

Guía de monitoreo para la elección de fiscal general y jefe del Ministerio Público 2026-2030



Contenido

1.	Introducción.....	1
2.	El MP y sus jefes.....	1
3.	Requisitos mínimos.....	3
4.	Principios rectores	4
5.	Proceso de postulación de candidatos a fiscal general y jefe del Ministerio Público	4
5.1.	Convocatoria para conformar la comisión de postulación.....	4
5.2.	Integración de la comisión de postulación.....	4
5.3.	Aprobación de instrumentos.....	6
5.3.1.	Perfil de aspirantes	6
5.3.2.	Tabla de gradación.....	6
5.3.3.	Guía de entrevista.....	7
5.3.4.	Plan de trabajo.....	7
5.3.5.	Prueba psicométrica	7
5.3.6.	Prueba técnica	7
5.4.	Convocatoria de aspirantes.....	7
5.5.	Presentación de impedimentos.....	8
5.6.	Evaluación.....	8
5.7.	Elaboración de lista de elegibles	8
5.8.	Votación final e integración de nómina	8
5.9.	Impugnaciones	9
6.	Guía de monitoreo del proceso de postulación.....	9
7.	Guía para la elaboración del perfil de idoneidad.....	16
8.	Guía para la elaboración de impedimentos.....	17

1. Introducción

La actual fiscal general María Consuelo Porras Argueta está por culminar su segundo periodo al frente de la institución, tras haber logrado su reelección en 2022. Dicho proceso de postulación estuvo marcado por fuertes presiones políticas y cuestionamientos por la inclusión de Porras Argueta, tomando en cuenta que nutridas corrientes de opinión pública consideran que no tiene idoneidad ni honorabilidad.

La gestión administrativa de la fiscal y el equipo que la acompaña ha sido objeto de amplio cuestionamiento público, por parte de diversos sectores nacionales e internacionales. Entre las principales preocupaciones se encuentra la remoción arbitraria, el traslado y persecución penal o administrativa de fiscales y operadores de justicia que han tenido a su cargo casos de alto impacto relacionados con corrupción, impunidad y violación a derechos humanos. Estas acciones han contribuido a un ambiente de intimidación institucional y han generado un debilitamiento de la función esencial del Ministerio Público, que es la investigación y persecución penal objetiva e imparcial.

Como resultado, se percibe un retroceso significativo en materia de lucha contra la corrupción y fortalecimiento del Estado de derecho. Este contexto plantea desafíos para la transparencia y legitimidad del próximo proceso de elección de fiscal general, por lo que es esencial fortalecer las capacidades de fiscalización en las organizaciones de sociedad civil, profesionales del derecho, comunidad universitaria y población en general, que permita garantizar una selección de candidatos y autoridades que cumplan con los méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

Por tal razón, compartimos esta guía elaborada con base en la experiencia acumulada en el monitoreo de anteriores procesos de selección de candidatos y elección de fiscal general. En esta se explica las fases que deben cumplirse para la elección correspondiente al período 2026-2030, en concordancia con lo establecido en la normativa guatemalteca, principalmente, la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica del Ministerio Público y la Ley de Comisiones de Postulación.

Asimismo, la guía identifica los momentos clave del proceso, los instrumentos de evaluación, los actores involucrados y las oportunidades de participación e incidencia ciudadana, con el propósito de fortalecer la publicidad y transparencia en la elección de la máxima autoridad del Ministerio Público. Además, se incluye una guía práctica para la formulación y presentación de señalamientos, tachas o impedimentos, con el objetivo de facilitar una participación responsable, sustentada en información verificable y debidamente fundamentada, que contribuya al desarrollo de un proceso dotado de legitimidad.

2. El MP y sus jefes

El Ministerio Público es una institución autónoma y jerarquizada, cuya máxima autoridad es el fiscal general, a quien le compete determinar la política de persecución penal de la institución. Su función conlleva determinar la aplicación estratégica de los recursos para el logro de objetivos, así como la facultad de organización de la institución, creación de nuevas fiscalías especializadas en determinados delitos y la asignación de personal en las dependencias en toda la República.

Por tal razón, es fundamental que quien ocupe el cargo de fiscal general y jefe del Ministerio Público actúe con completa autonomía e independencia, con el fin de garantizar el buen funcionamiento del sistema democrático del país.

El fiscal general es electo por el presidente de la República, de una nómina de seis candidatos propuestos por una comisión de postulación producto de un proceso de selección que debe ser público, transparente y libre de influencias en el que se observe una correcta evaluación de parámetros de idoneidad, capacidad y honorabilidad.

Desde la separación de funciones del Ministerio Público y de la Procuraduría General de la Nación (PGN) en 1994, doce profesionales han ocupado el cargo de fiscal general, algunos electos y otros nombrados de forma interina. Antes de las reformas a la Ley Orgánica del MP en 2016, el presidente de la República tenía la facultad de remover al fiscal general, por lo que se interrumpió el periodo de algunos de ellos.





