

LA ENTREVISTA PERSONAL EN LA SELECCIÓN DE AUTORIDADES JUDICIALES

En América Latina se ha ido introduciendo progresivamente el mecanismo de los concursos públicos para acceder a cargos como el de fiscal general, miembro de la corte suprema y defensor público general. **El objetivo del mecanismo de concurso público es distanciar la designación de tan importantes cargos** de lo que en el pasado fue una decisión simplemente política. Este propósito obedece a la comprensión de **que tales cargos requieren de independencia e imparcialidad** para ser desempeñados a cabalidad; esto es, no puede nombrarse a tan altos responsables en un acto de favor a ser devuelto a quien lo otorga sino como la designación para una seria responsabilidad con la sociedad a la que se sirve.

En el proceso del concurso público, un instrumento frecuentemente utilizado es la entrevista personal del candidato. Usualmente, la entrevista corresponde a la fase final del proceso, cuando el candidato o la candidata ya ha demostrado satisfactoriamente, primero, que reúne los requisitos formales para el cargo –nacionalidad, edad, años de trabajo profesional, etcétera– y, segundo, que tiene los conocimientos jurídicos indispensables para desempeñar la función a la que postula.

En ese momento del proceso, la entrevista constituye un **instrumento clave de evaluación** que debe permitir a la comisión o el tribunal de evaluación **establecer no que el candidato o la candidata reúne el mínimo de requisitos sino que ostenta las mejores cualidades** para ser propuesto o designado para el cargo. Éste es el concepto que preside la función de la entrevista en el proceso de selección: escoger a quienes son probadamente los mejores.

¿Por qué?

En la experiencia se ha comprobado que los concursos públicos, en un afán de objetividad, pueden mecanizarse hasta el punto de convertirse en una competencia de papeles que aparentemente acreditan competencia y habilidades. **Los papeles, si son la única o la principal fuente de evaluación, pueden desvirtuarla**; por ejemplo, la antigüedad profesional –que es un requisito mínimo– tiende a ser considerada, a la luz

de los papeles, como un mérito; se presume así que a más años, mayor calidad, lo cual es inexacto.

Ante el riesgo de una evaluación falseada por la apariencia producida mediante los papeles, la entrevista es el instrumento que, bien usado, puede develar ante la instancia calificadora la verdadera calidad del candidato en, cuando menos, tres aspectos:

- **calidad profesional** demostrada en el ejercicio como juez, fiscal, abogado o docente universitario;
- **perfil ético alcanzado en la trayectoria profesional;** y
- **compromiso desarrollado con el desarrollo del sistema de justicia en una sociedad democrática.**

¿Para qué?

Específicamente, **la entrevista personal debe profundizar en los elementos de juicio sobre el candidato** con los que se cuenta, bien porque él mismo los ha aportado – normalmente, en la documentación presentada–, bien porque han surgido en el debate público en torno al proceso de selección. Esa profundización debe conducir desde la simple acreditación ofrecida en un documento a la comprobación de condiciones ante la comisión encargada de escoger al mejor candidato o candidata en los tres rubros antes señalados.

Tratándose de la **calidad profesional** de un candidato o candidata que es juez, por ejemplo, la entrevista puede interesarse por el razonamiento que esa persona expuso en algunas de sus decisiones o, si es fiscal, en determinados dictámenes o acusaciones. En ambos casos, la demostración de imparcialidad en general y, específicamente, la actuación en casos de violaciones de derechos humanos resultan altamente relevantes. Tratándose de abogados litigantes, el examen puede hacerse en torno a informes presentados ante los tribunales o elaborados para un cliente. Finalmente, tratándose de los docentes, algo equivalente puede hacerse a partir de artículos o libros publicados por el candidato.

En lo que se refiere al **perfil ético** del candidato o candidata, en la entrevista se puede discutir algunos de los elementos aportados durante el proceso por ciudadanos, organizaciones o medios de comunicación. **Aún en el caso de las tachas que han sido rechazadas por la comisión**, en la entrevista puede aclararse o precisarse algún hecho que a juicio de un integrante de la comisión merezca atención.

En particular, cuando se ha presentado una tacha sobre un asunto grave y el candidato o candidata o el gobierno puede tener información relevante que no está disponible públicamente, este tema puede ser abordado durante la entrevista pública. Las entrevistas también pueden ser usadas para abordar cuestionamientos hechos en los medios, para asegurar que el o la candidata ha tenido una oportunidad para responder a acusaciones que pueden poner su apariencia de imparcialidad en duda. Además, la actuación del candidato en determinados casos que hayan estado sujetos a controversia pública puede ser aclarada a partir de las preguntas formuladas en la entrevista. En el caso de abogados litigantes, el servicio a determinado tipo de clientes –procesados por narcotráfico o por actos de corrupción en la función pública, por ejemplo– pueden ser ventilados en la entrevista. **Lo ideal es que, luego del interrogatorio, no quede sombra de duda sobre el carácter intachable del postulante.**

Finalmente, lo concerniente al **compromiso con el sistema democrático y la mejora del sistema de justicia** no puede reducirse a las declaraciones que el candidato formule en la entrevista. Se trata de que demuestre de manera convincente de qué maneras concretas ha exhibido en su trayectoria personal tales compromisos: propuestas formuladas, declaraciones públicas, actuaciones relevantes, etc. En particular, en los casos de candidatos que son o han sido funcionarios públicos, este compromiso debe demostrarse en su proceder en el cargo o los cargos desempeñados.

