

Elección del Procurador de los Derechos Humanos

Análisis de los plazos del proceso 2017

1. Introducción

El Conflicto Armado Interno de Guatemala, dejó un saldo de innumerables violaciones a los derechos humanos. En 1985, con la creación de la nueva Constitución Política de la República, se marcó un punto de partida para la creación de un Estado de Derecho. Esta Constitución, vigente actualmente, incluyó la figura del Procurador de Derechos Humanos, también conocido en doctrina o en otras latitudes como *ombudsman*, Defensor del Pueblo, Comisionado o Médiateur (en francés).

Edgar Alfredo Balsells Tojo¹, afirma que el *ombudsman* es un órgano jurisdiccional de carácter unipersonal, que defiende a la persona contra los abusos del poder y que, además, vela por la buena marcha de la administración en favor del ciudadano. Por su parte, Jorge Mario García Laguardia², quien fungió como Procurador de Derechos Humanos (1993 – 1997) y Magistrado de la Corte de Constitucionalidad (como suplente de 1986 a 1991 y como titular de 1992 a 1993), opina que la institución del procurador complementa los sistemas de control del poder público. Hay diversas tendencias que aluden al origen del término *ombudsman*, algunas refieren al inglés, desde el que significa protector del hombre y otros hacen referencia al sueco, que alude al representante o comisionado. En el derecho guatemalteco, ambas tendencias tienen vinculación con las funciones y mandato del procurador.

En Guatemala, el procurador es un comisionado del Congreso de la República y tiene distintas atribuciones, que básicamente pueden englobarse en las siguientes: la fiscalización de la administración pública, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas y la generación de canales de comunicación con organizaciones de sociedad civil.

¹ Soberanis Toledo, Miguel Augusto. El sistema nacional de protección a los derechos humanos: análisis de las funciones del Procurador de los Derechos Humanos. Tesis de grado. Guatemala, Universidad Rafael Landívar, 2013. Págs. 42 y 43.

² *Ibid.* Pág. 44.

Las funciones del procurador revisten vital importancia en un sistema democrático. Guatemala ha sido y es un Estado, dañado e impactado profundamente por fenómenos de corrupción, pobreza, desigualdad, discriminación, que son escenarios comunes de diversas violaciones a los derechos humanos. Hasta el momento, el país ha tenido seis procuradores, todos con aciertos y desaciertos en el desempeño de sus funciones.

Jorge de León Duque, fue electo, al igual que sus antecesores, según las disposiciones de la Constitución y de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos, decreto 54-86. Sin embargo, en el desarrollo de este proceso ya se encontraba vigente la Ley de Comisiones de Postulación, decreto 19-2009. Aunque esta norma aún tiene falencias y en el ámbito fáctico persisten obstáculos, no puede negarse que introdujo una serie de garantías, criterios de objetividad y mecanismos que han contribuido a generar procesos más puros.

El período de funciones del actual procurador coincidió con el movimiento de lucha contra la corrupción que se inició en el país en 2015, donde la oficina del procurador ha jugado un papel activo. En este 2017, inicia nuevamente el reto de elegir a un procurador. La Comisión de Derechos Humanos realizó la convocatoria y elaboró un cronograma para el efecto, que ya está operando, por lo que es un proceso inminente.

Este documento presenta una exposición general del marco legal de la elección del procurador, con énfasis en el proceso y los plazos establecidos para el mismo. Luego, hace un análisis sobre la conveniencia de realizar un proceso minucioso, de evaluación y toma de decisión y finaliza con una reflexión sobre la importancia de la construcción del perfil y de la tabla de gradación para aspirantes.

2. Marco legal de la elección del procurador

El artículo 274 de la Constitución Política de la República, establece que el Procurador de los Derechos Humanos es un comisionado del Congreso de la República para la defensa de los derechos humanos que la Constitución garantiza. El artículo 8 la Ley de la Comisión de Derechos Humanos y del Procurador de Derechos Humanos, decreto 54-86, agrega que el procurador debe encargarse de la defensa de los derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. La ley puntualiza que, para el desempeño de sus funciones, el procurador no está supeditado a organismo, institución o funcionario alguno, y actuará con absoluta independencia.