En 2026 culminará el período constitucional de la fiscal general de la República y jefa del Ministerio Público, María Consuelo Porras Argueta, quien ha dirigido la institución durante dos períodos, en los que su gestión ha estado marcada por graves actuaciones en detrimento del Estado de Derecho y de los principios democráticos del país.

De esa cuenta, por tratarse de la elección del funcionario responsable de velar porque los índices de impunidad disminuyan es importante el monitoreo ciudadano en el proceso de postulación, para lo que será necesaria la verificación de aspectos como los que se mencionan en el presente documento.

3. Requisitos mínimos

La Constitución Política de la República establece en su artículo 113 que, para optar a un empleo o cargo público, se atenderá únicamente a méritos de capacidad, idoneidad y honradez. Asimismo, el artículo 251 regula que el fiscal general debe ser abogado colegiado y tener las mismas calidades que ostentan los magistrados de la Corte Suprema de Justicia. De tal cuenta, que los aspirantes al cargo de fiscal general y jefe del Ministerio Público deben cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- Guatemalteco de origen
- De reconocida honorabilidad
- Estar en el goce de sus derechos ciudadanos
- Ser abogado colegiado activo
- Ser mayor de 40 años
- Haber desempeñado un período completo como magistrado de la Corte de Apelaciones o de Tribunales que tengan la misma calidad, o haber ejercido la profesión de abogado por más de 10 años.

4. Principios rectores

La Corte de Constitucionalidad¹ resolvió que la Comisión de Postulación de Candidatos a fiscal general debe regirse bajo los principios preceptuados en el artículo 2 de la Ley de Comisiones de Postulación siguientes:

- **Transparencia:** Desarrollarán sus actuaciones con total transparencia, informando de sus acciones de forma oportuna, eficaz, actualizada, fiable y veraz.
- **Excelencia profesional:** Deberá establecerse un perfil mínimo que facilite la selección de personas que se postulan a los distintos cargos, basado en criterios de capacidad, especialidad, idoneidad, honradez y honorabilidad comprobada, cumpliendo lo que exige la Constitución y leyes constitucionales.
- **Objetividad:** Deberá observarse criterios, requisitos y condiciones concretas y tangibles en los factores de ponderación establecidos, eliminando criterios, requisitos y condiciones subjetivas y discrecionales.
- **Publicidad:** Todos los actos que se realicen deben ser públicos, con la participación de observadores interesados y público en general.

5. Proceso de postulación de candidatos a fiscal general y jefe del Ministerio Público

El procedimiento de nominación de candidatos se rige por las reglas de la Ley de Comisiones de Postulación (LCP), Decreto No. 19-2009 del Congreso de la República, que define las siguientes fases:

5.1. Convocatoria para conformar la comisión de postulación

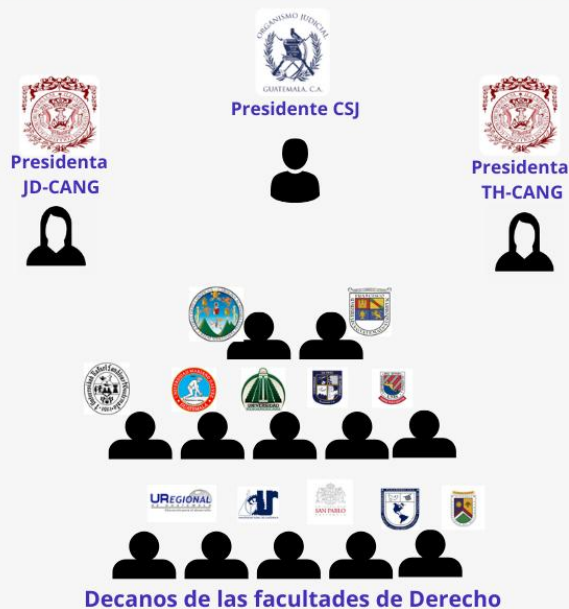
El Congreso de la República debe convocar a la comisión de postulación dentro del plazo que la ley específica determine y, a falta de éste, con 4 meses de anticipación a que termine el plazo para el que constitucional o legalmente fueron electos.

5.2. Integración de la comisión de postulación

La Constitución Política de la República y la Ley Orgánica del Ministerio Público establecen que la Comisión de postulación para nominar candidatos a fiscal general y jefe del Ministerio Público la integran:

¹ Ver resolución de la Corte de Constitucionalidad para el proceso de elección de fiscal general en el 2010, expediente 122-2010.

