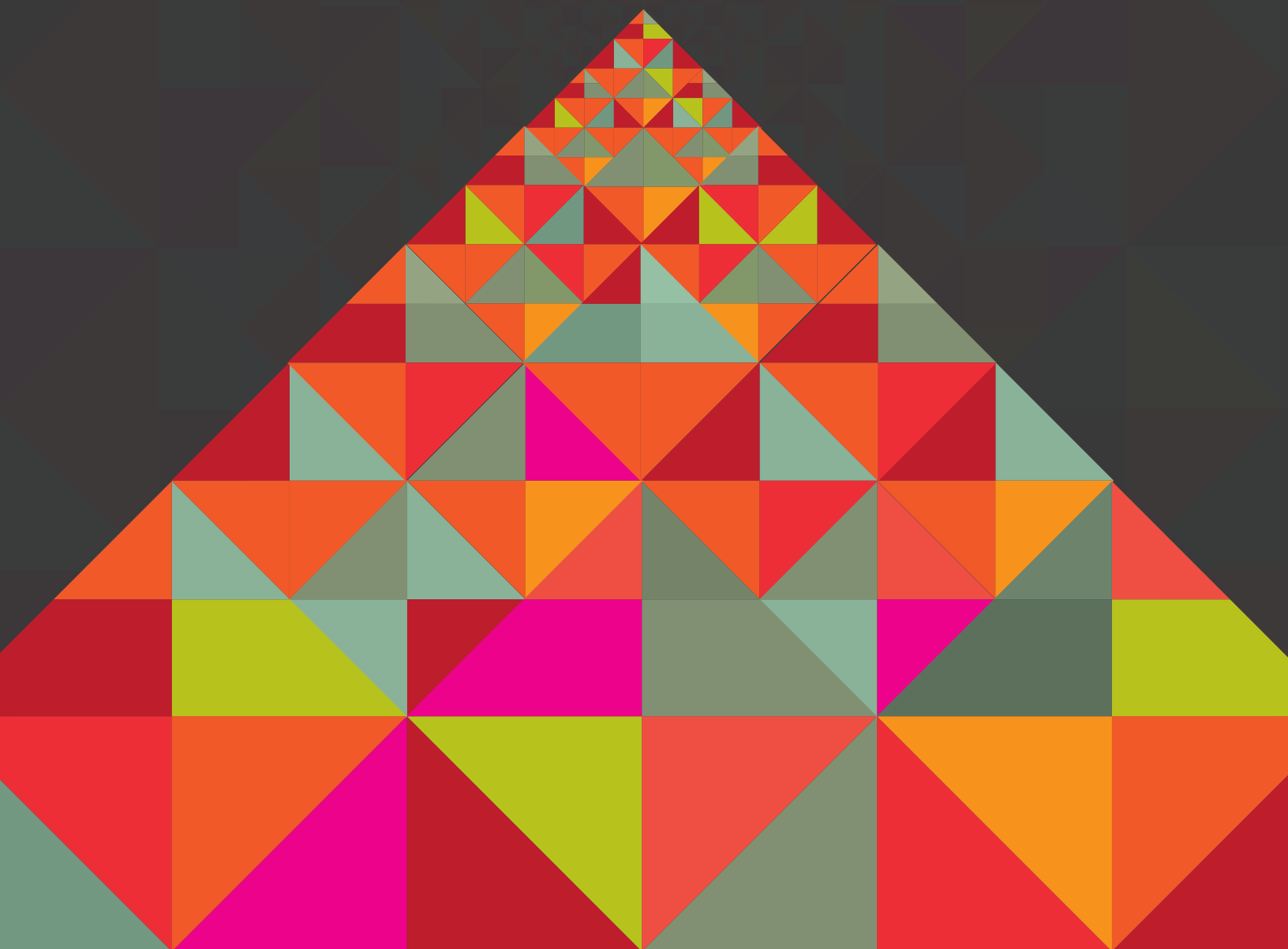


LINEAMIENTOS PARA LA  
selección de altas autoridades del  
sistema de procuración de justicia:  
fiscal o procurador(a) general





**Fundación para el Debido Proceso  
Due Process of Law Foundation**

1779 Massachusetts Ave., NW, Suite 710  
Washington, D.C. 20036  
Tel.: (202) 462.7701 – Fax: (202) 462.7703  
E-mail: [info@dplf.org](mailto:info@dplf.org) Web site: [www.dplf.org](http://www.dplf.org)