Según los artículos 273 de la Constitución y 9 del decreto 54-86, el procurador debe cumplir con las mismas calidades que los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, contenidas en el artículo 207 constitucional, y gozar de las inmunidades y prerrogativas de los diputados del Congreso, artículo 161 de la Constitución.

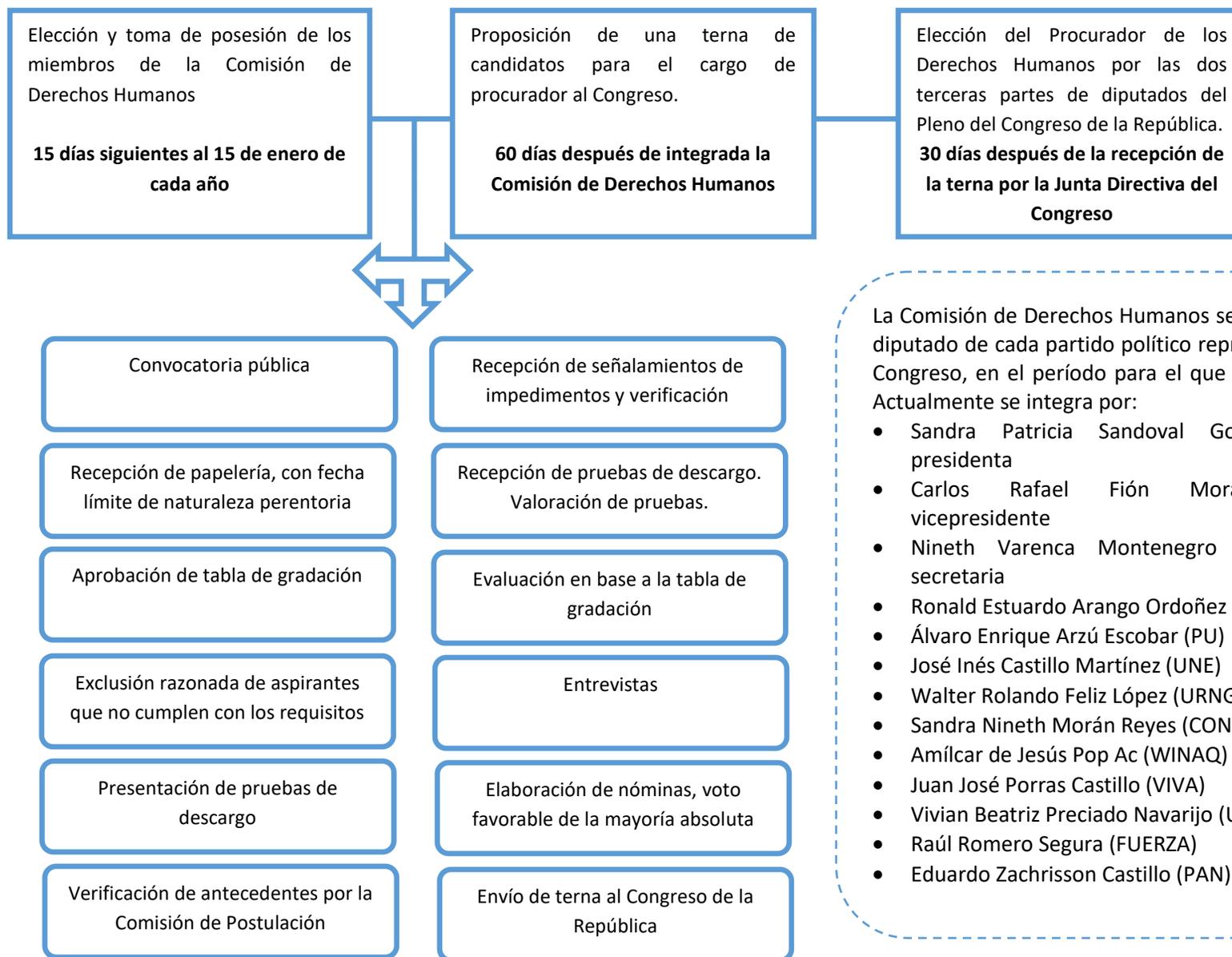
El artículo 273 de la Constitución y 10 del decreto 54-86, establecen que el procurador será electo por el Pleno del Congreso para un período improrrogable de cinco años, con,

por lo menos, dos tercios del total de votos, en sesión especialmente convocada para el efecto.

