RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O
Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 01/10/2026 | aceito: 08/10/2026 | publicação: 13/10/2026

El derecho a competir por las cúpulas del Estado: concurso interno y protección del acceso a las funciones de justicia y control

O direito de disputar as cúpulas do Estado: concurso interno e proteção do acesso às funções de justiça e controle

The right to compete for senior state offices: internal competitive examinations and protected access to justice and public audit offices

Leonardo Novaes Bastos – Fiscal del Estado de Alagoas

Resumen: Se propone proteger jurídicamente el acceso a las cúpulas de jurisdicción, acusación y control frente a interferencias personales. La investigación normativa y documental articula derecho constitucional, libertad republicana, diseño institucional y teoría de la evaluación. Se sostiene que sustituir las designaciones políticas por un concurso interno exige regular la disponibilidad de la vacante, el calendario, la elegibilidad, la producción de las calificaciones y los efectos del resultado. Se formula un estatuto de la candidatura institucional, asociado a la continuidad de la competición y a una prueba de resistencia a la sustitución del favorecido. El procedimiento comprende habilitación preliminar y pruebas objetiva, escrita, oral, de méritos y práctica, con nombramiento obligatorio del ganador y convocatoria posterior exclusivamente por renuncia expresa anterior a la toma de posesión. Se examinan el cierre corporativo, la manipulación temporal y la renuncia estratégica. Se concluye que la reforma depende de una modificación constitucional sistemática y de garantías contra exclusiones, bloqueos y clasificaciones arbitrarias. La superioridad empírica del modelo sigue siendo una hipótesis sujeta a evaluación.

Palabras clave: acceso a funciones públicas; candidatura institucional; concurso interno; no dominación; reforma constitucional.

Resumo: Propõe-se proteger juridicamente o acesso às cúpulas de jurisdição, acusação e controle contra interferências pessoais. A investigação normativa e documental articula direito constitucional, liberdade republicana, desenho institucional e teoria da avaliação. Sustenta-se que substituir indicações políticas por concurso interno exige disciplinar a disponibilidade da vaga, o calendário, a elegibilidade, a produção das notas e os efeitos do resultado. Formula-se um estatuto da candidatura institucional, associado à continuidade da competição e a um teste de resistência à substituição do favorecido. O procedimento compreende habilitação preliminar e provas objetiva, discursiva, oral, de títulos e prática, com nomeação vinculada do vencedor e convocação subsequente exclusivamente por desistência expressa anterior à posse. Examinam-se fechamento corporativo, manipulação temporal e renúncia estratégica. Conclui-se que a reforma depende de alteração constitucional sistemática e de garantias contra exclusões, bloqueios e classificações arbitrárias. A superioridade empírica do modelo permanece uma hipótese sujeita a avaliação.

Palavras-chave: acesso a funções públicas; candidatura institucional; concurso interno; não dominação; reforma constitucional.

Abstract: This article proposes legally protecting access to senior adjudication, prosecution and public audit offices against personal interference. Its normative and documentary analysis connects constitutional law, republican freedom, institutional design and assessment theory. Replacing political appointments with internal competitive examinations requires rules governing vacancies, timing, eligibility, scoring and final results. The article develops an institutional candidacy framework, a continuity requirement and a test of whether procedural

discretion can substitute a preferred candidate for the lawful winner. Preliminary qualification is followed by objective, written, oral, credentials and practical assessments. The highest-ranked eligible candidate must be appointed; subsequent candidates may be called only after an express withdrawal before taking office. The analysis addresses professional closure, strategic delays and coerced withdrawal. Implementation requires coordinated constitutional amendments and enforceable protection against exclusion, obstruction and distorted evaluation. The model's empirical superiority remains a hypothesis to be tested.

Keywords: access to public office; institutional candidacy; internal competitive examinations; non-domination; constitutional reform.

1 Oportunidad pública como objeto de reforma

Una vacante de poder también puede ser controlada por quien no firma el nombramiento. Basta con decidir cuándo comenzará la competición, qué experiencias se aceptarán, cuánto durará una sustitución provisional o en qué momento un resultado dejará de producir efectos. La retirada de la elección política al final del procedimiento será incompleta si conserva, en sus etapas anteriores, medios equivalentes para determinar quién podrá acceder al cargo. Esta es la dificultad central examinada en este artículo.

Los concursos internos son defendidos como el medio exclusivo de llenar las oficinas definidas aquí. Sin embargo, la contribución propuesta consiste en tratar la candidatura como una posición jurídica protegida durante todo el proceso de acceso. Los profesionales elegibles deben poder participar en el concurso por iniciativa propia, obtener una evaluación verificable, resistir la obstrucción del procedimiento y exigir las consecuencias de su clasificación. Correspondientemente, el Estado asumiría la obligación de abrir, conducir, justificar y concluir el concurso. Esta construcción se conoce en este trabajo como el estatuto de la candidatura institucional.

La expresión designa una propuesta normativa. No se afirma que exista, con este contenido y alcance, un derecho autónomo ya reconocido por la legislación brasileña. Su fundamento argumentativo radica en la combinación de la igualdad de acceso, la impersonalidad, el debido proceso y la independencia funcional; su aplicación a posiciones actualmente sujetas a elección presupone la modificación de disposiciones constitucionales específicas. Los nombramientos realizados de acuerdo con el régimen actual no son ilegales debido al simple desacuerdo con su diseño. La crítica se dirige a la distribución de competencias e incentivos que permite.

El ámbito de aplicación abarca al jefe del ministerio público, los tribunales de auditoría y los cargos judiciales cuya composición incluye nombramientos, listas o opciones individualizadas. Por lo tanto, abarca al Fiscal General de la República, a los fiscales generales

de justicia, a los magistrados de los tribunales superiores, a los jueces de apelación y a los miembros de los tribunales de auditoría, observando sus diferentes orígenes profesionales. De este ámbito no se deduce que cada puesto gubernamental deba cubrirse mediante examen. La dirección de las políticas legítimamente atribuidas a los gobiernos electos plantea otra discusión. El problema actual es el acceso con autonomía a las funciones encargadas de juzgar, supervisar o ejercer la acción pública.

La cuestión de la investigación es precisa: ¿qué posiciones jurídicas y qué límites al control procesal serían necesarios para que un concurso interno elimine efectivamente la elección de personas de las autoridades políticas? La hipótesis es que el nombramiento del candidato mejor clasificado se convierte en coherente sólo cuando la oportunidad de competir deja de estar sujeta a la conveniencia de los que administran la vacante. Este requisito se llama la disponibilidad no discrecional de la vacante: una vez que se cumplen las condiciones legales para llenar el cargo, nadie puede retenerla, remodelarla o vaciarla de significado para cambiar la persona designada.

La disponibilidad no discrecional no significa que todos los cargos públicos deban existir para siempre. Las reformas institucionales legítimas siguen siendo posibles dentro de los límites constitucionales. Esto significa que la reorganización no puede servir como un dispositivo individual contra una competencia o su ganador. Tampoco significa exigir que alguien asuma el cargo en contra de sus deseos. El derecho a competir incluye la posibilidad de retiro; lo que la propuesta pretende eliminar es la facultad de terceros de convertir los renuncias, los nombramientos provisionales y las cancelaciones en instrumentos para sustituir a las personas.

El método combina la lectura de las normas brasileñas y los documentos internacionales con la literatura sobre instituciones y evaluación. La consulta abarcó los actos oficiales indicados en las referencias, incluidos los repositorios del Consejo Nacional de Justicia (CNJ) y el Consejo Nacional de el Ministerio Público Pública (CNMP). No hubo un estudio exhaustivo de todas sus bases de datos, ni un estudio estadístico de los nombramientos, la corrupción o el desempeño. La fecha límite del documental es el 28 de septiembre de 2026. Los ejemplos son hipotéticos y las soluciones de diseño son propuestas por el autor, no descripciones de prácticas ya probadas.

El camino argumentativo parte de la relación entre dependencia y candidatura, examina quién puede competir, se enfrenta al gobierno del tiempo y la evaluación, disciplina los efectos del resultado y establece condiciones para el control. La conclusión defendida es exigente: la

reforma sólo cumple su propósito cuando el candidato puede pasar por todo el procedimiento sin tener que ganar la preferencia personal de aquellos que controlan uno de sus pasajes.

2 La candidatura como protección contra la dependencia

La dependencia institucional puede existir antes de cualquier orden indebido. Un profesional que sabe que su ascensión depende del favor de una autoridad en particular tiene razón para considerar esta relación al decidir cómo actuar. No es necesario asumir que todos cederán, ni demostrarán un intercambio concreto, para reconocer la vulnerabilidad creada por el diseño institucional. La cuestión es si una persona tiene la capacidad no suficientemente controlada para interferir con la trayectoria funcional de otra.