¿Cómo?

Para que la entrevista sea fructífera, el primer requisito es que sea debidamente preparada. Esto significa que **el interrogatorio a los candidatos no puede consistir en un formato estándar aplicado a todos y todas**, sino que debe ser un conjunto de preguntas diseñadas específicamente para cada quien, a partir de sus antecedentes y su trayectoria. Preparar esas preguntas con objetividad y equilibrio requiere un análisis previo y cuidadoso de la carpeta documental del candidato, a fin de formular interrogantes precisas y relevantes. Estas preguntas pueden ser usadas, además de obtener información nueva, para abordar preocupaciones que han sido mencionadas pero que todavía no han sido discutidas de manera rigurosa.

Si un candidato o candidata, en ocasiones anteriores, ha tratado de evadir responder preguntas sobre un tema determinado, puede resultar útil hacer preguntas que requieren un simple ‘sí’ o ‘no’.

En el anexo se incluye algunas preguntas que son utilizadas en otros países.

Valoración

En varios países, la entrevista tiene una puntuación dentro de la calificación del candidato. En esos casos, se recomienda que el otorgamiento del puntaje otorgado por la entrevista sea propuesto y justificado por cada miembro de la comisión, de modo que no sea un acto arbitrario, caprichoso o tendiente a favorecer prejuiciadamente a alguien en contra de los demás.

Cuando no existe el método de puntuación de la entrevista, los elementos de juicio resultantes de ella deben alimentar la calificación que la instancia encargada hace del candidato. Siendo fundamental el objetivo de evitar la arbitrariedad en este proceso, **cada miembro de la comisión debe fundamentar las razones que, a partir de la entrevista, le resultan convincentes sobre las cualidades del candidato o candidata.**

A tal efecto, puede ser útil que, al concluir la entrevista del candidato –que debe ser pública por razones de **transparencia** del proceso–, la comisión delibere en privado acerca de los resultados de la entrevista. Que cada miembro exponga en ese momento la evaluación que le merece la entrevista contribuirá a facilitar la calificación general que, en su momento, la instancia hará de los candidatos.

Anexo

EJEMPLOS DE POSIBLES PREGUNTAS A SER PLANTEADAS A LOS Y LAS CANDIDATOS

- Para jueces:

- ¿Qué casos considera Ud. los más importantes de aquéllos en los que ha actuado? ¿Por qué?
- ¿Ha tomado decisiones que han sido revertidas por cortes superiores? Relate los casos y las razones por la reversión.
- ¿Ha sido Ud. sancionado dentro de la carrera judicial? Explique la actuación sancionada y su parecer acerca de la sanción.
- ¿Su actuación en el cargo ha sido alguna vez materia de comentarios en los medios de comunicación? ¿Qué opina de los comentarios recibidos?

- Para fiscales:

- ¿Ha tenido que investigar casos de violaciones de derechos humanos? Relate los casos y su actuación. En específico, ¿estas investigaciones han resultado en que el caso fue llevado a juicio? Si no, ¿cuáles fueron las razones? Si hubo un juicio que terminó en una exoneración de responsabilidad de la(s) persona(s) imputada(s), ¿cuáles fueron las razones para la exoneración?
- ¿Se ha negado alguna vez a seguir instrucciones dadas del fiscal general? ¿Por qué razones?
- ¿Su actuación en el cargo ha sido alguna vez materia de comentarios en los medios de comunicación? ¿Qué opina de los comentarios recibidos?

- Para abogados litigantes:

- ¿Qué casos considera Ud. los más importantes de aquéllos que ha patrocinado? ¿Por qué?
- ¿Ha tenido que enfrentar alguna vez un conflicto de intereses en su desempeño profesional? Explique en qué consistió y cómo lo resolvió.
- ¿Ha defendido alguna vez a acusados de narcotráfico o a funcionarios públicos procesados por corrupción u otro delito? ¿Consideró que había implicado un conflicto ético en ello?

- Para docentes universitarios:

- ¿Cuál ha sido su mayor logro en la docencia? ¿Por qué lo considera así?
- ¿Ha sido denunciado alguna vez por acoso sexual a un/a alumno/a? Relate el caso.

- Para todos:

- ¿En los últimos diez años ha tenido ingresos no provenientes del ejercicio del cargo o la profesión? ¿De qué origen fueron?
- ¿Ha sido Ud. afiliado de un partido político? ¿Actualmente tiene vinculación con un partido o su dirigencia? ¿Considera que su desempeño en el cargo al que postula puede ser afectado por esta vinculación?
- ¿Ha concursado Ud. antes para el cargo de fiscal general o el de magistrado? Relate qué ocurrió con su candidatura y qué opinión le merece la valoración que Ud. recibió.