# Introducción

## LA INVESTIGACIÓN EFICAZ Y LA SANCIÓN OPORTUNA DEL DELITO, SON DE VITAL IMPORTANCIA PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO;

y el papel que cumplen las autoridades de procuración de justicia es fundamental para el correcto funcionamiento del sistema judicial y para la vigencia de los derechos humanos. Tanto el derecho de las víctimas de acceder a la justicia, como el derecho de los imputados a las garantías de un debido proceso, se ven afectados cuando la persecución del delito no se realiza de manera objetiva, independiente e imparcial. Como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha resaltado, la falta de independencia de los fiscales puede tener un impacto, tanto en la efectividad e impulso de las investigaciones como en la decisión de ejercer la acción penal, o de archivar una investigación. Por ello, resulta imprescindible que la selección de las altas autoridades del sistema de procuración de justicia –Fiscal o Procurador(a) General- **recai-ga sobre las personas más capaces e idóneas para el cargo**. Ello requiere procesos de selección transparentes y públicos, orientados a identificar el mérito de los(as) candidatos(as), y en los cuales se permita la participación de la sociedad civil.

El presente documento contiene recomendaciones sobre los rasgos que deberían caracterizar los procesos de selección de altas autoridades del sistema de procuración de justicia y los elementos que debería contener un perfil de Fiscal o Procurador(a) General que sirva como herramienta idónea para identificar el mérito de los(as) candidatos(as) al más alto cargo del Ministerio Público.

Si bien las legislaciones nacionales con frecuencia establecen que los(as) Fiscales o Procuradores(as) Generales están sujetos a los mismos requisitos que los(as) magistrados(as) de altas cortes, el papel de los primeros en relación al impulso de la investigación criminal, y sus facultades de dirigir estratégicamente la institución y de perseguir la actuación coherente del Ministerio Público mediante instrucciones generales de política procesal penal dirigidas a los fiscales de menor jerarquía, sugieren la consideración de ciertos rasgos particulares.

Estas recomendaciones se basan en la experiencia comparada en la elección de Fiscales y/o Procuradores(as) Generales, y recogen reglas y estándares desarrollados específicamente para la selección de fiscales en el marco de las Naciones Unidas, del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y del Consejo de Europa; sin embargo, pueden ser complementadas con nuestras recomendaciones contenidas en los *Lineamientos para una selección de integrantes de altas cortes de carácter transparente y basada en los méritos*<sup>1</sup>.

Finalmente, si bien la existencia de modelos diversos de procuración de justicia determina que también existan diversas formas de seleccionar al titular de la entidad, consideramos que todas ellas deben estar orientadas a seleccionar a un(a) Fiscal o Procurador(a) General que pueda desempeñar sus funciones con autonomía y tenga la capacidad de resistir presiones de todo tipo que afecten la imparcialidad de su gestión y comprometan la confianza ciudadana en la institución.

<sup>1</sup> Disponible en <http://www.dplf.org/es/resources/lineamientos-para-una-seleccion-de-integrantes-de-altas-cortes-de-caracter-transparente--0>

# 1. PRINCIPIOS MÍNIMOS QUE DEBEN REGIR EL PROCESO DE SELECCIÓN

## 1.1 La selección debe realizarse mediante procedimientos imparciales y basados en criterios objetivos

Más allá del modelo de procuración de justicia que cada país haya adoptado, y de cual sea el órgano competente para designar al futuro(a) Fiscal o Procurador(a) General –el Ejecutivo, el Parlamento, las altas cortes, una entidad especial, o una combinación de los anteriores-, el diseño del procedimiento de selección debe estar orientado, en todas sus etapas, a garantizar una designación **imparcial**.

Esta imparcialidad se manifiesta en diversos rasgos o aspectos que, de manera general, buscan racionalizar la decisión, y **disminuir o eliminar la posibilidad de que la designación resulte influenciada por motivos indebidos**, como la afinidad a determinada fuerza política, la cercanía a grupos de poder o incluso a la criminalidad organizada. Es previsible que un(a) Fiscal o Procurador(a) General que mantiene vínculos de esa naturaleza, no podrá actuar con autonomía e imparcialidad si la investigación criminal llega a afectar tales intereses.