Pettit (1999) desarrolla la libertad republicana como no dominación, vinculándola a la protección contra injerencias arbitrarias. La utilidad de este referencial para el problema estudiado aquí es desviar la atención del favor efectivamente concedido a la exposición al poder de otorgarlo. La aplicación a los nombramientos es una inferencia de este artículo: una carrera puede preservar decisiones formalmente libres y, aún así, organizar expectativas en torno a relaciones personales de las que depende la transición a un cargo superior.

El concurso interno propuesto tiene por objeto reducir esta exposición mediante pretensiones exigibles. Cualquier persona que cumpla los requisitos debe poder solicitarlo sin carta de apoyo, previa inclusión en una lista, autorización de un superior o una decisión discrecional sobre su nombre. El reconocimiento profesional de un candidato seguirá siendo relevante como hecho social; dejará de ser una clave legal para el ingreso. La candidatura se derivará del propio acto del solicitante acompañado de una prueba de los requisitos generales.

El cambio también afecta el comportamiento de aquellos que no tienen la intención de competir inmediatamente. Si el futuro ingreso depende de criterios públicos y de una disputa efectivamente accesible, la utilidad de cultivar relaciones para obtener un patrocinio necesario disminuye. Es una expectativa teórica, sujeta a condiciones, y no un efecto empíricamente demostrado. Las relaciones profesionales seguirán ofreciendo información, capacitación y prestigio. El modelo habrá fallado si estos recursos se convierten en requisitos opacos o ventajas que la prueba sólo ratifica.

Existe un apoyo normativo internacional a la igualdad de acceso, pero no una obligación internacional de adoptar exactamente el procedimiento que se defiende aquí. El artículo 25 c) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 23.1.c de la Convención Americana sobre Derechos Humanos protegen el acceso, en condiciones generales de igualdad,

a las funciones públicas. Estos instrumentos fueron promulgados en el Brasil por los Decretos No 592/1992 y No 678/1992, respectivamente (Brasil, 1992a, 1992b). El diseño de seis etapas resulta de una opción reformadora adicional.

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la Observación general No 25, asocia la igualdad de acceso a criterios objetivos y razonables para el nombramiento y la progresión, destacando la protección contra la injerencia política en la administración pública (Naciones Unidas, 1996, párrs. 23 a 24). Esta orientación apoya el requisito de justificaciones controlables. No autoriza a afirmar que cualquier participación de las autoridades electas en la composición de las instituciones es, por sí misma, incompatible con el Pacto.

En su sentencia en el asunto Reverón Trujillo c. Venezuela, la Corte Interamericana discutió la destitución de un juez provisional y articuló la independencia judicial, las condiciones de acceso y permanencia. El caso ofrece parámetros sobre criterios objetivos y protección de funciones, no una decisión específica sobre concursos para las altas oficinas brasileñas (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009). La Comisión Interamericana, a su vez, recomienda procedimientos para medir capacidades y evitar interferencias indebidas en la selección de operadores de justicia (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2013).

La consecuencia propuesta va más allá de mejorar la transparencia de una elección personal. Los solicitantes deben tener derecho a la apertura regular de la oportunidad, la evaluación de acuerdo con los criterios establecidos antes de que se conozca su desempeño, y el nombramiento si ganan legalmente. Cada una de estas posiciones aborda una forma distinta de dependencia. La transparencia hace visible una decisión; las normas vinculantes limitan lo que puede decidirse; la protección jurídica efectiva permite reaccionar cuando se ignoran esos límites.

Esta protección tampoco puede crear un privilegio profesional indiferente a la sociedad. El marco de candidatura es funcional: existe porque el público necesita instituciones cuyo acceso no dependa de la subordinación personal. Su titular inmediato es el competidor, pero su razón justificativa es la calidad del ejercicio de una competencia pública. Por lo tanto, la igualdad entre los candidatos y la apertura a la supervisión social deben concebirse conjuntamente.

3 Quién puede competir y quién debe justificar la exclusión

El adjetivo interno requiere una definición que va más allá de la pertenencia a una organización. Los abogados que pueden competir por una vacante reservada para la profesión jurídica no son, por esa razón, empleados del tribunal. Los miembros del ministerio público que compiten por un cargo judicial no pertenecen a la carrera de destino. El significado operativo adoptado aquí es el concurso limitado a una categoría profesional o carrera constitucionalmente elegible para ese tipo de vacante.

Esta delimitación precede al examen preliminar. La inscripción para la calificación estará abierta a todos los miembros del grupo profesional legalmente definido; pasar la etapa preliminar permitirá el ingreso en las cinco evaluaciones utilizadas para la clasificación. Ningún consejo profesional o institución de origen podrá sustituir esta calificación por una votación sobre los nombres. La verificación de los requisitos será declaratoria y podrá ser impugnada, sin autoridad para añadir una evaluación política de conveniencia.

La referencia a las vacantes naturales puede expresar la intención legítima de respetar los orígenes profesionales. Sin embargo, como categoría jurídica, es necesario desarrollarla. Algunos orígenes ya están previstos constitucionalmente; otros dependerían de una opción de reforma. El Tribunal Supremo Federal (STF), por ejemplo, no tiene actualmente escaños reservados para el poder judicial, la defensa o el ministerio público. La creación de esas reservas o la definición de un conjunto profesional exclusivo representaría un cambio sustantivo en la admisibilidad, que no puede presentarse como una simple ejecución del texto actual (Brasil, 1988, art. 101).

En los tribunales de auditoría, la diversidad de conocimientos requeridos impide automáticamente reducir el universo elegible a abogados. El artículo 73 de la Constitución también menciona los conocimientos contables, económicos, financieros y de administración pública. Además, los auditores mencionados en las vacantes reservadas constitucionalmente son miembros suplentes de los tribunales, y no todos los funcionarios de la carrera supervisora. Confundir estas situaciones cambiaría la distribución del acceso sin adoptar públicamente la decisión normativa (Brasil, 1988, art. 73).

Por lo tanto, se propone un impuesto más elevado para justificar los obstáculos a la entrada. Para cada requisito, la regla de establecimiento debe identificar la actividad de la posición que pretende proteger, demostrar la relación entre el requisito y la aptitud y justificar por qué una restricción menos excluyente sería insuficiente. La antigüedad, por ejemplo, puede

representar experiencia; un nivel excesivo sólo puede posponer la competencia de personas ya capaces. La afiliación a una determinada escuela o red profesional no se convierte en una necesidad funcional porque sus miembros ocuparon históricamente la posición.

El carácter restringido del proceso tampoco elimina el problema del movimiento entre carreras. Precedente vinculante No. 43 prohíbe las formas de nombramiento que permiten entrar en un cargo fuera de la carrera de la persona sin primero aprobar el concurso destinado a proveer ese cargo (Brasil, 2015). La celebración de exámenes no resuelve, en sí misma, la constitucionalidad de restringir a los participantes. La reforma propuesta debe crear un régimen de acceso específico, justificar su relación con la igualdad y abordar los límites sustantivos del cambio constitucional. La etiqueta de concurso interno no ofrece inmunidad frente a ese escrutinio.

La carga de justificar la exclusión tiene una dimensión distributiva. Exigir experiencia obtenida sólo en funciones discrecionales distribuidas permitiría al antiguo mecanismo de nominación sobrevivir dentro del plan de estudios. Un requisito de liderazgo previo, trabajo de asesoramiento en cargos superiores o participación en un determinado colegiado debe ser examinado también en cuanto a la forma de acceso a la oportunidad valorada en sí misma. No basta con decir que la experiencia es útil; es importante saber si la norma transforma una opción previa en un pasaporte obligatorio para la próxima disputa.

Las medidas de inclusión deberían integrar esta definición, y no aparecer como correcciones improvisadas de un resultado no deseado. La Constitución y la legislación aplicable deben orientar las acciones afirmativas, la accesibilidad y las adaptaciones razonables, teniendo en cuenta la composición de cada carrera y las normas de origen de las vacantes. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, promulgada en virtud del Decreto No 6.949/2009 y aprobada por el procedimiento del artículo 5o, párrafo 3o, proporciona una base cualificada para combatir las barreras y garantizar adaptaciones razonables (Brasil, 2009).

Así, surge una inversión relevante: el profesional demuestra que cumple con los requisitos; el gobierno demuestra por qué estos requisitos pueden restringir la competencia. El candidato no necesita probar que merece ser admitido por una persona influyente. La institución necesita sostener legalmente cada condición que le permita prohibir una solicitud. Esta distribución de la obligación de explicar es una parte central del modelo.