Integrantes de la comisión de postulación para nómina de fiscal general y jefe del Ministerio Público



Integrantes COMISIÓN DE POSTULACIÓN DE CANDIDATOS A FISCAL GENERAL 2026-2030

 José Andrés Reyes Universidad DeVinci de Guatemala	 Luis Ruano Universidad Mariano Gálvez	 Arturo Saravia Universidad Francisco Marroquín
 Luis Felipe Lepe Universidad Regional	 Mario García Universidad Rural	 Luis Aragón Solé Universidad San Pablo
 Henry Arriaga Contreras USAC	 José González Universidad de Occidente	 Julio Córdón Universidad Rafael Landívar
 Pablo Maldonado Universidad del Istmo	 Enrique Sánchez Usera Universidad Panamericana	 Nery Anleu Universidad Mesoamericana
 Patricia Gámez Presidenta de Junta Directiva del CANG	 Alicia Franco Presidenta del Tribunal de Honor del CANG	 Carlos Rodimiro Lucero Presidente CSJ

Decanos

CANG

Corte

Según lo establece el artículo 12 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, el presidente de la comisión de postulación convocará a los demás miembros con no menos de 60 días de anticipación al vencimiento del período vigente. Sin embargo, es usual que las comisiones empiecen a trabajar pocos días después de la convocatoria que debe realizar el Congreso de la República.

5.3. Aprobación de instrumentos

La comisión tiene a su cargo la elaboración y aprobación de los instrumentos que le permitirán evaluar de forma objetiva las capacidades y atribuciones de los aspirantes, según lo establecido en la Ley de Comisiones de Postulación. Para ello, luego de establecer la sede, de definir el cronograma y el reglamento interno se dedica a la aprobación de los instrumentos de evaluación que considera pertinentes. A continuación, se mencionan los que por ley no pueden obviarse, así como otros que ha sido común incluir:

5.3.1. Perfil de aspirantes

El perfil cumple una función de control positivo ya que contiene la descripción de las capacidades y cualidades personales que debe poseer el aspirante para ocupar el cargo, por lo tanto, no se refiere a los requisitos mínimos establecidos en la norma constitucional y la ordinaria antes descritos que son habilitantes para la postulación.

Al respecto, en sentencia de junio de 2014, la Corte de Constitucionalidad se refirió a la importancia de definir un perfil de los puestos a elegir: *“el perfil debe estar claro, hallarse previamente establecido, de manera que cada postulante conozca los requisitos que debe poseer para una postulación exitosa.”* Asimismo, consideró importante la evaluación de los méritos y calidades para determinar la idoneidad de los profesionales para ocupar el puesto a elegir, además de la revisión de la honradez y honorabilidad de los participantes. (Expediente 2143-2014)

Por su parte, el artículo 12 de la Ley de Comisiones de Postulación establece que la comisión debe elaborar el perfil de los profesionales a fin de evaluar las calidades éticas, académicas, profesionales y de proyección humana que comprende lo siguiente:

Aspectos que deben incluirse en el perfil de candidatos a fiscal general

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

5.3.2. Tabla de gradación

La tabla de gradación es el instrumento principal de evaluación de aspirantes. Su diseño es determinante para definir quienes tienen posibilidades de integrar la nómina de candidatos, ya que en ella se incluye la

puntuación a asignar y los medios de verificación de cada uno de los méritos que deben considerarse en la evaluación: académicos, profesionales, de proyección humana y éticos.

A través de esta herramienta se establece un sistema de calificación en una escala de 1 a 100 puntos, según lo establecido en el artículo 12 antes citado, con la salvedad que los méritos éticos no son ponderables, pero sí deben ser evaluados y calificados.

5.3.3. Guía de entrevista

La comisión puede realizar las entrevistas que estimen pertinentes y necesarias, para ello, debe elaborarse una guía que contenga los lineamientos generales relacionados a la labor del fiscal general y que permita cuantificar los resultados de esta, tal como lo indica el artículo 19 de la Ley de Comisiones de Postulación.

5.3.4. Plan de trabajo

Esta herramienta ha sido una práctica en los procesos de postulación que permite a los aspirantes dar a conocer sus estrategias para el manejo de la institución. El plan es presentado de forma sintetizada, debiendo abarcar como mínimo los siguientes aspectos:

- Coordinación institucional
- Políticas de transparencia y anticorrupción
- Políticas de gestión de recursos institucionales
- Políticas tendientes a la modernización

5.3.5. Prueba psicométrica

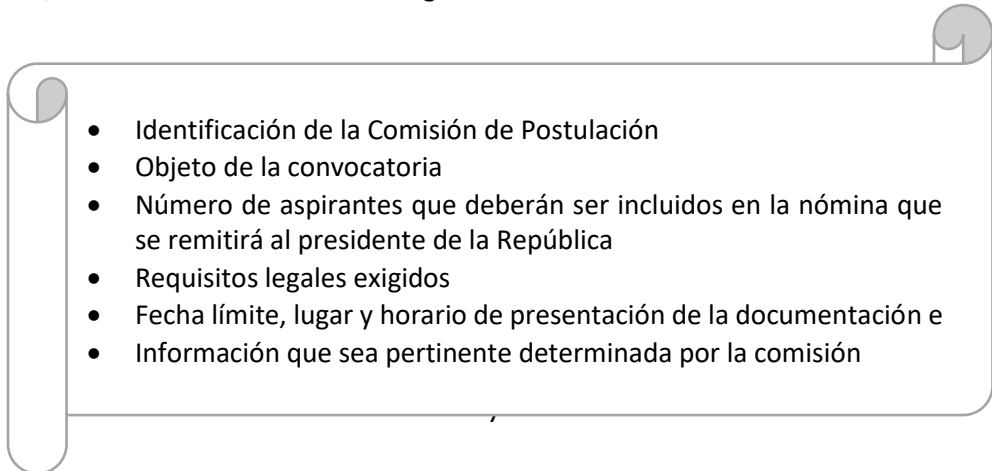
Otra herramienta que permite conocer aspectos personales del aspirante que no es posible abordar en la entrevista ha sido la prueba psicométrica. Por su naturaleza, esta prueba no es pública ni debe ser ponderada, la intención de la misma es que los comisionados puedan tener una apreciación de la conducta del aspirante que les sirva para la toma de decisión en la etapa de votación. La misma no ha sido ponderada en procesos anteriores.