El actual *ombudsman*, Jorge de León Duque, tomó posesión del puesto el veinte de agosto de dos mil 2012, por lo que el siguiente defensor del pueblo debe estar electo en la misma víspera.

La Ley de la Comisión de Derechos Humanos y del Procurador dispone que la comisión debe presentar al Congreso una terna de candidatos para el cargo de Procurador de Derechos Humanos, en un plazo de sesenta días contados desde el momento de la instalación de la Comisión. De acuerdo al artículo 45 d) de la Ley del Organismo Judicial, decreto 2-89, en los plazos que se computen por días no se incluirán los días inhábiles. El veintiséis de enero de dos mil diecisiete, quedó integrada la Comisión de Derechos Humanos, por lo el plazo para presentar la terna de aspirantes culminó el 24 de abril del año en curso. Después de presentada la terna, el Pleno del Congreso debe elegir al nuevo procurador en treinta días, contados desde la fecha en que la Junta Directiva del Congreso, haya recibido la propuesta de la Comisión de Derechos Humanos. El siguiente diagrama muestra el proceso general de elección del Procurador:

Plazos para la elección del Procurador de los Derechos Humanos



3. Del debido proceso administrativo, un examen de la razonabilidad de los plazos

El 07 de abril tuvo lugar la reunión en la que la Comisión de Derechos Humanos aprobó la convocatoria y el cronograma de selección. El lunes diez de abril fue publicada dicha convocatoria para todos los interesados en postularse para el cargo de procurador. Las fechas se presentan a continuación:

Fechas (2017)	Evento contemplado
Del 17 al 28 de abril	Recepción de expedientes
02 de mayo	<ul style="list-style-type: none">Definición del proceso para revisión de expedientesAprobación de guía de control de requisitos y datos de candidatosAprobación de la Tabla de GradaciónInicio del proceso de revisión de expedientes, elaboración, aprobación y presentación de listado de candidatos que reúnen requisitos.
03 de mayo	Publicación de primera lista de participantes que cumplen con los requisitos de ley.
Del 04 al 08 de mayo	Recepción de pruebas de descargo de los candidatos que no reunieron los requisitos de ley
09 de mayo	<ul style="list-style-type: none">Elaboración de nuevo listado de los candidatos que cumplen todos los requisitos.Convocatoria para presentación de impedimentos contra aspirantes.
10 de mayo	<ul style="list-style-type: none">Publicación de nuevo listado de candidatos que cumplen todos los requisitos.Continúa la convocatoria para la presentación de impedimentos contra aspirantes.
Del 11 al 17 de mayo	Recepción de impedimentos contra aspirantes por parte de sociedad civil.
18 de mayo	Notificación a candidatos señalados por impedimentos.
Del 19 al 25 de mayo	Recepción de pruebas de descargo.
26 y 27 de mayo	<ul style="list-style-type: none">Conocimiento y valoración sobre pruebas de cargo y

	<p>descargo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la tabla de gradación. • Elaboración de lista de candidatos elegibles.
29 de mayo	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista a candidatos • Deliberación, votación e integración de la nómina de terna de candidatos que se presentará al Pleno del Congreso. • Entrega de terna y documentación a la Junta Directiva del Congreso. • Orden de publicación de la nómina entregada.

Fuente: Información tomada del cronograma de actividades para la elección del Procurador de Derechos Humanos.

De la lectura de la tabla anterior, puede evidenciarse que los plazos en que se prevén las actividades para la elección de procurador son, a todas luces, expeditos y precipitados, especialmente los referidos a la evaluación y toma de decisiones por parte de la Comisión de Derechos Humanos.