4 El poder de esperar y la continuidad de la competencia

El calendario no es un elemento neutral. La apertura temprana o tardía de un procedimiento puede llegar a diferentes universos de candidatos, beneficiar a aquellos que completarán un determinado requisito y prolongar el ejercicio de alguien que no ganó la selección. Un sistema que se ocupa exclusivamente de las puntuaciones puede hacer invisible este poder. Por consiguiente, la disponibilidad no discrecional de la vacante requiere normas sobre el nacimiento y la duración del deber de competir.

Se propone un registro público de las vacantes y los plazos previsibles de los mandatos, vinculado a un calendario establecido legalmente. Para las salidas conocidas de antemano, la selección debe comenzar con suficiente antelación, tal como se define por ley, para que el candidato aprobado pueda asumir el cargo en el momento oportuno. Para las vacantes imprevistas, el evento desencadenante comenzará un período obligatorio para la apertura de la competición. La propuesta no establece un número universal de días aquí: los tribunales, los cargos de dirección de la fiscalía y los órganos de auditoría tienen condiciones diferentes. Lo que es indispensable es que el plazo preceda al caso, sea verificable y vaya acompañado de consecuencias para la inacción.

El deber de continuidad nace con la apertura válida del procedimiento e impide su interrupción debido a un mero cambio de preferencia institucional. Los problemas reales pueden requerir correcciones, suspensión o cancelación. Sin embargo, la respuesta debe estar relacionada con el alcance del defecto. Una irregularidad limitada a la aplicación de una prueba en un lugar determinado no justifica automáticamente la supresión de los pasos regulares de todos los competidores. La preservación de los actos utilizables protege los recursos públicos e impide que el remedio sea más manipulador que fracasado.

Una hipótesis ayuda a hacer visible el problema. Después de la calificación, la organización identifica que un profesional asociado con la gestión actual no puede obtener suficientes puntuaciones en títulos. La institución anuncia entonces que necesita revisar el perfil de la posición y suspende la selección por un período indefinido. En el régimen propuesto, esta decisión se enfrentaría a una presunción normativa de continuidad: sería apropiado demostrar la necesidad pública superveniente, la insuficiencia de soluciones menos restrictivas y la imposibilidad de preservar la controversia. La justificación genérica del interés institucional sería insuficiente.

También se pueden utilizar recursos insuficientes para detener el proceso. La propuesta no pretende proteger los exámenes de las limitaciones presupuestarias reales ni dar a los grupos de examen la facultad de gastar sin autorización. Sin embargo, la financiación ordinaria para las selecciones debe ser previsible, incluirse en la planificación institucional y acompañarse de información pública sobre los costos y los pagos. Cualquier persona que invoque un obstáculo financiero debe especificarlo y las medidas adoptadas para superarlo. La ausencia de una explicación convierte una limitación verificable en un veto silencioso.

El nombramiento provisional exige su propia disciplina. La institución tiene que seguir trabajando a medida que se desarrolla la selección, pero el ocupante provisional no puede adquirir el poder de prolongar su propia estancia. La sustitución debe tener lugar como regla previa, tener una duración vinculada al procedimiento e impedir el uso de la posición para interferir en los organizadores. Cuando el sustituto compita también, sus asignaciones relacionadas con la selección deben ser ejercidas por un mecanismo de sustitución previamente definido. La experiencia interina no puede recibir puntuaciones extraordinarias creadas durante la disputa.

Los estudios de Elster (2000) sobre compromisos y restricciones ayudan a entender por qué las normas anteriores pueden limitar las decisiones posteriores. La transposición propuesta aquí es específica: quien gestiona la vacante no debe ser capaz de rediseñar libremente las condiciones después de conocer a los interesados. Esta contención necesita, a su vez, ser instituida democráticamente y revisada por los procedimientos generales. Una norma anterior injusta no merece ser preservada sólo porque fue establecida por primera vez.

Por lo tanto, la continuidad permite un marco para el cambio. Los cambios estructurales en la carrera pueden aplicarse a futuros concursos, con una transición pública y una revisión constitucional. Las correcciones indispensables a una selección en curso requerirán razones específicas, una oportunidad de competir compatible con la urgencia y la protección de condiciones equivalentes de competencia. La pregunta decisiva es si el cambio aborda un defecto institucional demostrable o simplemente cambia el grupo de personas capaces de ganar.

Los ciudadanos también tienen interés en este calendario. La retención de una vacante puede afectar a la composición de los órganos colegiados, la distribución del trabajo y la duración de la toma de decisiones públicas. Por lo tanto, la divulgación debería permitir la supervisión de los períodos sin un titular permanente y las razones de cada retraso, sin convertir el tablero en una clasificación simplista. Un plazo más largo puede resultar de una impugnación justificada; un breve período puede resultar de una restricción indebida de los recursos. El registro cronológico sirve para requerir explicaciones en el contexto.

5 El significado legal de una partitura

La clasificación sólo puede vincular el nombramiento si es producido por una evaluación defendible. No se pretende demostrar, por un número, quién será el mejor juez, fiscal o controlador en todas las circunstancias futuras. Esta promesa sería incompatible con la complejidad de las posiciones. Lo que la competencia puede ofrecer es una comparación limitada, organizada en torno a las capacidades pertinentes y suficientemente documentada para autorizar una decisión pública sobre el acceso.

Kane (2013) distingue la validación de las interpretaciones y usos de los resultados de la idea de que un examen sería válido en abstracto. La transición de la respuesta a la puntuación a la decisión requiere argumentos y pruebas. Los Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas tratan conjuntamente con validez, precisión y equidad, incluyendo evaluaciones profesionales (American Educational Research Association; American Psychological Association; National Council on Measurement in Education, 2014). Estas referencias no prescriben la solución constitucional brasileña; indican requisitos técnicos a los que debe responder la demanda de clasificación.

La aplicación propuesta exige que cada componente del concurso tenga una función identificable. El examen preliminar certificará el nivel mínimo requerido para participar y no contribuirá a la puntuación final. Después de la calificación, todos los candidatos se enfrentarán a evaluaciones objetivas, escritas, orales, méritos y prácticas relacionadas con la vacante. Las cuatro evaluaciones de la actuación profesional pueden haber justificado puntuaciones mínimas de aprobación; la evaluación de las méritos contribuirá únicamente a la clasificación. La ausencia de distinciones académicas elegibles para puntos no eliminará, por sí sola, a los profesionales que demuestren las habilidades requeridas.

El problema no se resuelve con la simple acumulación de pasos. Si todos ellos miden la memorización de las mismas declaraciones, cinco exámenes pueden reproducir una única limitación. La matriz debe explicar lo que cada uno añade: precisión en el reconocimiento de preguntas, elaboración de razones, respuesta a objeciones, trayectoria profesional relevante y ejecución de tareas compatibles con la posición. Estas funciones guían el diseño, pero no permiten convertir la fluidez retórica, el prestigio académico o la cantidad de documentos en equivalentes automáticos de capacidad institucional.

El examen práctico merece contener dificultades reales de decisión bajo información incompleta, dentro de límites seguros y simulados. Su objetivo no será predecir la posición

política del candidato. Puede exigirse que identifique lo que aún queda por determinar, explique las consecuencias de las alternativas y establezca límites para su propia competencia. Una solución que reconozca la insuficiencia de elementos puede revelar mejor juicio que una respuesta categórica. El patrón de corrección necesita admitir este tipo de desempeño sin depender de la simpatía del evaluador.

En la evaluación oral, el encuentro personal hace especialmente importante delimitar el objeto de observación. El consejo no puede asignar nota autónoma a la afinidad, temperamento agradable, origen social, acento o conformidad con una imagen informal de autoridad. La puntuación debe corresponder a los elementos registrados de la respuesta. Las preguntas complementarias pueden aclarar el razonamiento, siempre que respeten la dificultad y duración equivalentes y estén documentadas. La interacción no puede funcionar como una entrevista de confianza disfrazada.

La evaluación de las méritos plantea otra dificultad. La producción y la experiencia académica pueden ser pertinentes, pero sus oportunidades de adquisición se distribuyen de manera desigual. El modelo propone límites de puntuación, reconocimiento de diversas trayectorias profesionales y prohibición de contar repetidamente la misma realización. Sobre todo, la tabla necesita declarar lo que pretende inferir de cada credencial. Una acreditación que no apoye la inferencia pertinente a la función no debería recibir puntos sólo porque parezca prestigiosa.

La advertencia de Holmström y Milgrom (1991) sobre incentivos en actividades con múltiples tareas ayuda a formular un riesgo: recompensar intensamente lo que es fácil de medir puede desviar la atención de dimensiones importantes menos medibles. Aplicada por analogía al concurso, la observación recomienda cautela con cantidades de publicaciones, decisiones o actos procesales. El artículo no deduce de este estudio una medida ideal del desempeño judicial; utiliza su problema teórico para cuestionar tablas que confunden el volumen con la calidad.