5.3.6. Prueba técnica

Esta herramienta es de suma importancia en los procesos de postulación como apoyo para determinar los conocimientos que posee el aspirante y si los mismos resultarán de utilidad en el ejercicio del cargo. Estas pruebas nunca se han pasado en los procesos de postulación para fiscal general.

5.4. Convocatoria de aspirantes

La comisión de postulación mediante una publicación en el Diario Oficial y en dos de mayor circulación convoca a los aspirantes a participar en la selección. Se ha sugerido que esta también se realice por medios digitales, redes sociales y páginas de internet. Según lo establece el artículo 14 de la Ley de Comisiones de Postulación, la convocatoria contendrá la siguiente información:

- 
- Identificación de la Comisión de Postulación
 - Objeto de la convocatoria
 - Número de aspirantes que deberán ser incluidos en la nómina que se remitirá al presidente de la República
 - Requisitos legales exigidos
 - Fecha límite, lugar y horario de presentación de la documentación e
 - Información que sea pertinente determinada por la comisión

Durante la recepción de expedientes es importante conocer quiénes son los aspirantes, su ocupación y su trayectoria. La revisión de los requisitos formales, como un primer filtro, debe ser pública así los aspirantes pueden verificar que los motivos de exclusión sean aplicados en igualdad de condiciones.

Una vez que la comisión haya revisado el cumplimiento de requisitos formales publica el listado de excluidos. Para conformar el listado definitivo de aspirantes se otorga un plazo de tres días para la presentación de pruebas de descargo, y si al ser revisadas logran desvanecer los motivos de exclusión los aspirantes continúan en el proceso de postulación.

5.5. Presentación de impedimentos

Este espacio corresponde prioritariamente a la ciudadanía y es la oportunidad de presentar por escrito aquellos impedimentos que tenga el aspirante para optar al cargo, por eso deben ser sustentados y respaldados con pruebas. Es necesario recordar que los artículos de prensa no han sido considerados sustento de impedimentos.

En esta fase también se otorga el derecho a los señalados de presentar sus pruebas de descargo para desvanecer el impedimento para lo cual se habilita un plazo de cinco días.

En este espacio, ha sido una práctica que la comisión requiera información a instituciones de justicia y dependencias donde los aspirantes hubieren laborado.

Luego de verificar la información, de conocer los impedimentos y las pruebas de descargo, la comisión debería tomar una decisión pública.

5.6. Evaluación

Las comisiones de postulación procederán a examinar cada uno de los expedientes, asignándoles la puntuación con base en la tabla de gradación previamente elaborada y aprobada; en esta fase se examina los medios de verificación de cada uno de los aspectos definidos para evaluar los méritos.

De esa cuenta, la Ley de Comisiones de Postulación faculta para solicitar la información necesaria a las entidades establecidas en la ley y otras que considere pertinentes.

5.7. Elaboración de lista de elegibles

Culminado el proceso de evaluación se procede a elaborar una lista de aspirantes elegibles. Las votaciones inician con aquellos aspirantes mejor evaluados y se continúa en forma descendente hasta integrar la nómina de seis candidatos.

5.8. Votación final e integración de nómina

La comisión de postulación puede definir una nota mínima que será la línea de corte para considerar a un candidato elegible o no. En todo caso, se requiere que la votación sea nominal y que los comisionados expresen a viva voz su razonamiento sobre la honorabilidad de los aspirantes.

Conformada la nómina de seis candidatos, la comisión debe remitirla al presidente de la República para el nombramiento por lo menos 15 días antes del vencimiento del período para el cual fue nombrado el fiscal general que debe entregar el cargo, según lo establece el artículo 12 de la Ley Orgánica del Ministerio Pública.

5.9. Impugnaciones

La ley establece un plazo de 72 horas después de publicada la nómina para presentar impugnaciones. El pleno de la comisión debe resolverlas en un mismo plazo.