Una de las formas en que la experiencia com-

parada ha perseguido este objetivo, es la adopción de mecanismos de selección por **concurso abierto**, que permitan a cualquier interesado(a) que satisfaga los requisitos mínimos y cumpla los rasgos del perfil, aspirar a ocupar este alto cargo.

Adicionalmente, es imprescindible que las reglas que regulan el procedimiento de selección, estén **establecidas con detalle y claridad, de manera previa** al inicio del procedimiento, lo que incluye el desarrollo de **criterios objetivos** para evaluar cada uno de los rasgos del perfil del(la) aspirante.

Es recomendable que estas reglas estén recogidas en una fuente normativa que goce de estabilidad, y que no pueda ser modificada en cada nuevo concurso. La aprobación o la modificación de las reglas y criterios durante un procedimiento en curso, afecta directamente su imparcialidad.

Por otro lado, la imparcialidad se encuentra directamente relacionada con el principio de **deliberación**. De este modo, los procedimientos que involucran a dos o más autoridades en la designación, promueven la imparcialidad en mayor medida que aquellos que dejan esta decisión en manos de una única instancia gubernamental.

Del mismo modo, involucrar a órganos **colegiados** en alguna etapa del procedimiento – sea el parlamento, el consejo de la judicatura, o algún otro similar-, así como el estableci-

miento de **mayorías calificadas** para adoptar determinadas decisiones, es otra medida que promueve una mayor imparcialidad, frente a aquellos procedimientos en los que la autoridad competente puede adoptar decisiones sin deliberar.

De otro lado, la imparcialidad exige que el mecanismo de selección incluya una **evaluación técnica** del(la) candidato(a), **basada en criterios objetivos**. Es recomendable que esta evaluación sea encomendada a un **ente distinto** de aquel que debe realizar la elección, y que sea establecida como una etapa diferenciada dentro del procedimiento.

Esto es particularmente importante en los casos en que la elección debe ser efectuada por un órgano político como instancia única, como el Parlamento o el Ejecutivo.

En el primer caso, la evaluación técnica puede ser gestionada por una comisión o comité parlamentario; mientras que, en el segundo caso, es posible encomendar esta tarea a un comité de asesores expertos e independientes. En la experiencia comparada, la división del mecanismo de selección en dos etapas es una buena práctica, que permite encomendar la labor previa de preselección técnica a una entidad diferente, que goce de autonomía, como un consejo de la judicatura.

En el derecho comparado, las altas cortes han llegado a anular nombramientos de Fiscales o Procuradores(as) Generales, por no haberse ajustado al procedimiento preestablecido.

Por ejemplo, mediante resolución del 10 de junio de 2010, la Corte de Constitucionalidad de Guatemala anuló el nombramiento del entonces Fiscal General Conrado Reyes y ordenó la repetición de todo el procedimiento (Exp. 1477,1478,1488,1602,1630-2010, y 1793-2010), por considerar que la evaluación del perfil adecuado no podía consistir en “una asignación matemática de cumplir con determinados supuestos (edad, nacionalidad, título profesional, créditos académicos, carencia de antecedentes penales o condenas de un tribunal de honor, etcétera) sino [en] una calificación cualitativa que garantizara la certidumbre de nominar a los mejores en preparación para el difícil cargo”.

Asimismo, en marzo de 2012, el Consejo de Estado de Colombia, anuló la designación de Viviane Morales como Fiscal General de la Nación de ese país (Radicación 11001-03-28-0000-2011-00003-00), por haberse modificado indebidamente, vía interpretación, las reglas sobre el cálculo de la mayoría requerida para el nombramiento por parte de la Corte Suprema de Justicia; afectando de este modo la seguridad jurídica, el debido proceso, y el principio de igualdad.

## 1.2 El mecanismo de selección debe estar basado en el mérito, e incorporar salvaguardas contra nombramientos basados en predilecciones o prejuicios

Para garantizar la autonomía e independencia del(la) futuro(a) Fiscal o Procurador(a) General, es preciso que el procedimiento de selección no se vea afectado ni pueda ser influenciado por las preferencias, predilecciones o prejuicios de las autoridades encargadas de adoptar la decisión.

Para ello, el nombramiento debe ser el resultado de una evaluación basada exclusivamente en el mérito, es decir, en el cumplimiento de una serie de *condiciones* que hacen de un(a) candidato(a) una persona idónea para ejercer el cargo.