Los pesos, las puntuaciones mínimas y los criterios de desempate deberán fijarse antes de las inscripciones y acompañarse de una justificación técnica accesible. Un empate real no permitirá el retorno de la elección personal. Una vez agotados los criterios impersonales previamente anunciados, podrá celebrarse un sorteo público de desempate, también previsto de antemano. Un resultado muy ajustado no autoriza a seleccionar a quien la institución considere que tiene mejor perfil; exige verificar la precisión, la coherencia y la correcta aplicación de las reglas que produjeron la diferencia.

El panel de examen debe entregar, con el resultado, los elementos que permiten reconstruir la puntuación, preservando el secreto legítimo. El candidato debe ser capaz de

localizar el pasaje evaluado, el criterio aplicable y la razón de la puntuación. La autoridad clasificatoria deriva de esta cadena de justificación. Cuando la explicación se reduce a la afirmación de que el examinador es experimentado, el sistema pide confianza personal en el mismo punto en el que había prometido ofrecer un procedimiento.

6 Una prueba para averiguar dónde sobrevive la elección personal

Este artículo propone una prueba de resistencia contra la sustitución del candidato favorito. Es un ejercicio normativo, no un indicador estadístico validado. Las respuestas de los candidatos, las méritos legalmente relevantes y las condiciones legítimas de elegibilidad se mantienen constantes. La cuestión es entonces si cualquier actor puede cambiar la identidad del ganador simplemente ejerciendo un poder procesal que no requiere una justificación revisable. Si es así, la elección personal sobrevive en algún lugar del sistema.

La prueba podrá aplicarse antes de la aprobación de la reforma y de nuevo en cada conjunto de normas de desarrollo. No prohíbe los cambios resultantes del descubrimiento de fraude, un error de cálculo o un requisito no satisfecho. En esos casos, los hechos jurídicamente pertinentes cambian o se corrigen. Su objetivo son las facultades que permiten sustituir al destinatario sin demostrar una diferencia relevante entre competidores: cancelación porque el resultado no es bienvenido, cambio de peso después de un examen, denegación de certificación por conveniencia, o fabricación de un requisito documental excluyente.

Considere una comisión que tenga la competencia de elegir qué títulos serán aceptados después de recibir los CVs. Incluso si la puntuación final se calcula por fórmula, la comisión conserva el poder para determinar qué currículo recompensará esta fórmula. El problema precede a la operación aritmética. La solución propuesta es fijar categorías, equivalencias y límites antes de la identificación de los candidatos, admitiendo una nueva revisión sólo para aplicar o corregir normas bajo motivación pública y trato equivalente.

Otro ejemplo es la calificación. Si el número de aprobaciones preliminares se puede reducir discrecionalmente según el número total de suscriptores, el organizador puede restringir la disputa después de conocer los nombres. El examen preliminar aquí defendido debe tener un nivel de suficiencia y normas de solicitud antes de la inscripción. Las restricciones cuantitativas adicionales, de ser indispensables, requerirían una base jurídica y un criterio objetivo previamente revelado; no podían inventarse para administrar la conveniencia de una solicitud.

La misma pregunta llega a los evaluadores. El reemplazo de un examinador descalificado es necesario, pero no puede permitir que el administrador experimente con

composiciones hasta que obtenga un panel de examen favorable. El orden de citación de los suplentes debe ser definido y verificable. Los contactos sobre solicitudes fuera de los canales del concurso deben ser declarados, y las decisiones sobre impedimentos deben ser resueltas por aquellos que no tienen interés en el resultado. La grabación de estos eventos nos permite observar una parte del proceso que una lista de puntuaciones no muestra.

Hurwicz (2008) restablece el problema de la supervisión de quienes deben garantizar el cumplimiento de las normas. La cuestión es pertinente porque una comisión independiente sobre el papel seguirá integrada por personas con relaciones, incentivos y posibilidades de coordinación. La respuesta de este artículo es compartir funciones y exponer las decisiones a la impugnación: quien organiza no concentrará la corrección, la sentencia definitiva de apelaciones y la certificación de sus propios actos. No se asume la existencia de un guardián inmune a los intereses.

Ostrom (2009), al discutir arreglos policéntricos, ofrece una referencia para pensar en la coordinación entre los centros de decisión. El uso aquí es análogo, ya que su investigación no establece un modelo de competencia para los altos cargos judiciales y jurídicos. El diseño sugerido distribuye tareas entre unidades con competencias delimitadas, documentación común y controles recíprocos. La pluralidad sólo será útil si no produce un laberinto en el que cada cuerpo asigna al otro la responsabilidad de un bloqueo.

Por lo tanto, cada uno de los actos pertinentes necesita que se identifique la instancia competente de autor, fecha límite y revisor. La división de funciones no dispensa la responsabilidad individual de motivar la decisión. Tampoco puede crear un veto oficioso de ningún participante a la continuidad. Las divergencias se resolverán mediante el procedimiento previsto, con efectos definidos, en lugar de suspender indefinidamente la competencia. La complejidad aceptable es necesaria para controlar las decisiones, y no la que hace imposible saber quién decidió.

La prueba tiene un límite importante: identifica oportunidades de sustitución personal pero no garantiza la calidad sustantiva de los criterios. Una norma discriminatoria aplicada con perfecta coherencia puede resistir la prueba y permanecer inválida. Por lo tanto, el análisis debe combinar dos preguntas: ¿son justificables las condiciones de competencia, y puede cualquier actor manipularlas para favorecer una identidad específica? Sólo el cumplimiento de ambos proporciona una base para el resultado final vinculante.

Cuadro 1 – Competencias procesales y garantías correspondientes

Pasaje	**Posibilidades de interferencia**	**Garantía propuesta**
Abrir	Mantenimiento de la posición de cambio de competidores	Requisito jurídico de activación y calendario

Pasaje	Posibilidades de interferencia	Garantía propuesta
Elegibilidad	Requerir experiencia distribuida.	Justificación funcional y problemas anteriores
Evaluación	Adaptar criterios a nombres conocidos	Reglas anteriores y razonamiento de la declaración
Continuación	Abandono cuando el resultado desagrada	Motivación reforzada y preservación de actos válidos
Abandono	Presionando al ganador para llamar a lo siguiente	Manifestación expresa y determinación de la coacción
Eficacia	Rechazar la certificación para mayor comodidad	Efecto vinculado y protección contra la omisión

Fuente: elaboración del autor. Situaciones hipotéticas para el análisis del diseño institucional.

La tabla sintetiza vulnerabilidades hipotéticas. No se trata de un estudio de las irregularidades ocurridas en ninguna institución. Su utilidad es permitir que el debate legislativo examine competencias concretas, en lugar de suponer que la expresión concurso público resuelve, por sí misma, todos los problemas de acceso.

7 El expediente de la vacante y el derecho a reconstruir la decisión

Una selección puede esparcir miles de páginas y permanecer incomprensible. Si los documentos no permiten relacionar regla, respuesta, nota y efecto, la cantidad de información ofrece una apariencia de control. Se propone organizar la divulgación de información en torno a un expediente único de la vacante, identificado desde su origen y conservado después de asumir el cargo. Su objetivo será permitir la reconstrucción de las decisiones, incluso por parte de quienes no participaron en el procedimiento.

Este expediente reunirá el hecho generador de la vacante, el origen profesional aplicable, el calendario, las versiones del anuncio, la justificación de los criterios, la identificación de los responsables, los registros de impedimentos, evaluaciones y apelaciones. Cada cambio mantendrá su versión anterior, la fecha y la fundación. El resultado final debe referirse a los actos que lo apoyan. La divulgación perderá utilidad si la institución puede sustituir en silencio los documentos y eliminar las condiciones en que los competidores han tomado sus decisiones.

La Ley 12.527/2011 establece la base jurídica nacional para el acceso a la información, mientras que la Ley 13.709/2018 regula la protección de datos personales. La Resolución del CNJ No 215/2015 y la Resolución del CNMP No 89/2012 abordan la transparencia en sus respectivas esferas (Brasil, 2011, 2018; CNJ, 2015; CNMP, 2012). Estos instrumentos fundamentan las obligaciones y los límites existentes; por sí solos, no establecen el expediente integrado que se propone aquí.

El acceso debe distinguir lo que es necesario para la inspección de lo que sólo expone la vida privada. Las razones de las puntuaciones, los actos del panel de examen y las reglas de puntuación tienen una relevancia evidente para el control de la selección. Los documentos de salud, las direcciones privadas y la información personal de terceros requieren un tratamiento distinto. Una adaptación de la accesibilidad debe ser monitoreada para la legalidad sin imponer la publicación indiscriminada del diagnóstico del candidato. La protección de datos debe aplicarse mediante limitaciones específicas y motivadas, no mediante el secreto general del procedimiento.