Se tiene contemplado que el dos de mayo se realizarán básicamente cuatro actividades que son la base de los siguientes pasos: la definición del proceso para revisión de expedientes, la aprobación de una guía de control de requisitos y datos de candidatos, la aprobación de la tabla de gradación y el inicio del proceso de revisión de expedientes, todo en un solo día, a pesar de la importancia de estas actividades.

También se estableció que entre el 26 y 27 de mayo, la comisión debe conocer y valorar las pruebas de cargo y descargo, aplicar la tabla de gradación y a elaborar la lista de candidatos elegibles. Estas actividades implican la evaluación de la idoneidad de los candidatos y la toma de providencias en un período exiguo. La entrevista a los candidatos tampoco recibe la seriedad debida, pues está proyectada el mismo día en que la comisión debe deliberar y emitir la votación final para entregar la terna de candidatos al Congreso, contemplando un plazo insuficiente tanto para que los Comisionados evalúen en su justa medida a los candidatos, como para que la sociedad civil pueda ejercer procesos de auditoría social efectivos.

El artículo 18 de la Ley de Comisiones de Postulación, les da la facultad y el deber a las comisiones de verificar los antecedentes de los candidatos, solicitando información a distintas entidades. Aunque esta actividad esté inmersa en otras que sí están incluidas, el cronograma no establece expresamente el tiempo para la verificación de antecedentes de los candidatos. La ley determina que la comisión está facultada y “deberá corroborar por, los medios idóneos respectivos, la información proporcionada por el profesional”. Cabe

mencionar, que el cronograma alude a la creación de una guía de control de requisitos y datos de candidatos, pero no a su aplicación.

Al respecto de este proceso de elección y de los plazos contemplados por la comisión, es importante destacar los siguientes estándares internacionales. La Corte Interamericana de Derechos Humanos afirmó en el *Caso Baena y Otros Vs. Panamá* que el Estado debe respetar garantías mínimas en cualquier procedimiento cuya decisión pueda afectar los derechos de los demás:

“Es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir con este deber. Las garantías mínimas deben respetarse en el procedimiento administrativo y en cualquier otro procedimiento cuya decisión pueda afectar los derechos de las personas”³.

En su jurisprudencia dictada en el *Caso Claude Reyes y otros Vs. Chile*, la Corte interpretó:

“El artículo 8.1 de la Convención no se aplica solamente a jueces y tribunales judiciales. Las garantías que establece esta norma deben ser observadas en los distintos procedimientos en que los órganos estatales adoptan decisiones sobre la determinación de los derechos de las personas, ya que el Estado también otorga a autoridades administrativas, colegiadas o unipersonales, la función de adoptar decisiones que determinan derechos”⁴.

Siendo el Procurador de Derechos Humanos una autoridad unipersonal, de vital importancia para la protección de derechos, su elección debe ser resultado de valoraciones y decisiones que sean producto del análisis concienzudo de los perfiles de los candidatos. El artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos contiene una serie de garantías judiciales que, aunque en general son aplicables a procesos penales, no obstante, su ámbito puede extenderse a otros procesos administrativos. Este artículo convencional refiere, entre otras, las garantías de independencia e imparcialidad, el plazo razonable y la publicidad de los procesos.

Uno de los elementos del plazo razonable es la complejidad del asunto, y este también es aplicable en materia administrativa. Los plazos deben determinarse, entre otros, en función de la complejidad del asunto. En este caso, la evaluación de los candidatos y la decisión final, no pueden ser resultado de uno o dos días de trabajo, especialmente por el número de candidatos. Aunque generalmente, el concepto de plazo razonable se utiliza para aludir a demoras injustificadas, en el caso *Loren Laroye Riebe Star, Jorge Barón*

³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Baena y otros Vs. Panamá. Sentencia del 02 de febrero de 2001, fondo, reparaciones y costas. Pág. 92, párrafo 127.

⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Claude Reyes y otros Vs. Chile. Sentencia del 19 de septiembre de 2006, fondo, reparaciones y costas. Pág. 52, párrafo 118.

Guttlein y Rodolfo Izal Elorz vs. México, la CIDH enfatizó la “irrazonable brevedad del procedimiento administrativo”⁵, que también puede afectar el ejercicio de derechos.

La Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la resolución sobre Instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos, los denominados Principios de París. Los procesos de elección de funcionarios deben ofrecer todas las garantías de transparencia y de participación inclusiva de distintos sectores sociales:

“La composición de la institución nacional y el nombramiento de sus miembros, por vía de elección o de otro modo, deberán ajustarse a un procedimiento que ofrezca todas las garantías necesarias para asegurar la representación pluralista de las fuerzas sociales (de la sociedad civil) interesadas en la promoción y protección de los derechos humanos, en particular mediante facultades que permitan lograr la cooperación eficaz o la participación de los representantes de: a) Las organizaciones no gubernamentales competentes en la esfera de los derechos humanos y la lucha contra la discriminación racial, los sindicatos, las organizaciones socioprofesionales interesadas, en particular juristas, médicos, periodistas y personalidades científicas; b) Las corrientes de pensamiento filosófico y religioso; c) Los universitarios y especialistas calificados (...)”⁶.

Una nueva resolución de la Asamblea General, que data de 2013, subrayó la importancia de asegurar la autonomía e independencia del *ombudsman*⁷ y de la aplicación de los Principios de París sobre instituciones de defensa de los derechos humanos.

Los Principios Básicos Relativos a la Independencia de la Judicatura establecen que “Las personas seleccionadas para ocupar cargos judiciales serán personas íntegras e idóneas, y tendrán la formación o las calificaciones apropiadas. Todo método utilizado para la selección de personal judicial garantizará que éste no sea nombrado por motivos indebidos (...)” y no podrán ser objeto de discriminación de ningún tipo.

En un ejercicio de analogía, y en el marco de protección a los derechos humanos, puede concluirse que, para asegurar la idoneidad de los funcionarios públicos, es esencial que el proceso de selección sea realizado respetando las garantías que permitan elegir a candidatos que puedan ejercer sus funciones con absoluta independencia.

La Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción dice, en su artículo 7 b), que los Estados incluirán procedimientos adecuados de selección y formación de los titulares de

⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. el acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Párrafo 163.

⁶ Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas. Resolución aprobada por la Asamblea General A/RES/48/134. ONU, 1994. Pág. 6.

⁷ Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas. Resolución A/RES/68/171, aprobada por el 18 de diciembre de 2013, sobre Instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos. ONU, 2014. Pág. 3.

cargos públicos, especialmente los cargos que son vulnerables a la corrupción. La Corte de Constitucionalidad, en la sentencia contenida dentro del expediente 2143-2014⁸, resaltó la importancia de tomar una decisión motivada en los procesos de selección por Comisiones de Postulación.

Si bien la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso y del Procurador de Derechos Humanos establece que la proposición de la terna debe realizarse sesenta días después de instalada la Comisión, la pasividad o demora del inicio del proceso por parte de la comisión no debe justificar una celeridad indebida en la selección de la terna. Ya que esto puede redundar en decisiones apresuradas, poco meditadas, basadas en motivos equívocos e incluso influidas por intereses espurios o de otra naturaleza. Al contrario, la evaluación y elección de aspirantes debe ser producto de una revisión y reflexión analítica de los comisionados, que asegure las garantías mínimas de todo proceso administrativo y la idoneidad de la decisión final.

4. Importancia del perfil de los aspirantes y de la Tabla de Gradación

El artículo 12 de la Ley de Comisiones de Postulación establece que la Comisión deberá elaborar el perfil de los profesionales, “con el objeto de elevar la calidad ética, académica, profesional y de proyección humana”; y para ello hace un listado de estos aspectos. A continuación, se presenta la definición legal de cada uno.

Definición legal de los aspectos que deben incluirse en el perfil de los candidatos a Procurador de Derechos Humanos	
Aspectos a evaluar	Definición legal
Ético	Incluye lo relacionado con la moral, honorabilidad, rectitud, independencia e imparcialidad comprobadas.
Académicos	Comprende la docencia universitaria, títulos académicos, estudios, ensayos, publicaciones, participación en eventos académicos y méritos obtenidos.
Profesionales	Experiencia profesional del aspirante, quien tiene que cumplir los requisitos establecidos en la Constitución Política de la República o leyes aplicables, según el cargo al cual opte.
Proyección humana	Comprende aspectos relacionados con la vocación de servicio y liderazgo.