El **perfil**, como la principal herramienta de identificación del mérito, constituye la principal salvaguarda frente a los nombramientos que puedan basarse en motivos distintos, pues reduce de manera importante la discrecionalidad de los órganos que intervienen en la selección.

Es importante aclarar que la apreciación del mérito **no debe ser una cuestión subjetiva**, es decir, no puede depender de que el órgano competente libremente entiende como tal. Debe ir acompañada de **criterios objetivos** que permitan verificar y evaluar cada uno de los elementos que lo componen, y que puedan ser objeto de escrutinio posterior.

Si bien es cierto, algunos de esos elementos, como la alta calidad moral, por su naturaleza

no admiten una medición exacta, debe procurarse definirlos con claridad y, en lo posible, establecer **supuestos concretos** en los que estos rasgos se consideran ausentes.

Otras salvaguardas esenciales, que se desarrollan de manera más extensa en este documento, son las garantías de **publicidad, transparencia, y participación ciudadana**.

En algunos sistemas, se ha buscado combatir la discrecionalidad de los nombramientos,

estableciendo la obligación de presentar **“ternas de candidatos”**, de entre los cuales debe elegirse solo a uno de ellos. Sin embargo, la eficacia de esta medida de salvaguarda, depende de que la totalidad de los miembros de la terna satisfaga suficientemente el perfil establecido. Las llamadas “ternas de uno”, en las que dos de sus integrantes no cumplen con el perfil o presentan serios cuestionamientos, constituyen una práctica que defrauda esta garantía, volviéndola ficticia e inútil para su finalidad original.

El Consejo de Estado de Colombia, en su sentencia del 06 de marzo de 2012, ha recalcado, referido a la atribución constitucional del Presidente de la República para proponer candidatos a Fiscal General, que “la atribución asignada al Primer Mandatario del Estado para elaborar la terna, está determinada por el cumplimiento de los requisitos y calidades constitucionales y legales de cada uno de los aspirantes”.

### 1.3 El mecanismo de selección debe excluir toda forma de discriminación

Por otro lado, la regla del procedimiento de selección debe respetar el principio de igualdad y no discriminación, excluyendo toda forma de discriminación en contra de una persona por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, procedencia nacional, social o étnica, situación económica, nacimiento, u otra condición.

La realización de concursos abiertos de mérito para seleccionar a las altas autoridades de

procuración de justicia, es una buena práctica que se observa en la experiencia comparada para promover la igualdad en el acceso, incluso a los más altos cargos.

Asimismo, la amplitud o ambigüedad de los criterios para seleccionar al Fiscal o Procurador(a) General, pueden permitir una interpretación discrecional que, en la práctica, excluya a ciertos(as) candidatos(as) por motivos arbitrarios o prohibidos por el principio de igualdad. En ese sentido, la existencia de criterios objetivos y claros, previstos con anterioridad, es una medida que contribuye a evitar la discriminación.

## 1.4 Debe existir un perfil de Fiscal o Procurador(a) General, diferenciado de los requisitos mínimos

En todo mecanismo de selección que esté orientado al mérito, es importante que exista una adecuada regulación del perfil, que lo distinga claramente de los requisitos mínimos para acceder al cargo, pues se trata de parámetros distintos.

Los requisitos mínimos (como la edad mínima, la profesión de abogado, la antigüedad en el ejercicio de la profesión en sus distintas modalidades y otras exigencias similares) funcionan como un parámetro objetivo de **control negativo**, ya que permiten descartar a quienes no pueden acceder al cargo, pero no brindan información acerca de quién puede ser el(la) candidato(a) más idóneo(a).

Dicha función de **control positivo** la cumple, precisamente, el perfil. El perfil contiene la descripción de un funcionario ideal que posee ciertas capacidades y cualidades personales que lo habilitan para ejercer el cargo con imparcialidad. Contra esta descripción, en cada uno de sus rasgos, deben ser comparados todos(as) los(as) candidatos(as) que se sometan a evaluación (y que hayan satisfecho previamente los requisitos mínimos). De esa comparación, se podrá observar que estos se acercan al perfil en distintos grados y que, por lo tanto, resultan más o menos idóneos para ocupar el cargo.

Esta diferencia ya ha sido recogida por la legislación de varios países. En el Perú, la Ley de Carrera Fiscal, Ley 30483, distingue entre requisitos mínimos (artículo 4) y elementos del perfil del fiscal (artículo 2). En Honduras, el Acuerdo PCSJ-1-2016 de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, que aprueba el protocolo para seleccionar a jueces y magistrados(as) con competencia nacional en materia anticorrupción, también establece esta distinción (numeral 32)<sup>2</sup>.

