la posible incidencia de factores indebidos en las designaciones. Esta cifra se reduce a 17 casos tras la etapa de impugnaciones, a 6 luego de las instancias

---

<sup>13</sup> Para mayor claridad sobre este problema, ver las columnas “R” a “U” de la matriz construida por la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ) y el Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales (INECIP), disponible [aquí](#).

de entrevistas y a 6 tras el dictamen de la Comisión de Selección<sup>14</sup>. Estas dinámicas son favorecidas por los concursos múltiples, dado que el ingreso de una mayor cantidad de personas en las ternas hacen que resulte más fácil incluir a personas con un puntaje bajo en el primer orden de mérito.

Pasando ya a la etapa ante el Poder Ejecutivo una vez enviadas las ternas, cabe analizar cómo es que este decide entre las personas que la integran. A continuación se presentan algunos datos sobre la selección de los y las 67 postulantes:

- Del total de las personas propuestas por el Presidente, el 37% ocupa el primer puesto en la terna (25), el 24% el segundo (16) y el 33% el tercero (22).
- El 6% restante de las personas propuestas integran listas complementarias (4). En cada concurso, el Consejo de la Magistratura elabora estas listas para el caso de que algunos de las y los concursantes sean designados en otros cargos, mueran o renuncien, con el objetivo de evitar que las ternas queden incompletas. Sin embargo, el Reglamento de Concursos del Consejo<sup>15</sup> establece en su artículo 48 que el Poder Ejecutivo sólo puede proponer candidatos o candidatas provenientes de listas complementarias cuando alguna de las ternas quede incompleta. Además, dispone que antes de recurrir a estas listas, se debe considerar prioritariamente a las y los postulantes de las ternas principales que no hayan sido seleccionados. Resulta evidente entonces que la utilización de listas complementarias debe ser la última alternativa, ya que de lo contrario se desvirtuaría el sistema de concursos previsto por la Constitución. Sin embargo, **en base al análisis de los casos de selección de integrantes de las listas complementarias se identificó el caso de un candidato en el Tribunal Federal de Juicio de Formosa en la que ello no estaría justificado y, por lo tanto, su postulación resulta contraria a derecho.**

## V. Datos destacados

En base al análisis de las 67 personas propuestas para ocupar cargos en la Justicia Nacional y Federal, se destacan los siguientes datos:

- El 70% de las personas propuestas son hombres y el 30% son mujeres, lo que contribuiría a perpetuar la actual brecha de género en la Justicia nacional y federal.

---

<sup>14</sup> Un ejemplo es lo ocurrido en el concurso nro. 417, llamado a cubrir 8 vacantes, en el que las ternas quedan integradas por quienes ocupen los primeros 24 puestos del orden de mérito. Allí, uno de los candidatos actualmente propuestos quedó en el puesto 50 en el primer orden de mérito y en el puesto 32 tras la etapa de impugnaciones, habiendo sólo ingresado a la ternas mediante la instancia de entrevista personal que, como se dijo, otorga un amplio margen de arbitrariedad.

<sup>15</sup> Consejo de la Magistratura de la Nación, Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados del Poder Judicial de la Nación, 2014, disponible en:

<https://consejomagistratura.gov.ar/wp-content/uploads/2022/11/nuevo-reglamentode-concursos-publicos-de-oposicion-de-antecedentespara-la-designacion-de-magistr.pdf>.

- El 73% de las 67 personas postuladas provienen de cargos en el sistema de justicia. De los 14 que se desempeñan como jueces y juezas en el Poder Judicial de la Nación, todos han tenido alguna denuncia disciplinaria por mal desempeño ante el Consejo de la Magistratura.
- 7 de las personas propuestas tienen algún vínculo familiar con magistrados o exmagistrados (2 de ellas con jueces que tienen a su cargo la resolución de causas asociadas al gobierno) y 3 ocupan u ocuparon cargos políticos, lo que refuerza el deber de motivación del Poder Ejecutivo.
- Se identificaron 12 casos en los que la persona propuesta para el cargo presenta una diferencia superior a 10 lugares entre su posición en el orden de mérito obtenido como resultado del análisis de antecedentes y su examen (las instancias más objetivas del proceso), y su posición en el orden de mérito final aprobado por el Plenario. Estos “saltos” incluyen variaciones que llegan a 32 posiciones. Si se analizan específicamente los cambios de posición a partir de las entrevistas (la etapa más discrecional) 14 personas suben más de 5 posiciones a partir de ella, registrándose un máximo de 14 posiciones.
- Considerando la cantidad de cargos concursados en cada caso (y, por lo tanto, la cantidad de postulantes que integran las ternas), existen 20 casos en los que las personas seleccionadas no habrían tenido la posibilidad de ser elegidas para ocupar según su posición en el primer orden de mérito. Esta cifra se reduce a 17 casos tras la etapa de impugnaciones, a 6 casos luego de las instancias de entrevistas y a 6 tras el dictamen de la Comisión de Selección<sup>16</sup>.
- Existe un nombramiento contrario a derecho. Se trata de un candidato en el Tribunal Federal de Juicio de Formosa que surge de una lista complementaria, sin que el recurso a dicha lista estuviera justificado.

---

<sup>16</sup> Un ejemplo es lo ocurrido en el concurso nro. 417, llamado a cubrir 8 vacantes, en el que las ternas quedan integradas por quienes ocupen los primeros 24 puestos del orden de mérito. Allí, uno de los candidatos actualmente propuestos quedó en el puesto 50 en el primer orden de mérito y en el puesto 32 tras la etapa de impugnaciones, habiendo sólo ingresado a la ternas mediante la instancia de entrevista personal que, como se dijo, otorga un amplio margen de arbitrariedad.