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 12 de la Ley de Comisiones de Postulación, decreto 19-2009.

⁸ Corte de Constitucionalidad. Sentencia de Inconstitucionalidad General Parcial contenida dentro del expediente 2143-2014. Considerando III.

El artículo 12 también obliga a los comisionados a elaborar una tabla de gradación con las categorías de méritos éticos, académicos, profesionales y de proyección humana. La función de definir el perfil de aspirantes y la tabla de gradación es establecer criterios objetivos de evaluación de los candidatos, de tal forma que se reduzca la discrecionalidad de los comisionados y se promueva la imparcialidad e independencia en el proceso de selección.

En 2012, cuando se llevó a cabo el proceso de elección del actual Procurador de los Derechos Humanos, Jorge de León Duque, se estableció el perfil y la tabla de gradación de la siguiente manera:

Tabla de gradación y perfil del Procurador de Derechos Humanos en 2012



*Comisión de Derechos Humanos
Congreso de la República
Guatemala, C.A.*

PERFIL DEL CANDIDATO

A) ASPECTOS PROFESIONALES

- 1) Experiencia en Derechos Humanos;
- 2) Experiencia como jueces y magistrados;
- 3) Experiencia en Administración Pública;
- 4) Experiencia en el ejercicio de la profesión;
- 5) Experiencia en trabajos con pandillas juveniles o maras;
- 6) Experiencia en derechos de grupos vulnerables;
- 7) Experiencia en derechos de la multiculturalidad;
- 8) Experiencia en desplazados, refugiados y migraciones;
- 9) Experiencia en trabajos con condenados y detenidos;
- 10) Experiencia en procesos constitucionales.

B) ASPECTOS ACADEMICOS

- 1) Titulos académicos: doctorados, maestrías y diplomados;
- 2) Docencia universitaria sobre derechos humanos, derecho constitucional y afines al cargo, así como docencia en otras instituciones, relacionada con los derechos humanos;
- 3) Estudios, ensayos y publicaciones;
- 4) Participación en eventos académicos, nacionales e internacionales;
- 5) Menciones honoríficas;
- 6) Reconocimientos académicos.

C) CUALIDADES ETICAS Y DE PROBIIDAD

- 1) Distinciones y reconocimientos;
- 2) Capacidad de actuar con independencia e imparcialidad;
- 3) No ser susceptible para el ejercicio de su función, su vida pública o privada, ante cualquier señalamiento en el ejercicio del cargo;
- 4) Que no tenga procesos de carácter penal, administrativo o ético que generen dudas acerca de su honorabilidad e idoneidad, antes de la convocatoria;
- 5) Que no haya sido sancionado por el Tribunal de Honor del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala;
- 6) No ser parientes dentro de los grados de ley de funcionarios públicos siguientes: Diputados, Presidente y Vicepresidente de la República, Ministros y Viceministros de Estado;
- 7) Que no tenga señalamientos o resoluciones de violación a los Derechos Humanos, antes de la convocatoria;
- 8) Que no tenga reclamaciones pendientes de la Contraloría General de Cuentas.

D) PROYECCION HUMANA E IDONEIDAD

- 1) Cargos ad honorem;
- 2) Cargos directivos públicos y/o privados;
- 3) Participación ciudadana;
- 4) Cargos gremiales;
- 5) Apoyo a organizaciones sociales.

[Handwritten signatures and stamps are visible on the right side of the document.]