## 1.5 El perfil de Fiscal o Procurador(a) General debe estar previamente establecido y ser vinculante y adecuado al contexto

Por otro lado, para que resulte una herramienta útil, el perfil **debe ser claro**, de manera que todas las capacidades y cualidades que lo conforman, estén definidas de la manera más precisa y clara posible en la ley. Ello implica no solo que se enumeren con claridad, sino que, de ser el caso, se establezca el peso relativo que cada una de ellas tendrá en la evaluación de los(as) candidatos(as) o si todas tendrán el mismo peso.

La incorporación del perfil en la ley, entendida en sentido formal, refuerza **su carácter normativo y no meramente referencial**, lo que

<sup>2</sup> Disponible en <http://www.poderjudicial.gob.hn/Documents/AcuerdoAprobacionProtocoloSeleccionJuecesMagistrados.pdf>



significa que el perfil origina en los órganos a cargo de todas las etapas del procedimiento, el deber jurídico de evaluar y seleccionar a aquellos(as) candidatos(as) que más se acerquen a él, antes que a quienes no tienen las capacidades y cualidades que lo integran, o que las tienen, pero en un menor grado.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, ha desarrollado una línea consistente sobre la posibilidad de impugnar las designaciones de autoridades de segundo grado realizada por el órgano legislativo, cuando este no ha justificado ni fundamentado adecuadamente el cumplimiento del perfil. La Sala ha señalado, además, que tratándose de instituciones que realizan funciones de control, es fundamental que los designados no tengan una filiación político-partidaria que pueda afectar su independencia (Sentencia 49-2011 del 23 de enero de 2013).

Otro punto a considerar, es que la definición final de cuáles serán los rasgos del perfil es algo que no puede ser ajeno al contexto, a las necesidades que el(la) futuro(a) Fiscal o Procurador(a) General debe satisfacer en un determinado tiempo y lugar, y a las habilidades y rasgos que requiere su desempeño en el marco del sistema penal en el que se desenvolverá (inquisitivo o acusatorio). Así, por ejemplo, el perfil debería permitir evaluar la capacidad del(la) candidato(a) de planificar y conducir estratégicamente la institución para el cumplimiento de sus objetivos en un determinado momento histórico.

## 1.6 El mecanismo de selección debe generar la confianza de la ciudadanía y el respeto de la judicatura y de las profesiones jurídicas

El nombramiento del(la) Fiscal o Procurador(a) General es un evento de interés público, por la importancia que la prevención, investigación y persecución penal del delito supone para el correcto funcionamiento del Estado y para la consecución de la paz social. Por ello, el mecanismo que se utilice debe generar confianza en la ciudadanía, en las demás instituciones que integran el sistema de justicia, y en los operadores jurídicos en general.

En ese sentido, además de la publicidad, transparencia y mecanismos de participación de la sociedad civil, que se desarrollan a continuación, esta confianza puede reforzarse involucrando en el procedimiento a expertos que no tengan ninguna vinculación o actividad política, y que tengan el respeto de la ciudadanía, de las autoridades y de la comunidad jurídica. Estos expertos pueden ser integrados en un comité asesor, o convocados de manera individual para asesorar a los órganos competentes en la evaluación de los antecedentes de los(as) candidatos(as).

Asimismo, representantes relevantes de la comunidad jurídica, o incluso del propio sistema de procuración de justicia, pueden ser convocados para brindar y opinar acerca de las calificaciones profesionales de los(as) candidatos(as).

De acuerdo con los estándares internacionales, es necesario garantizar que la elección de altas autoridades del sistema de justicia se realice en función del mérito y la capacidad profesional de los(as) candidatos(as). Pero además, es importante que la ciudadanía lo perciba así.

## 1.7 El proceso de selección debe ser público y transparente

Este rasgo, que se manifiesta de distintas maneras dependiendo del tipo de mecanismo de selección, tiene por finalidad evitar o reducir la arbitrariedad y las influencias indebidas en los nombramientos, construir la confianza ciudadana en la procuración de justicia y facilitar la identificación del mérito de los(as) candidatos(as), mediante el escrutinio de la ciudadanía. Las medidas que garantizan la transparencia y publicidad, incluyen las siguientes:

- Los requisitos mínimos, el perfil, las reglas del procedimiento de selección —en cada una de sus etapas—, sus plazos y las formas de postulación deben ser **publicitados** de manera previa a su inicio.
- La ciudadanía debe poder acceder oportunamente a los antecedentes de los(as) candidatos(as), y es responsabilidad de las entidades que participan en el procedimiento de selección, garantizar activamente dicho acceso, de ser posible, por medios electrónicos.