6. Guía de monitoreo del proceso de postulación

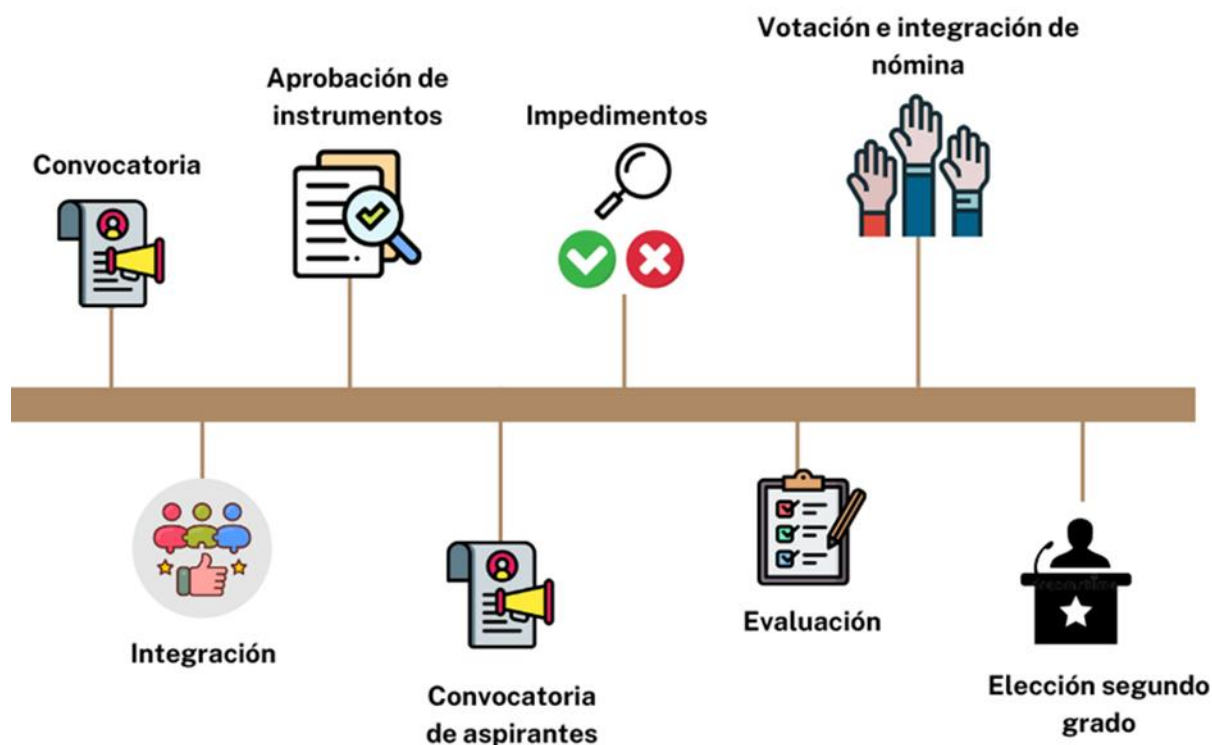
Es importante ejercer una auditoria social sobre el proceso de elección de fiscal general y jefe del Ministerio Público, con la finalidad de que el proceso se desarrolle bajo la estricta observancia de los principios de idoneidad, transparencia, independencia y publicidad.

La fiscalización de la sociedad civil es fundamental, no solo para conocer de lleno e involucrarse en estos procesos sino para exigir rendición de cuentas de los postuladores que se convierten en grupos importantes de toma de decisiones. Esta exigencia se extiende al elector, para el caso en concreto al presidente de la República.

Entre los objetivos principales de monitorear el proceso están:

- Promover la selección de profesionales idóneos, bajo criterios objetivos y técnicos
- Impulsar el desarrollo de los procesos de postulación bajo los principios de transparencia, publicidad, objetividad e idoneidad

El monitoreo abarca desde la conformación de la comisión de postulación hasta la elección del fiscal general; aunque en el proceso la presentación de impedimentos es la única fase de involucramiento directo de la ciudadanía, el monitoreo cobra especial interés en las siguientes fases:



En la primera etapa, el monitoreo se centra en que la convocatoria se realice en el plazo legalmente establecido para que la integración y el trabajo de los postuladores se realice con el tiempo adecuado.

Las primeras acciones de la comisión abarcan el establecimiento de la sede, así como la aprobación del cronograma, reglamento interno, instrumentos de evaluación, hoja de inscripción y requisitos de la convocatoria. El monitoreo es clave porque son las herramientas que se utilizarán en la toma de decisiones.

El trabajo del monitoreo será examinar, por ejemplo, que el cronograma incluya plazos amplios que permitan realizar un proceso de revisión exhaustivo, que la normativa interna garantice la transparencia del proceso y que el perfil de idoneidad sea verificable con instrumentos de evaluación objetivos y alineados con los estándares adecuados al cargo.

En la discusión de las normas internas debe prestarse atención ya que puede ser el mecanismo de apertura o cierre a la participación ciudadana o también puede modularse el parámetro de publicidad.