También hay diferentes posiciones de acceso. Un competidor puede necesitar información adicional para ejercer el derecho a impugnar en condiciones de protección adecuadas. El público puede seguir el procedimiento mediante versiones que ocultan datos innecesarios. Los investigadores pueden recibir conjuntos anónimos, siempre y cuando se evalúe la posibilidad de reidentificación, particularmente alta en disputas con pocos participantes. Estas diferencias no disminuyen la divulgación; hacen explícito el propósito de cada forma de circulación de información.

El expediente debe registrar los intentos formales de influir en la selección. Las reuniones, las solicitudes de información privilegiada y las comunicaciones institucionales sobre los candidatos deben seguir los canales documentados. No se supone que ningún contacto profesional sea irregular. El objetivo es evitar que las intervenciones dirigidas a la controversia escapen a la misma obligación de registro impuesta a otros actos. Las demandas de presión deben recibirse por unidad con las condiciones necesarias para proteger al informante y determinar los hechos, sin la exposición precipitada de las personas acusadas.

La tecnología puede facilitar esta organización, pero no sustituye la norma. Las firmas electrónicas, el control de versiones y los registros de acceso ayudan a verificar la integridad del documento; no demuestran que el contenido de la decisión sea correcto. Un sistema puede conservar perfectamente una nota arbitraria. Por esta razón, el proyecto no condiciona su legitimidad a una plataforma específica, ni trata la automatización como sinónimo de impersonalidad. La persona responsable de la decisión sigue estando obligada a explicar la sentencia que dictó.

El uso de herramientas automatizadas en la corrección requeriría una evaluación previa de la adecuación, la identificación de su participación y la posibilidad de una revisión humana efectiva. En cuanto a las respuestas escritas, orales y prácticas, no se propone delegar la decisión final de clasificación en un sistema opaco. El candidato debe ser capaz de discutir la razón de la puntuación, y no sólo recibir la información de que un programa lo produjo. La prohibición

se deriva del diseño normativo defendido en este artículo, sin asumir una prohibición general ya existente para toda automatización administrativa.

La Ley No 9,784/1999, aplicable a la Administración Pública Federal de acuerdo con su alcance, requiere motivación en las decisiones de concursos o procesos de selección pública, entre otras hipótesis. Su artículo 50 constituye una referencia especialmente pertinente (Brasil, 1999). Para la reforma propuesta aquí, el requisito debe seguir todos los pasajes capaces de cambiar el resultado o impedir la competencia. La justificación sólo será suficiente si nos permite comprender por qué la decisión adoptada se basa en hechos y criterios aplicables a esa situación.

8 El resultado como hecho jurídico y el abandono como acto libre

Concluidos los recursos ordinarios previstos en el procedimiento, la clasificación definitiva deberá producir una consecuencia que ningún agente pueda renegociar. Se propone atribuir al resultado homologado el efecto constitucional de nombrar al candidato mejor clasificado que mantenga los requisitos legales. La certificación y la publicación tendrán carácter obligatorio. La toma de posesión, cumplidas sus condiciones, concluirá la investidura. Esta construcción deberá figurar en la reforma; no describe la competencia de nombramiento actualmente vigente.

El acto no será enviado al Presidente de la República, a un gobernador o a una cámara legislativa para su confirmación, veto o elección. Tampoco podrá someterse a un voto final de confianza en la institución de destino. La aprobación formal verificará la regularidad del examen dentro de los límites definidos por la ley. Si puede reevaluar libremente quién merece el cargo, la selección volverá a su punto de partida, después de que los solicitantes hayan sufragado los costos de todas las evaluaciones.

El efecto vinculante requiere un recurso para denegar la certificación. Se propone un plazo legal para la ejecución de la ley, con medidas sucesivas de funcionarios administrativos previamente identificados. Si el plazo expira sin una decisión motivada, el ganador puede obtener un fallo judicial reconociendo el resultado y ordenando su formalización. El silencio no puede equivaler al rechazo. La reforma debe definir la jurisdicción judicial pertinente, impidiendo que la propia autoridad infractora decida finalmente la controversia en su propio beneficio.

La clasificación pertenece a la vacante que originó el concurso. No podrá crearse una lista permanente que la institución pueda distribuir entre puestos futuros. Si el primer

clasificado renuncia expresamente antes de la toma de posesión, se convocará al siguiente en el orden definitivo; la secuencia continuará únicamente mientras se produzcan renuncias válidas. El candidato siguiente no podrá ser nombrado porque parezca más adecuado, tenga mayor apoyo o esté dispuesto a aceptar condiciones que el ganador rechazó. No podrán añadirse a la convocatoria condiciones de ejercicio no previstas en el régimen del cargo.

El retiro debe ser inequívoco, personal y libre. El procedimiento debe requerir una confirmación verificable y permitir un plazo razonable para decidir. La falta de respuesta, un fallo en la comunicación o una solicitud de aclaración no se convertirá automáticamente en un retiro. La administración debe demostrar que la llamada se hizo correctamente y buscar una declaración expresa. El modelo hace una elección restrictiva aquí: la mera conveniencia de llenar el cargo rápidamente no autoriza la fabricación de un retiro.

Esta opción genera un coste que debe afrontarse. Un candidato que permanece en silencio puede impedir la conclusión normal. Se propone, tras comunicaciones regulares y un plazo legal final, cerrar el concurso sin nombrar al siguiente candidato y abrir una nueva selección si no existe manifestación expresa. La negativa persistente a decidir no asegurará una reserva indefinida de la vacante. Al mismo tiempo, su efecto no será entregar el puesto al siguiente nombre sin el presupuesto exigido. La solución preserva la restricción elegida, aunque puede aumentar el tiempo y el gasto.

La muerte, la pérdida posterior de un requisito de elegibilidad, la descalificación permanente o la invalidación de la aprobación del ganador no son renuncias. Para mantener la coherencia con llamar al próximo candidato exclusivamente en el escenario de renuncia, tales sucesos requerirán un nuevo examen, reutilizando el trabajo administrativo sólo en la medida en que esto no predetermine el resultado. Si todos se retiran, también será necesario un nuevo concurso. Esto no describe las reglas generales de los exámenes existentes; es una elección particular del modelo, cuyo costo para la continuidad debe ser explícitamente aceptado.

La deserción también puede sufrir presión. Las amenazas profesionales, las promesas de otra posición o las campañas dirigidas a forzar el retiro pueden reconstruir la elección personal después de las puntuaciones. La manifestación formal no debe proteger estos hechos contra la investigación. Si hay propuestas coherentes, la siguiente convocatoria podrá ser suspendida temporalmente por una autoridad competente, con duración y revisión controladas. La determinación no puede obligar al ganador a asumir el cargo; proteger la libertad de rendirse incluye impedir que sea instrumentalizado contra su voluntad.

La renuncia después de asumir el cargo tiene otra naturaleza. Termina con una investidura ya constituida y produce nuevas vacantes, que deben someterse a un nuevo

concurso. La lista anterior no permanecerá disponible para combinaciones sucesionales. La distinción temporal es esencial: si la salida posterior llamara automáticamente al candidato de segundo rango, un acuerdo para asumir brevemente el cargo y renunciar podría eludir las garantías de elección. El procedimiento debe considerar estrategias previsibles, sin suponer que cualquier salida voluntaria sea fraudulenta.

Por último, la obtención del candidato mejor clasificado no prescinde del control de legalidad. El fraude comprobado, la falsedad de los documentos o la violación del requisito pueden afectar a la aprobación mediante el debido proceso. Lo que está prohibido es convertir la inspección en una reconsideración subjetiva de la conveniencia del ganador. La validez del resultado depende de las reglas; su eficacia no puede depender de una nueva preferencia.

9 La política continúa en las reglas y deja la elección de nombres

La objeción democrática más firme es que la renuncia de los nombramientos reduciría la participación de representantes electos en la composición de instituciones poderosas. Los jueces y los miembros de los órganos de control interpretan normas abiertas y producen efectos colectivos pertinentes. Un concurso no transforma estas decisiones en operaciones técnicas poco controvertidas. Defender el modelo requiere reconocer esta dificultad, en lugar de describirlo como una simple aplicación neutral del conocimiento.

La respuesta propuesta distingue la autoridad para establecer el régimen de la autoridad para elegir a su beneficiario individual. El poder legislativo seguirá deliberando sobre las facultades, los requisitos generales, la estructura, la financiación y la rendición de cuentas dentro de los límites constitucionales. La sociedad seguirá impugnando estas decisiones. Lo que la propuesta pretende excluir es la posibilidad de utilizar ese puesto para decidir qué candidato ocupará la vacante después de que se abra el procedimiento. Se buscará la legitimidad democrática en la elaboración y supervisión de normas, sin selección parlamentaria o ejecutiva de personas.