Esto incluye tanto la información presentada por los(as) propios(as) candidatos(as), como la obtenida por el órgano evaluador y la proporcionada por la propia sociedad civil. Esta información debe encontrarse **disponible en el más breve plazo** luego de haber sido recibida y siempre antes de la realización de las entrevistas a los(as) candidatos(as), a fin de facilitar el escrutinio público del procedimiento y de la trayectoria de los aspirantes **en un término razonable**.

- Todo cuestionamiento presentado contra un(a) candidato(a) debe ser **publicitado y puesto en su conocimiento**, a fin de que tenga la posibilidad de presentar su posición al respecto. Esta respuesta también debe ser **pública**, siempre que no afecte la dignidad y la privacidad del(la) candidato(a) o de terceros.
- Debe realizarse una entrevista o evaluación directa a los(as) candidatos(as), de manera **individualizada**, en una audiencia **abierta al público**. Es recomendable que estas sesiones sean grabadas, transcritas, y puestas a disposición del público en el más breve plazo.
- Si en el procedimiento de selección interviene el órgano legislativo, tanto la comisión parlamentaria encargada de emitir un dictamen sobre los antecedentes de los(as) candidatos(as), como el pleno que se encargue de realizar la elección final, **deben hacer pública su deliberación y votación**, a fin de cumplir con la obligación de que su decisión esté debidamente motivada. Ello es aplicable tam-

bién a cualquier otro órgano colegiado, como, por ejemplo, una comisión especial o un consejo de la judicatura.

- Si en el procedimiento de selección interviene el poder ejecutivo, este debe **hacer públicas** tanto su valoración del cumplimiento de los elementos del perfil, como las razones que sustentan su decisión de nominar, postular o elegir a un(a) determinado(a) candidato(a) para el cargo.

### 1.8 La realización de audiencias públicas con los(as) candidatos(as) debe estar orientada a evaluar sus capacidades

La comparecencia pública de los(as) candidatos(as) no es una mera formalidad, pues tiene como finalidad entrevistar y examinar a cada aspirante para verificar si cumple con los elementos del perfil, y darle, además, la oportunidad de aclarar y responder a los cuestionamientos y observaciones realizados a su candidatura, salvaguardando su dignidad y privacidad.

Las preguntas deben, asimismo, permitir a las entidades evaluadoras cotejar lo plasmado en la hoja de vida y en los informes obtenidos de otras entidades públicas, así como verificar las objeciones presentadas por la ciudadanía.

### 1.9 El proceso de selección debe incluir mecanismos de participación de la sociedad civil

Las garantías de publicidad y transparencia del procedimiento de selección, deben ir acompañadas de mecanismos objetivos para que la sociedad civil pueda participar efectivamente.

En este sentido, el procedimiento debe prever una **etapa de oposiciones** para que cualquier persona u organización tenga la posibilidad de cuestionar las candidaturas, apoyarlas o, en general, expresar lo que consideren conveniente sobre ellas y aportar información útil al procedimiento de evaluación.

En noviembre de 2013, diversas organizaciones de derechos humanos argentinas impugnaron a un candidato a ocupar la Fiscalía General de la Ciudad de Buenos Aires, por no cumplir con el requisito de independencia de criterio, debido a que había ocupado el cargo de diputado en la legislatura de la ciudad, y a sus vínculos cercanos con el partido de gobierno<sup>3</sup>.

Para que ello sea posible, la información sobre los(as) candidatos(as) debe estar disponible con una **anticipación suficiente**. Pueden establecerse plazos máximos para esta etapa, pero estos deben estar fijados antes del inicio del proceso de selección, y deben ser razonables.

<sup>3</sup> Ver, ACIJ. (2013, 19 de noviembre). *Impugnamos candidaturas al Ministerio Público de la Ciudad*. Disponible en <http://acij.org.ar/impugnamos-candidaturas-al-ministerio-publico-de-la-ciudad/>

Otra forma de participación en el procedimiento, es la incorporación de algún mecanismo para que la sociedad civil pueda **hacer llegar propuestas de preguntas** a los(as) candidatos(as) con la mayor amplitud posible, para que estos las absuelvan durante su comparecencia pública.