La tabla de gradación es el instrumento principal de evaluación de aspirantes. Su diseño es determinante para definir quienes tienen posibilidades de integrar la nómina de candidatos, ya que en ella se incluyen todos los méritos que deben considerarse en la evaluación: académicos, profesionales, de proyección humana y éticos. Para ello, es recomendable verificar los siguientes aspectos:

Calificación	• Forma de distribución de puntos • Que no exista obsequio de puntos • Los méritos éticos no pueden ser ponderados
Méritos	• Distribución correcta de los rubros • Que se pueda verificar la experiencia y conocimiento del aspirante • Que se incluyan criterios de evaluación y medios de verificación

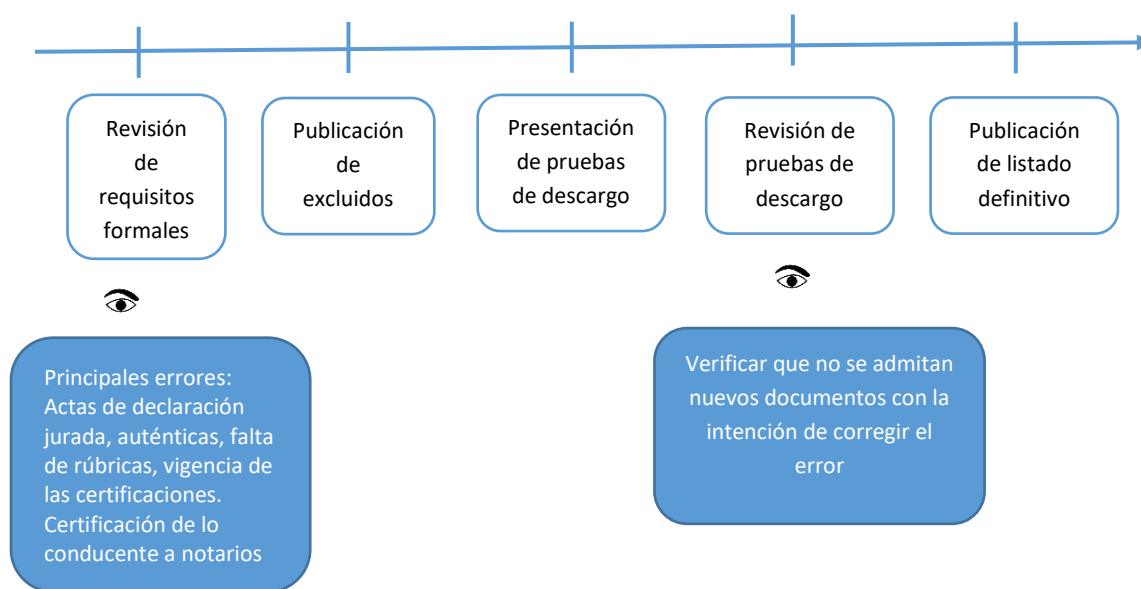
Los instrumentos de evaluación aprobados por la comisión (incluido el perfil de idoneidad, la tabla de gradación, la guía de entrevista o cualquier otra herramienta) deben ser diseñados de manera coherente y complementaria, de manera que se garantice una evaluación integral. Esto permitirá valorar de forma exhaustiva y equilibrada diferentes dimensiones de los méritos de cada aspirante.

A manera de ejemplo, en los últimos procesos de postulación ha sido una práctica incluir en la tabla de gradación como aspectos a evaluar en los méritos académicos:

- Doctorado o maestría
- Especializaciones, diplomados y cursos temáticos
- Docencia universitaria
- Participación en eventos académicos como disertante o conferencista
- Distinciones, premios, reconocimientos o becas
- Publicaciones académicas

En los méritos profesionales se ha evaluado el conocimiento y experiencia de la materia; en el presente caso, en derecho penal, procesal penal, constitucional o investigación criminal y forense, así como en el ámbito de la administración.

Durante la recepción de expedientes es importante conocer quiénes son los aspirantes, su ocupación y su trayectoria. La revisión de los requisitos formales, como un primer filtro, debe ser pública; tanto quienes monitorean como quienes aspiran podrán verificar que los motivos de exclusión sean aplicados en igualdad de condiciones. Esta fase debe incluir las siguientes acciones:



La entrevista debe tener relación con el perfil de idoneidad. En esta fase es importante que la sociedad que observa ponga especial atención en el actuar de los comisionados para verificar que no planteen preguntas sesgadas o con la intención de beneficiar o perjudicar a determinado aspirante.

Comprende una etapa valiosa para los participantes, pues les da la oportunidad de presentar su plan de trabajo, trayectoria y demás criterios, mientras que a los comisionados les amplía la información y demás elementos a tomar en cuenta al momento de la evaluación íntegra de cada expediente.

Las pruebas psicométricas generan otro elemento de evaluación que permite obtener un perfil del candidato, respecto a las características o habilidades que se buscan para el desempeño del cargo. Las mismas deben realizarse en igualdad de condiciones a todos los participantes, sin ponderación, pero como requisito para continuar en el proceso.

Aunque los señalamientos de impedimento no han sido vinculantes, en algunos casos ha sido útil para que los comisionados mediten su voto por tener conocimiento de alguna causal de impedimento para asumir el cargo o tacha a la honorabilidad del aspirante.