Este desplazamiento no elimina la política. Una regla de elegibilidad muy estrecha puede reflejar intereses corporativos; un contenido de prueba puede favorecer una cierta tradición legal; una distribución de recursos puede obstaculizar la participación de ciertos grupos. Por lo tanto, el debate público sobre el diseño debe preceder al concurso y contar con justificaciones accesibles. La prohibición de la nominación personal será compatible con las audiencias sobre normas generales, pero incompatible con las audiencias destinadas a elegir, vetar o presionar a un candidato específico.

El cierre profesional es una amenaza real para el modelo. La carrera puede tratar de convertir el concurso en la certificación de sus propias costumbres, alejándose de perspectivas externas y protegiendo jerarquías informales. La defensa del procedimiento no se basa en la superioridad moral de las corporaciones. Su legitimidad dependerá de criterios funcionales, supervisión independiente, diversidad de experiencias admitidas y impugnabilidad. El universo de personas elegibles no puede ser redefinido por las asociaciones interesadas cada vez que un competidor inconveniente se presenta.

Hay literatura empírica relevante, pero necesita ser usada con precisión. Dahlström, Lapuente y Teorell (2012) encontraron una asociación entre el reclutamiento meritocrático y los niveles más bajos de corrupción en una comparación internacional de burocracias. Charron et al. (2017) relacionadas con las condiciones burocráticas de carrera y los riesgos en la contratación pública europea. Los resultados no demuestran que un concurso interno para ministros o fiscales generales produzca el mismo efecto, ni permitan estimar la magnitud de una reducción de la corrupción en Brasil.

La contribución de estos estudios es hacer posible la investigación sobre las relaciones entre contratación, incentivos profesionales e integridad. El Manual de Integridad Pública de la OCDE asocia sistemas de mérito con criterios previamente definidos, transparencia y mecanismos de supervisión y apelación (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, 2020). En el plano convencional, el artículo 7 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, promulgada por el Decreto No 5.687/2006, se refiere a los sistemas de contratación basados en principios como la eficiencia, la transparencia y los criterios objetivos, y observa sus términos y el derecho interno (Brasil, 2006).

Ninguna de estas fuentes prescinde de un argumento constitucional independiente. La autoridad de una justicia STF no se reduce a la de un agente de una burocracia ordinaria. La selección debe considerar el ejercicio colegiado, la interpretación constitucional y los efectos institucionales de la función. Al mismo tiempo, la complejidad de la posición no demuestra que una preferencia personal sea necesariamente mejor instrumento de acceso. El debate debe comparar mecanismos concretos de decisión y rendición de cuentas, en lugar de oponerse a una técnica idealizada con una política igualmente abstracta.

Lo mismo ocurre con la dirección del ministerio público. Los conocimientos jurídicos no agotan la capacidad de dirigir una organización, establecer prioridades compatibles con la ley o gestionar conflictos internos. La prueba práctica debe hacer frente a estas atribuciones, sin pedir promesas de acción en casos concretos. Después de asumir el cargo, el ocupante rendirá cuentas de los actos de gestión y responderá en los propios regímenes de

responsabilidad. El concurso no conferirá inmunidad de gestión, ni autorizará a los examinadores a dirigir su desempeño futuro.

La alternativa defendida asume así un precio político: los representantes electos perderían una prerrogativa actual de composición individual. Por otra parte, la competencia profesional ya no dependería de esta relación y estaría protegida por obligaciones verificables. Aceptar el intercambio requiere demostrar que los controles restantes son suficientes y que el régimen no se convierte en un instrumento para la autopreservación de las carreras. Esta manifestación es una tarea pública permanente, no una conclusión garantizada por la palabra mérito.

10 La reforma como reorganización de competencias

Un cambio puntual que determinara el nombramiento del candidato mejor clasificado dejaría los conflictos extendidos por todo el texto constitucional. Se mantendrían las competencias de presentación de candidaturas, aprobación, elaboración de listas, elección y nombramiento asignadas a diferentes órganos. El camino jurídicamente coherente es reorganizar conjuntamente estas competencias y crear el correspondiente régimen de candidatura. Las leyes ordinarias, las resoluciones administrativas o una interpretación amplia de los concursos públicos no pueden simplemente suprimir las facultades constitucionales expresas.

La revisión debe alcanzar las normas generales de nombramiento y aprobación parlamentaria y las disposiciones específicas de cada institución. Esto incluye, según la posición, los artículos 52, 73, 75, 84, 93, 94, 101, 104, 107, 111-A, 115, 119, 120, 123, 125 y 128, además de las normas conexas. La enumeración indica ámbitos de armonización, no una enmienda completa. La reforma también tendrá que distinguir la disposición inicial, el ascenso, el acceso a los tribunales y el ejercicio temporal del mandato, a fin de no aplicar la misma consecuencia a situaciones diferentes (Brasil, 1988).

En el Ministerio Público, el artículo 128 regula de manera distinta la jefatura de la Unión y las jefaturas de los Estados y del Distrito Federal y Territorios. Este último no debe tratarse como un Ministerio Público estatal. La elegibilidad para cada concurso deberá definirse expresamente en el nuevo régimen, atendiendo a las carreras y las leyes orgánicas pertinentes. Tampoco puede afirmarse que todas las actuales jefaturas del Ministerio Público resulten de la elección directa del Ejecutivo: existen funciones cuya designación corresponde a autoridades

internas, conforme a los artículos 88 y 121 de la Ley Complementaria n.º 75/1993 (Brasil, 1993). La reforma debe identificar el acto que pretende sustituir en cada caso.

En el poder judicial, el origen de la vacante seguirá siendo importante cuando se preserve la enmienda. La competencia por la promoción no puede terminar en el traslado informal del puesto a otra categoría debido a la ausencia de un candidato preferido. Si ninguna persona cumple los mínimos legítimos, se abrirá una nueva selección dentro del régimen aplicable. La posibilidad de modificar el origen requeriría otra decisión normativa, sujeta a límites constitucionales y sin adaptación oportunista a un resultado específico.

En los tribunales de auditoría también es necesario considerar la enmienda constitucional No 139, de 5 de mayo de 2026, que reconoce su permanencia y esencialidad al control externo y modifica los artículos 31 y 75 (Brasil, 2026). Esta disciplina refuerza la necesidad de distinguir la reorganización legítima de la supresión institucional. La disponibilidad no discrecional de la vacante propuesta aquí no sustituye las garantías ya incorporadas en la Constitución, ni autoriza la creación, extinción o instalación de tribunales en desacuerdo con ellos.

Si el objetivo de reforma alcanza también los lugares de composición de los consejos nacionales, será indispensable examinar los artículos 103-B y 130-A, sus orígenes y las presidencias ejercidas en razón de otra posición. No es correcto tratar todos los puestos como vacantes profesionales equivalentes. La supresión de la injerencia del ejecutivo debe llegar incluso a los poderes residuales de nombramiento. Las funciones de los consejos en el control de la selección, a su vez, deben ser compatibles con su propia composición y con el régimen de impedimentos.

En el estatuto se indicará quién desempeña cada tarea: registro de la vacante, organización de los exámenes, corrección, resolución de apelaciones, certificación y conservación del expediente. Estas competencias pueden distribuirse según las instituciones y la Federación. No se propone un órgano nacional que elija, por sí solo, a todos los dirigentes y jueces del país. La ley debe combinar normas comunes de protección con una ejecución adecuada a las atribuciones y autonomía de las entidades, sin devolver a los gobernantes la posibilidad de indicar a los responsables de una selección específica.

Las resoluciones No 75/2009 del CNJ y No 14/2006 del CNMP demuestran la existencia de disciplina institucional en los concursos de admisión, pero no autorizan la sustitución de los regímenes constitucionales de acceso a altos cargos (CNJ, 2009; CNMP, 2006). Su utilidad es administrativa y comparativa: muestran que la organización de evaluaciones profesionales no

es una actividad desconocida de las instituciones. La transposición a funciones superiores dependerá de su propio diseño y del cambio de la fuente normativa competente.

El control de la enmienda debe enfrentarse al artículo 60, párrafo 4o, en particular la forma federativa, la separación de poderes y los derechos y garantías individuales. La propuesta puede ser defendida como una redistribución destinada a proteger la independencia y la igualdad, pero esto no garantiza, de antemano, su constitucionalidad. Una restricción empresarial excesiva, una concentración nacional incompatible con la Federación o un control que vacía funciones de otra Potencia pueden comprometer el diseño. El análisis debe recaer en el texto concreto de la reforma.