TABLA DE GRADACIÓN

A) ASPECTOS PROFESIONALES (30 puntos)
1) Experiencia en Derechos Humanos; (3 puntos)
2) Experiencia como jueces y magistrados; (3 puntos)
3) Experiencia en Administración Pública; (3 puntos)
4) Experiencia en el ejercicio de la profesión; (3 puntos)
5) Experiencia en trabajos con pandillas juveniles o maras; (3 puntos)
6) Experiencia en derechos de grupos vulnerables; (3 puntos)
7) Experiencia en derechos de la multiculturalidad; (3 puntos)
8) Experiencia en desplazados, refugiados y migraciones; (3 puntos)
9) Experiencia en trabajos con condenados y detenidos; (3 puntos)
10) Experiencia en procesos constitucionales; (3 puntos)
B) ASPECTOS ACADÉMICOS (30 puntos)
1) Títulos académicos: doctorados, maestrías y diplomados; (5 puntos)
2) Docencia universitaria sobre derechos humanos, derecho constitucional y afines al cargo, así como docencia en otras instituciones, relacionada con los derechos humanos; (5 puntos)
3) Estudios, ensayos y publicaciones; (5 puntos)
4) Participación en eventos académicos, nacionales e internacionales; (5 puntos)
5) Menciones honoríficas; (5 puntos)
6) Reconocimientos académicos; (5 puntos)
C) CUALIDADES ETICAS Y DE PROBIIDAD (25 puntos)
1) Distinciones y reconocimientos; (3 puntos)
2) Capacidad de actuar con independencia e imparcialidad; (5 puntos)
3) No ser susceptible para el ejercicio de su función, su vida pública o privada, ante cualquier señalamiento en el ejercicio del cargo; (4 puntos)
4) Que no tenga procesos de carácter penal, administrativo o ético que generen dudas acerca de su honorabilidad e idoneidad, antes de la convocatoria; (4 puntos)
5) Que no haya sido sancionado por el Tribunal de Honor del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; (2 puntos)
6) No ser parientes dentro de los grados de ley de funcionarios públicos siguientes: Diputados, Presidente y Vicepresidente de la República, Ministros y Viceministros de Estado; (1 punto)
7) Que no tenga señalamientos o resoluciones de violación a los Derechos Humanos, antes de la convocatoria; (4 puntos)
8) Que no tenga reclamaciones pendientes de la Contraloría General de Cuentas. (2 puntos)
D) PROYECCION HUMANA E IDONEIDAD (15 puntos)
1) Cargos ad honorem; (3 puntos)
2) Cargos directivos públicos y/o privados; (3 puntos)
3) Participación ciudadana; (3 puntos)
4) Cargos gremiales; (3 puntos)
5) Apoyo a organizaciones sociales; (3 puntos)

Fuente: Acta No. 004-2012 de Sesiones de la Comisión de Derechos Humanos.

En el pasado se han presentado impugnaciones en contra del artículo 12 de la Ley de Comisiones, argumentando, por ejemplo: que varios de estos aspectos no se encuentran listados en la Constitución, que no se debe hacer una gradación, ni asignar porcentajes a dichas categorías, entre otros. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad, en expedientes como el 942-2010 o el 2143-2014, ha concluido que, excepto los méritos éticos, todos los demás son susceptibles de ser ponderados para establecer la mayor o menor aptitud o capacidad de los candidatos para el cargo.

Respecto a los méritos éticos, la CC formuló una reserva interpretativa indicando que, si bien no considera que sean susceptibles de ponderación, esto no significa que deben dejar de evaluarse, sino que los comisionados deben pronunciarse sobre su existencia o inexistencia. Como puede evidenciarse en la tabla de gradación utilizada en la selección de 2012, inserta arriba, sí se realizó una valoración de las cualidades éticas y de probidad, pero esta, al tenor de la jurisprudencia de Corte de Constitucionalidad, no puede obtener una calificación fragmentada.

La regla 21 de la Propuesta de Reglas e Indicadores de Transparencia, Rendición de Cuentas e Integridad de los Sistemas de Justicia Iberoamericanos, en la XVII edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, establece “los Poderes Judiciales, Consejos de la Magistratura o Judicatura deberán garantizar la existencia de procesos de selección que permitan la evaluación de la idoneidad de quienes aspiran a ingresar a la judicatura”⁹.