Por ello, es importante hacer el recuento de quienes son los aspirantes tachados, si se da a conocer públicamente los motivos del impedimento, la forma en que la comisión decide conocerlos, si son aceptados o no y si la decisión se toma de manera pública.

El monitoreo en la etapa de evaluación debe centrarse en verificar que la comisión trabaje con total transparencia y publicidad, es recomendable que la comisión realice la evaluación en plenaria y no por grupos, de tal forma que pueda auditarse el actuar de los comisionados y no dar lugar a la discrecionalidad y favoritismos hacia determinados aspirantes. A continuación, se comparte una guía de monitoreo:

Guía de monitoreo

Instalación de la comisión de postulación, convocada por el Congreso de la República con 4 meses de anticipación como mínimo

Convocatoria a miembros de la comisión de postulación para elaborar la nómina, convoca la presidencia del OJ

Elección del secretario titular y secretario suplente de la comisión

Discusión y aprobación de metodología de trabajo y mecanismos de votación

Aprobación de cronograma de trabajo

Aprobación de perfil de idoneidad, tabla de gradación y guía de entrevista	
Convocatoria pública de participantes	
Recepción de expedientes con fecha límite	
Exclusión razonada de aspirantes que no reúnen requisitos exigidos	
Presentación de pruebas de descargo de los excluidos	
Revisión de pruebas de descargo y definición de lista oficial de aspirantes	

Recepción y verificación de impedimentos contra aspirantes	
Recepción de pruebas de descargo y decisión sobre impedimentos	
Entrevistas	
Evaluación de expedientes con base en la tabla de gradación	
Elaboración de nómina de aspirantes elegibles	

Votación a viva voz de aspirantes según el orden de mayor a menor calificación _____ _____	
Publicación de nómina final por los medios legales _____ _____	
Recepción e impugnación de la nómina _____ _____	
Remisión de la nómina al presidente de la República _____ _____	
Nombramiento de fiscal general y jefe del MP por el presidente de la República _____ _____ _____	

7. Guía para la elaboración del perfil de idoneidad

El perfil es la principal herramienta de identificación de méritos reduce la discrecionalidad de los seleccionadores para los nombramientos “a dedo” o por compadrazgos. Los atributos que lo componen deben diferenciarse claramente de los requisitos mínimos para acceder al cargo, pues se trata de parámetros distintos. Por ello se trata de capacidades y cualidades específicas para el cargo de fiscal general.

Los requisitos mínimos funcionan como un parámetro objetivo de control negativo, ya que cumplen la función de descartar a quienes no pueden acceder al cargo, pero no brindan información acerca de quién puede ser el candidato más idóneo. Mientras que el perfil de idoneidad cumple precisamente el control positivo, ya que contiene la descripción de un funcionario idóneo con ciertas capacidades y cualidades personales que lo habilitan para ejercer el cargo con total independencia.

Para determinar la idoneidad y capacidad debe realizarse una evaluación de los méritos y calidades que posee el aspirante para decidir que efectivamente cuenta con las aptitudes que se requieren para el puesto. De igual forma, debe verificarse la honradez y la honorabilidad de los participantes, de acuerdo a los mandatos constitucionales.²

La honradez de una persona podrá comprobarse siempre que actúe de forma proba, justa, recta y con integridad. Este aspecto también debe ser verificado en los méritos éticos, de igual manera que la honorabilidad haciendo un pronunciamiento respecto de su existencia e inexistencia, no con una valoración numérica.³ Se trata de definir si el aspirante cuenta o no con honradez y con honorabilidad.

Idoneidad	Ajuste del perfil del candidato a los requerimientos del cargo
Capacidad	Conocimientos, competencias técnicas, experiencia y formación • Formación académica: estudios universitarios • Formación laboral: Cómo ha sido su desempeño en los cargos que ha ocupado • Capacitación: Que esté en constante actualización, referente al sistema penal guatemalteco. Habilidad para dirigir procesos de persecución penal estratégica • Logros profesionales: reconocimientos en proyectos implementados que hayan tenido incidencia en la sociedad • Pruebas técnicas • Entrevistas
Honradez	Comportamiento ético y transparente, sin antecedentes de corrupción
Honorabilidad	Reputación moral y conducta social ejemplar • Antecedentes penales y policiacos • Declaración patrimonial • Investigación de conflicto de interés • Informes de entidades de control (SAT, TSE, CGC, MP) • Historial de denuncias • Que no tenga señalamientos por cuestiones morales

² Sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha 13 de junio de 2014, dentro del expediente 2143-2014.

³ Ibid.

8. Guía para la elaboración de impedimentos

Tal como lo establece el artículo 20 de la Ley de Comisiones de Postulación cualquier persona puede hacer saber por escrito a la comisión de postulación sobre impedimentos de algún aspirante que haya reunido los requisitos de ley.