La transición debe respetar las situaciones constituidas de conformidad con las normas actuales y evitar los recortes de mandato o la remoción colectiva como instrumento para su aplicación. El nuevo procedimiento se centrará en las oportunidades futuras, en un calendario determinado, con normas claras para los procesos ya iniciados. Hasta su entrada en vigor, las instituciones siguen sujetas al régimen actual. No se recomienda que las autoridades incumplan la Constitución en nombre de una Constitución cuya aprobación está prevista.

11 Reclamaciones ejecutables y control sin segunda elección

El marco de candidatura debe permitir diferentes respuestas a diferentes violaciones. El profesional excluido por requisito irregular busca acceso a la competencia; el candidato cuya respuesta fue corregida sin observar la rúbrica busca revisión motivada; el ganador ante omisión busca eficacia del resultado. Un único recurso genérico contra la lista final no protege adecuadamente estas posiciones, especialmente cuando se producen daños antes de que exista la clasificación.

Se propone garantizar la impugnación oportuna de las normas de admisibilidad, la descalificación de los examinadores y los cambios en el calendario, así como los recursos contra las evaluaciones y las leyes de exclusión. Los plazos deberían permitir un conocimiento real de los fundamentos y una respuesta compatible con la complejidad de la cuestión. La publicación de una partitura sin la motivación necesaria no debe comenzar el período de apelación completo. De lo contrario, el deber de explicar llegaría demasiado tarde para ser útil.

La protección de la continuidad debe permitir impugnar la falta de apertura o de continuación del examen. Esto requiere definir cuándo la obligación se hace ejecutoria, quién tiene legitimación y qué autoridad es responsable. La propuesta no supone que ya exista una acción específica con todas estas características. Su institucionalización depende de normas

constitucionales y estatutarias compatibles con la garantía de la revisión judicial y la jurisdicción de los órganos judiciales.

El control no debe convertir al juez en un examinador universal. Existe una diferencia entre comprobar si la respuesta recibió el tratamiento esperado, requerir motivación y sustituir una evaluación técnica admisible por otra preferencia. La reforma debe proteger el espacio justificado de evaluación y permitir la intervención cuando faltan criterios, existe un trato desigual, un error objetivo o una violación de las normas. El control necesita lograr la arbitrariedad sin crear un nuevo lugar de elección personal para el ganador.

La composición del órgano de examen merece atención cuando los candidatos y examinadores pertenecen a instituciones cercanas. Las relaciones funcionales ordinarias no hacen imposible todo juicio, pero los intereses específicos deben generar impedimentos verificables y sustituirlos por criterios anteriores. La competencia para resolver el conflicto no puede derivarse de una designación hecha después de que se conozcan los nombres. De lo contrario, el mismo problema de selección reaparecerá en el mecanismo destinado a corregirlo.

Además, es necesario calibrar el alcance de las medidas cautelares. La suspensión de todo el concurso puede ser indispensable ante la divulgación generalizada de material de examen, pero excesiva ante un error individual reversible. La decisión debe explicar qué actos deben detenerse y cuáles pueden continuar sin perjudicar la solución. La inspección de los plazos de revisión tendrá el mismo grado de publicidad exigido a la administración. El control no puede producir, sin justificación, el nombramiento interino prolongado que la reforma pretende combatir.

La protección colectiva y la supervisión social ocupan otro plan. La sociedad tiene interés en la divulgación, en ausencia de discriminación y cumplimiento del régimen de acceso, a pesar de que ningún candidato está dispuesto a enfrentarse a la institución. La reforma debería reconocer los canales de representación razonada y prever los legitimados para adoptar medidas colectivas apropiadas. Esto no significa abrir la decisión sobre los puntajes al voto popular, ni permitir que las campañas externas determinen la clasificación.

Deben especificarse los efectos de la invalidación. Un defecto que afecte sólo a un acto puede autorizar su repetición; el fraude que comprometa la totalidad de la competencia puede requerir un nuevo examen. Si la aprobación del ganador queda definitivamente invalidada, se aplicará la norma ya adoptada: un nuevo concurso, sin nombramiento automático del siguiente candidato, porque no se produjo ningún retiro. La coherencia de esta consecuencia impide que la revisión se utilice como un atajo de sucesión, aunque conserva el coste administrativo de esta elección.

La rendición de cuentas de los organizadores debe exigir sus propias suposiciones y el debido proceso. El error técnico justificable no es equivalente al fraude, así como la divergencia interpretativa no resulta favorable. Las sanciones desproporcionadas pueden hacer que la función de evaluar decisiones defensivas poco atractivas y alentadoras. El objetivo es hacer imputables las conductas ilícitas, preservar la corrección de buena fe e impedir que la alegación de autonomía técnica funcione como escudo para la manipulación demostrada.

12 Cómo someter la propuesta a la posibilidad de fracaso

Una reforma que promete reducir las opciones personales necesita admitir señales de que no lo hizo. Su programa de evaluación debe ser definido antes de la implementación e incluir información que pueda contradecir la tesis. La discusión de Campbell (1979) sobre la evaluación de los cambios sociales planificados es pertinente precisamente porque la ocurrencia de resultados posteriores no demuestra, por sí misma, que fueron producidos por la intervención. Las instituciones cambian bajo múltiples influencias.

La unidad inicial de observación propuesta es la trayectoria de la vacante. Para cada selección, se registrarán fechas previstas y efectivas, universo elegible cuando sea medible, registros, exclusiones y sus fundamentos, deserción escolar, costos, apelaciones y cambios en los resultados. Estos datos nos permitirán examinar dónde se redujo la competencia y dónde se detuvo el procedimiento. La revelación de sólo cuántos candidatos asistieron a la prueba oculta la pregunta sobre quién dejó de aplicar y por qué.

El denominador requiere cuidado. En ciertas carreras, los registros administrativos permiten estimar cuántas personas cumplían los requisitos. En universos profesionales más amplios, este número puede ser incierto. La investigación debe explicar la fuente, fecha y limitaciones de la estimación, en lugar de transformar registros incompletos en una medida exacta de participación. Las entrevistas o cuestionarios voluntarios pueden ayudar a identificar barreras, respetando las condiciones de investigación y protección de los participantes.

Una segunda dimensión es la coherencia de la evaluación. Deben examinarse las diferencias entre las graduaciones, la frecuencia del examen de las notas, la concentración de las diferencias en una etapa determinada y la relación entre las méritos puntuadas y las oportunidades previamente distribuidas por nominación. Ninguna de estas señales demuestra automáticamente fraude. Una corrección revisada puede demostrar que el recurso funcionó. El objetivo es localizar las decisiones que necesiten explicación o criterios que requieran reevaluación para futuras competiciones.

La tercera dimensión sigue el comportamiento estratégico previsto en este artículo. La repetición de las suspensiones cercanas al resultado, los abandonos concentrados después de contactos institucionales o cambios frecuentes en los examinadores justificarían la investigación contextual. La prueba de resistencia a la sustitución se puede utilizar en simulaciones documentadas, sin candidatos reales, para identificar facultades capaces de cambiar receptores. El descubrimiento de una vulnerabilidad debe generar una corrección o disposición legal adecuada, nunca un cambio secreto de la norma durante la disputa.

La Base Nacional de Datos del Poder Judicial, creada por la Resolución 331/2020 del CNJ, proporciona infraestructura procesal de datos para el sistema de estadísticas judiciales (CNJ, 2020). Su objeto no permite tratarlo como prueba directa de que un método de denominación genera independencia, integridad o mejor rendimiento. Cualquier investigación que asocie selección y resultados institucionales tendrá que construir bases compatibles, vínculos explícitos y considerar cambios en competencia, composición, recursos y demanda.

En el ministerio público y en los órganos de auditoría, la comparación se enfrenta a dificultades similares. El número de actos puede variar porque la institución recibió atribuciones, reorganizó los flujos o cambió la forma de registrar las actividades. Tampoco se pueden reducir los resultados sustantivos al volumen de acusaciones, condenas o sanciones. Un sistema que premia la intensidad punitiva como prueba de mérito puede fomentar un comportamiento incompatible con los derechos. La independencia debe incluir la capacidad de reconocer cuando la intervención del Estado no está justificada.

Dado que la propuesta elimina la elección individual de las autoridades elegidas, la evaluación debe observar sus efectos sobre la pluralidad y la apertura institucional. ¿Ha ampliado la competencia el conjunto de trayectorias capaces de llegar a el cargo superior o concentrarla en grupos ya favorecidos? ¿Permiten los criterios desacuerdos legales fundados o inducen la reproducción de una sola escuela? La respuesta requerirá análisis cualitativos y cuantitativos, con categorías transparentes y cuidado de no transformar las convicciones legales legítimas en índices de sospecha.