En Argentina, los Decretos Presidenciales 222/2003 y 588/2003 otorgan un plazo de quince días para que la sociedad civil pueda presentar observaciones a la candidatura del Procurador General de la Nación. Complementariamente, el Reglamento de la Cámara de Senadores (artículo 22) otorga siete días adicionales para presentar observaciones ante el Senado, y regula de manera amplia la participación de la sociedad civil en la audiencia pública (artículos 123 bis a 123 septies).

## 2. SOBRE EL PERFIL DEL(LA) FISCAL O PROCURADOR(A) GENERAL

**De acuerdo con los estándares internacionales**, los mecanismos que se utilicen para seleccionar a las más altas autoridades del sistema de procuración de justicia deben estar orientados a identificar personas probas e idóneas, y que cuenten con la formación y las calificaciones adecuadas. En esa línea, el perfil ideal de Fiscal o Procurador(a) General debería contemplar los siguientes elementos o rasgos:

### 2.1 Reconocida honorabilidad

Este rasgo, que en la experiencia comparada es identificado como alta calidad o consideración moral, integridad, o probidad, hace referencia a la condición de una persona de conducta irreprochable, que no puede ser objeto de condenas, señalamientos, denuncias u objeciones éticas. En esa línea, el(la) Fiscal o

Procurador(a) General debe ser una persona de una conducta y trayectoria intachables.

Es importante advertir que la alta autoridad moral, al no ser un criterio plenamente objetivo, no es un atributo que pueda ser *acreditado* por el o la postulante, sino que su verificación requiere prestar atención a la información – seria y debidamente sustentada- que la sociedad civil pueda aportar respecto del(la) candidato(a), que pueda ser investigada y evaluada de manera amplia.

Es importante mencionar que las objeciones, denuncias o señalamientos realizados respecto de los(as) candidatos(as), no deberían ser desechados de plano, bajo el argumento de la garantía de la presunción de inocencia, pues la presencia de este rasgo no requiere –para ser desvirtuada- la existencia de una sanción

efectiva –sea cual sea su naturaleza-, sino que se relaciona más bien con una positiva consideración pública que sea capaz de sustentar la confianza de la sociedad en el comportamiento independiente y autónomo del(la) futuro(a) Fiscal o Procurador(a) General.

## 2.2 Independencia e imparcialidad

El(la) futuro(a) Fiscal o Procurador(a) General deberá ser independiente, entendiendo este criterio desde su dimensión personal e institucional. Así, la persona, al momento de desempeñar sus funciones deberá carecer de vínculos que puedan generar una apariencia de falta de independencia. Para ello, debe evaluarse su capacidad de actuar imparcial e independientemente en el cargo, para lo cual debería analizarse su trayectoria profesional y personal y la medida en la que presiones ilegítimas hayan afectado el sentido de sus decisiones o el manejo de su gestión en diferentes espacios.

Un aspecto esencial a considerar, es que el(la) candidato(a) no haya representado o asesorado en forma habitual a personas relacionadas con el crimen organizado, sindicatos de narcotráfico, lavado de dinero, fraude, evasión impositiva, delitos financieros, adopciones irregulares, violación a los derechos humanos, corrupción o abuso de poder y otros delitos de alto impacto social (salvo en el caso de defensores públicos).

Otro aspecto a evaluar, son los vínculos político-partidarios del(la) candidato(a). Respecto de los altos magistrados del sistema de justicia, algunos ordenamientos jurídicos consideran que la afiliación a partidos políticos, la realización de actividad partidaria, o el ejercicio de cargos políticos, es incompatible con el ejercicio del cargo. En otros casos, se exige que el(la) candidato(a) se haya desvinculado de toda actividad político partidaria con cierto tiempo de anticipación. En cualquier caso, se trata de un aspecto de la trayectoria de vida del(la) candidato(a) que es recomendable ponderar, sin una restricción a criterios formales como la antigüedad de la separación o renuncia, y realizando un análisis sustancial de la forma en que dichos vínculos comprometen su capacidad de actuar de forma autónoma e independiente.