Al respecto de los impedimentos, la Corte de Constitucionalidad ha dicho:

En la fase de verificación de antecedentes, entrevista y auditoría social luego de la publicación de la lista de nombres de aspirantes que llenan requisitos, se abre el período para que cualquier persona haga de conocimiento de la comisión cualquier impedimento que conozca respecto de aquellos (auditoría social), oportunidad en la que es factible objetar la falta de requisitos de capacidad, idoneidad, de honradez o de reconocida honorabilidad. (Expedientes acumulados 4639, 4645, 4646 y 4647-2014)

No puede ser tomado como sustento suficiente el propio señalamiento del amparista al sostener que no es idóneo un candidato por haberlo denunciado en instancia penal sin aportar prueba ajena a su propio señalamiento. (Expediente 1241-2014)

Se debe garantizar la idoneidad de los integrantes de las altas cortes, debiéndose incorporar a su perfil, entre otros, elementos como la independencia e imparcialidad, honorabilidad y una historia de conducta intachable y conocimiento legal importante. (Expediente 2143-2014)

En los procesos de postulación se ha hecho referencia a impedimentos, señalamientos, objeciones, tachas o vetos como similares por lo que las definiciones del Diccionario de la Real Academia Española podrán ampliar el contexto para lograr una diferenciación:

Impedimento	Señalamiento
1. Obstáculo, embarazo o estorbo para algo. 2. Cada una de las circunstancias que hacen ilícito o nulo el matrimonio.	1. Acción de señalar (determinar lugar, hora para un fin). 2. Designación de día para un juicio oral o una vista. 3. Asunto que se ha de tratar en el día designado.
Objeción: Razón que se propone o dificultad que se presenta en contra de una opinión o designio, o para impugnar una proposición. Objeción de conciencia: Negativa a realizar actos o servicios invocando motivos éticos o religiosos.	Tacha 1. Falta, nota o defecto que se halla en una cosa y le hace imperfecta. 2. Motivo legal para desestimar en un pleito la declaración de un testigo.
Veto 1. Derecho que tiene una persona o corporación para vedar o impedir algo. U. principalmente para significar el atribuido según las constituciones al jefe del Estado o a la segunda Cámara, respecto de las leyes votadas por la elección popular. 2. Acción y efecto de vedar.	Veto absoluto: veto que impide la promulgación y vigencia de una ley. Veto suspensivo: veto que retarda la promulgación y vigencia de una ley.

Algunos de ellos, al ser referidos como verbos, pueden tener una acepción más cercana a lo que se ha querido describir en los procesos de postulación. Por ejemplo, tachar es atribuir a algo o a alguien cierta falta mientras que vetar es poner el veto a una proposición, acuerdo o medida como sinónimo de vedar, desaprobar, censurar u oponerse.

Ante el uso indistinto de los conceptos resulta necesario apartar las denuncias de carácter técnico de las de carácter moral. Así, un impedimento técnico está vinculado a la falta de competencia o aptitud profesional o académica, es decir, que no cuente con los conocimientos o la experiencia para desempeñar el cargo mientras que un impedimento moral puede ser aquél que afecta la independencia o imparcialidad por el comportamiento ético del aspirante, que puede reflejarse en conductas indebidas como conflictos de interés, nepotismo, corrupción o beneficios particulares que le imposibilitan a que asuma el cargo porque no se garantiza la probidad o el interés público.

Independientemente de la causal del impedimento, el ciudadano u organización social debe aportar el respaldo documental que demuestre lo que denuncia; en estos casos no es suficiente una nota de prensa.

Generalmente se ha requerido que los impedimentos sean presentados por escrito y en versión digital (PDF en CD / USB) en la sede de la comisión, en el espacio habilitado para la recepción. El escrito de señalamientos debe contener como mínimo la siguiente información:

- ☐ IDENTIFICACIÓN DE LA COMISIÓN
Se dirige a la comisión de postulación para integrar la nómina de candidatos a fiscal general de la República y jefe del Ministerio Público 2026-2030 (este nombre podrá variar según lo denominen los integrantes de la comisión en la primera sesión)
- ☐ DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE PRESENTA LOS IMPEDIMENTOS
Nombres y apellidos, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio, código único de identificación.
Si es una organización, el documento que acredite la representación
- ☐ LUGAR PARA RECIBIR NOTIFICACIONES
Dirección física, correo electrónico y número de teléfono del firmante u organización
- ☐ EXPOSICIÓN CLARA Y CONCISA DE LOS IMPEDIMENTOS
En la postulación anterior, no se permitió que se fundamentaran en señalamientos políticos, ni en denuncias, demandas o procedimientos en trámite judicial o administrativo si no existía sentencia condenatoria debidamente ejecutoriada o resolución definitiva no pendiente de recurso o notificación
- ☐ MEDIOS DE COMPROBACIÓN
Adjuntar la documentación que demuestre la veracidad de los señalamientos, no artículos de prensa
- ☐ FIRMA DE QUIEN PRESENTA LOS IMPEDIMENTOS

Se acompaña:
 - ☐ Copia del documento personal de identificación del firmante
 - ☐ Copia de la representación legal, en caso sea una persona jurídica
 - ☐ Copias del escrito y de la documentación de respaldo (dependerá de lo que establezca la comisión)