En igual sentido, las Recomendaciones en Materia de Transparencia, Rendición de Cuentas e Integridad de los Sistemas de Justicia Iberoamericanos, aseveran: “Es esencial que existan procesos de selección que evalúen la idoneidad de los aspirantes a ingresar a la magistratura y proporcionen la formación inicial específica para el ejercicio de la jurisdicción y su capacitación continua¹⁰”. La mejor manera de evaluar la idoneidad de los aspirantes a cargos públicos, de manera íntegra, es construyendo criterios claros, preestablecidos y objetivos para la evaluación.

El Movimiento Pro Justicia ha realizado diversos aportes en el análisis de los procesos de postulación, desde sus inicios, para contribuir a crear procesos más imparciales, que ofrezcan las garantías para elegir profesionales idóneos. En monitoreos elaborados por esta coalición, se ha observado con preocupación que, en ocasiones, cada comisionado asigna puntajes distintos a un aspecto, aun cuando los medios de verificación sean los mismos o el mérito esté respaldado con los mismos documentos. Si bien, como ya se ha señalado en otros análisis¹¹, aún persisten obstáculos de independencia de las autoridades, y discrecionalidad sigue presente, en alguna medida, la elaboración de

⁹ Cumbre Judicial Iberoamericana. Propuesta de Reglas e Indicadores de Transparencia, Rendición de Cuentas e Integridad de los Sistemas de Justicia Iberoamericanos de la XVII edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana. Chile, 2013. Regla 21, Pág. 13.

¹⁰ Cumbre Judicial Iberoamericana. Recomendaciones en Materia de Transparencia, Rendición de Cuentas e Integridad de los Sistemas de Justicia Iberoamericanos. Argentina, 2012. Artículo 27.

¹¹ Véase: Movimiento Pro Justicia. Aplicación de la Ley de Comisiones de Postulación (2009 – 2010).

perfiles y tablas de gradación ha contribuido a disminuir los vicios del proceso. Además, tanto el perfil como la tabla de gradación son herramientas fundamentales para edificar procesos constructivos.

5. Conclusiones

- El cronograma aprobado por la Comisión de Derechos Humanos para la elección del Procurador de Derechos Humanos contiene plazos precipitados, afectando el proceso de creación de perfiles y tablas de gradación, la evaluación de candidatos y, finalmente, la toma de decisiones, que puede incidir directamente, en forma negativa, en la idoneidad de la terna que se presente al Congreso de la República.
- Los plazos contemplados para la evaluación de candidatos, la celebración o aplicación de entrevistas y la toma de decisiones no son razonables, algunos se limitan a uno o dos días, que son insuficientes y no permiten cumplir a cabalidad las garantías mínimas de estos procesos, que aseguren su idoneidad, de acuerdo a estándares internacionales.
- En el cronograma no se incluye expresamente la verificación de los antecedentes de los candidatos. Entre las diversas actividades que se contemplan el 02 de mayo está la aprobación de la guía de control de requisitos y datos de candidatos, pero no hay una fecha para su aplicación.
- La construcción y aplicación del perfil y la tabla de gradación son la base para generar procesos objetivos, que disminuyan el ámbito de discrecionalidad en la elección y promover procesos imparciales y transparentes. Sin embargo, aún persisten retos sobre todo en la aplicación de estos instrumentos, por lo que el establecimiento de reglas claras es importante para la depuración de los procesos.

6. Recomendaciones

- La Comisión de Derechos Humanos debe contemplar plazos razonables, que no incurran ni en la demora injustificada, ni en la brevedad irracional que contribuya a la premura de las decisiones. El proceso de selección debe ser reflexivo, fundado e idóneo. Debe ofrecer los espacios necesarios para la auditoría social y la participación de distintos sectores y la inclusión de sus aportes.
- El proceso de selección del Procurador debe contar con todas las garantías necesarias para asegurar una decisión fundamentada y justa, que base la selección en los méritos y la capacidad de los candidatos, determinados de manera objetiva, de acuerdo con los estándares en la materia.

- Se debe incluir la verificación de antecedentes de los candidatos en el cronograma de actividades.
- Construir el perfil de los candidatos a Procurador de Derechos Humanos y la tabla de gradación, tomando en cuenta las lecciones de procesos pasados, los retos del presente y los aportes de distintos sectores, para corregir desaciertos y disminuir el ámbito de discrecionalidad.