El diseño permite resultados negativos. Si el examen oral concentra las diferencias sin justificación suficiente, debe ser rediseñado; si las méritos de puntuación reproducen barreras inadecuadas, la tabla de puntuación debe cambiar; si el calendario permite obstrucción recurrente, las reglas de continuidad serán insuficientes. Estas correcciones no permiten reintroducir la selección política del ganador en un concurso válido. Requieren mejorar las normas mediante procedimientos generales y reconocer públicamente lo que la experiencia ha revelado.

13 Conclusión

La propuesta de concurso interno aumenta la densidad cuando se pregunta quién controla la oportunidad de competir. La elección de un nombre puede sobrevivir a la prohibición de nominación si alguien conserva el poder para cerrar el acceso, administrar el tiempo, remodelar la evaluación o impedir la eficacia de la clasificación. El núcleo de la reforma defendida consiste en someter estas decisiones a deberes definidos y pretensiones exigibles, desde la aparición de la vacante hasta la toma de posesión.

El estatuto de la candidatura institucional aporta protección al registro, estabilidad justificada de las condiciones de competencia, evaluación reconstructible, continuidad del procedimiento y consecuencia vinculada del resultado. La disponibilidad no discrecional de la vacante impide su utilización como recurso personal. La prueba de resistencia a la sustitución de los favorecidos ofrece una pregunta práctica para examinar el diseño: mantener los hechos relevantes, ¿quién todavía logra cambiar al receptor sólo porque controla un paso del procedimiento?

El modelo preserva la habilitación preliminar y las cinco modalidades de prueba, atribuye el nombramiento al resultado válido y admite la convocatoria posterior exclusivamente ante una renuncia expresa anterior a la toma de posesión. Asume los costes de esta opción, incluidos nuevos concursos cuando el ganador no pueda asumir el cargo por otros motivos. También reconoce que una clasificación numérica es una decisión institucional limitada, que exige evidencias para su utilización y no demuestra una superioridad humana o profesional absoluta.

La ejecución depende de la reforma constitucional coordinada, el respeto de los límites materiales de la enmienda, la definición cuidadosa de universos elegibles y la protección contra el cierre corporativo. El poder legislativo conserva la responsabilidad democrática de las normas generales; el poder ejecutivo y el poder legislativo pierden su elección individual en las vacantes cubiertas. Los organismos responsables de la selección siguen sujetos a motivación, publicidad, impedimentos y control. La autonomía para evaluar no se convierte en una licencia para elegir a las personas fuera de los criterios.

El alcance de la transformación propuesta puede ser expresado por un requisito institucional: el acceso a los cargos superiores debe seguir siendo posible incluso para aquellos que no tienen la preferencia de sus controladores actuales. Si esta posibilidad depende de la tolerancia, todavía habrá favor. Si puede ejercerse, supervisarse y protegerse como posición

jurídica, la competencia habrá adquirido el sentido público que justifica sustituir el régimen de nominación.

Bibliografía

AMERICAN EDUCATIONAL RESEARCH ASSOCIATION; AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION; NATIONAL COUNCIL ON MEASUREMENT IN EDUCATION. Standards for educational and psychological testing. Washington, DC: American Educational Research Association, 2014. Disponible en: https://www.testingstandards.net/uploads/7/6/6/4/76643089/standards_2014edition.pdf. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Texto compilado. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Brasília, DF: Presidência da República, 1992a. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 1992b. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 139, de 5 de maio de 2026. Altera os arts. 31 e 75 da Constituição Federal. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2026. Disponible en: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/2026/emendaconstitucional-139-5-maio-2026-799072-publicacaooriginal-179182-pl.html. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF: Presidência da República, 1993. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Consultado el: 28 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante 43. Brasília, DF: STF, 2015. Disponible en: https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=2348. Consultado el: 28 set. 2026.

CAMPBELL, Donald T. Assessing the impact of planned social change. Evaluation and Program Planning, [s. l.], v. 2, n. 1, p. 67–90, 1979. DOI: 10.1016/0149-7189(79)90048-X. Disponible en: https://doi.org/10.1016/0149-7189(79)90048-X. Consultado el: 28 set. 2026.

CHARRON, Nicholas; DAHLSTRÖM, Carl; FAZEKAS, Mihály; LAPUENTE, Victor. Careers, connections, and corruption risks: investigating the impact of bureaucratic meritocracy on public procurement processes. The Journal of Politics, [s. l.], v. 79, n. 1, p. 89–104, 2017. DOI: 10.1086/687209. Disponible en: https://doi.org/10.1086/687209. Consultado el: 28 set. 2026.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia: hacia el fortalecimiento del acceso a la justicia y el estado de derecho en las Américas. [Washington, DC]: Organização dos Estados Americanos, 2013. Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/operadores-de-justicia-2013.pdf. Consultado el: 28 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009. Dispõe sobre concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura. Brasília, DF: CNJ, 2009. Disponible en: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100. Consultado el: 28 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 215, de 16 de dezembro de 2015. Dispõe sobre o acesso à informação e a aplicação da Lei nº 12.527/2011 no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2015. Disponible en: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2236. Consultado el: 28 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 331, de 20 de agosto de 2020. Institui a Base Nacional de Dados do Poder Judiciário — DataJud como fonte primária de dados do Sistema de Estatística do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponible en: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3428. Consultado el: 28 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). Resolução nº 14, de 6 de novembro de 2006. Dispõe sobre regras gerais regulamentares para o concurso de ingresso na carreira do Ministério Público brasileiro. Brasília, DF: CNMP, 2006. Disponible en: https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/436. Consultado el: 28 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). Resolução nº 89, de 28 de agosto de 2012. Regulamenta a Lei de Acesso à Informação no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados. Brasília, DF: CNMP, 2012. Disponible en: https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/795/. Consultado el: 28 set. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Reverón Trujillo vs. Venezuela. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 30 de junio de 2009. Serie C, n. 197. San José: Corte IDH, 2009. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_197_esp.pdf. Consultado el: 28 set. 2026.

DAHLSTRÖM, Carl; LAPUENTE, Victor; TEORELL, Jan. The merit of meritocratization: politics, bureaucracy, and the institutional deterrents of corruption. Political Research Quarterly, [s. l.], v. 65, n. 3, p. 656–668, 2012. DOI: 10.1177/1065912911408109. Disponible en: https://doi.org/10.1177/1065912911408109. Consultado el: 28 set. 2026.

ELSTER, Jon. Ulysses unbound: studies in rationality, precommitment, and constraints. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. DOI: 10.1017/CBO9780511625008. Disponible en: https://doi.org/10.1017/CBO9780511625008. Consultado el: 28 set. 2026.

HOLMSTRÖM, Bengt; MILGROM, Paul. Multitask principal-agent analyses: incentive contracts, asset ownership, and job design. Journal of Law, Economics, and Organization, [s. l.], v. 7, número especial, p. 24–52, 1991. DOI: 10.1093/jleo/7.special_issue.24. Disponible en: https://doi.org/10.1093/jleo/7.special_issue.24. Consultado el: 28 set. 2026.

HURWICZ, Leonid. But who will guard the guardians? American Economic Review, [s. l.], v. 98, n. 3, p. 577–585, 2008. DOI: 10.1257/aer.98.3.577. Disponible en: https://doi.org/10.1257/aer.98.3.577. Consultado el: 28 set. 2026.

KANE, Michael T. Validating the interpretations and uses of test scores. Journal of Educational Measurement, [s. l.], v. 50, n. 1, p. 1–73, 2013. DOI: 10.1111/jedm.12000. Disponible en: https://doi.org/10.1111/jedm.12000. Consultado el: 28 set. 2026.

NAÇÕES UNIDAS. Comitê de Direitos Humanos. General comment no. 25: the right to participate in public affairs, voting rights and the right of equal access to public service. CCPR/C/21/Rev.1/Add.7. [Genebra]: Nações Unidas, 1996. Disponible en: https://www.refworld.org/legal/general/hrc/1996/28176. Consultado el: 28 set. 2026.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. OECD public integrity handbook. Paris: OECD Publishing, 2020. Cap. 7: Merit. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-public-integrity-handbook_ac8ed8e8-en/full-report/merit_2cd724a3.html. Consultado el: 28 set. 2026.

OSTROM, Elinor. Beyond markets and states: polycentric governance of complex economic systems. Prize Lecture, 8 December 2009. [Estocolmo]: Nobel Foundation, 2009. Disponible

en: https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/ostrom_lecture.pdf. Consultado el: 28 set. 2026.

PETTIT, Philip. Republicanism: a theory of freedom and government. Oxford: Oxford University Press, 1999. DOI: 10.1093/0198296428.001.0001. Disponible en: https://doi.org/10.1093/0198296428.001.0001. Consultado el: 28 set. 2026.