## 2.3 Conocimiento legal sobresaliente

El cargo de Fiscal o Procurador(a) General requiere tener un conocimiento jurídico altamente especializado. Es decir, el(la) candidato(a) debe poseer un alto nivel de conocimiento del derecho penal y ser altamente competente en los diversos aspectos de la investigación criminal y otras materias afines. Asimismo, por la trascendencia de este alto cargo, el(la) candidato(a) debería tener conocimiento de derecho internacional de los derechos humanos.

Para comprobar este rasgo, se consideran los estudios jurídicos especializados en dichas materias, pero también pueden analizarse la producción académica del(la) candidato(a) (si la hubiere), su experiencia profesional en la carrera fiscal, o en el ejercicio profesional especializado en materia criminal, así como su conocimiento y capacidad de valorar críticamente las líneas de actuación del actual titular en el cargo.

## **2.4 Experiencia y reconocida trayectoria vinculada al ejercicio del derecho penal y la investigación criminal**

La experiencia supone la puesta en práctica del conocimiento. En el caso del(la) Fiscal o Procurador(a) General, es importante que se tenga experiencia profesional en el sector justicia (sea en el Poder Judicial o en el Ministerio Público) o en la administración pública o en la práctica privada, pero relacionada con la materia penal y criminal.

La puesta en práctica de los conocimientos de estas materias, supone que, de algún modo, el(la) aspirante haya usado el sistema penal (por lo tanto, puede ser importante, por ejemplo, que conozca los desafíos de la implementación del nuevo modelo acusatorio frente al modelo inquisitivo en aquellos países que han enfrentado dicha transición) y que tenga un conocimiento práctico del mismo, pero también, que esa experiencia se encuentra acompañada de una trayectoria.

La exigencia de una trayectoria, supone que ese conocimiento práctico no sea solo esporádico, sino que se haya plasmado, de alguna manera, en actos concretos que revelan una experiencia continua, que, además, haya sido coherente y respetuosa de los derechos humanos.

Para apreciar este rasgo, puede observarse, por ejemplo, si se ha desempeñado como juez, fiscal, defensor público o privado; si dentro de los cargos que ha ocupado ha asumido posiciones de liderazgo, si ha recibido distinciones por su labor, o incluso, por el contrario, si ha sido objeto de persecución injustamente, por ejercer su labor en concordancia con los derechos humanos. Es indispensable también, en este punto, atender a la información aportada por la sociedad civil.

## **2.5 Transparencia en la actuación funcional**

El(la) futuro(a) Fiscal o Procurador(a) General deberá rendir cuentas de sus actos a la ciudadanía bajo diversos mecanismos establecidos en la ley. Por ello, la conocida disposición del(la) candidato(a) a hacer públicas sus decisiones, a explicar y justificar su contenido ante la ciudadanía y a hacerse responsable por ellas, es un rasgo que debe ser ponderado y que es recomendable incluir en el perfil para su evaluación.

## **2.6 Experiencia en el manejo de relaciones con altos funcionarios gubernamentales, expertos, organizaciones de la sociedad civil y público en general**

El perfil busca identificar una persona que sea capaz de manejar con habilidad este tipo de relaciones, ya que será parte de las labores del(la) Fiscal o Procurador(a) General. Por ello, es importante que la persona demuestre que dicha experiencia se refiera a asuntos jurídicos delicados o políticamente sensibles, lo que evidenciaría su capacidad de responder a las consecuencias de sus actos o decisiones.

En este punto, es importante apreciar especialmente la sensibilidad y la capacidad de interlocución con las víctimas, teniendo en cuenta que el manejo de este tipo de relaciones tiene tanta importancia para el cargo como el manejo de relaciones con altas autoridades, y que ambos aspectos requieren habilidades y sensibilidades diferenciadas.

## **2.7 Compromiso con la protección de los derechos humanos, el Estado de Derecho y los valores democráticos**

El compromiso con estos valores, es esencial e inherente al cargo de Procurador(a) o Fiscal General. Para poder apreciar este compromiso, es preciso observar la trayectoria de vida del(la) candidato(a) y las decisiones que

a lo largo de ella ha tomado, y ponderar, por ejemplo, si ha realizado declaraciones públicas o artículos de opinión que lo(la) comprometan con la defensa de determinados derechos; si se ha desempeñado como defensor de derechos humanos; o si su aceptación o renuncia a algún cargo que ocupó en el pasado, estuvo motivada por este compromiso. Si el(la) candidato(a) proviene del sistema de justicia, puede apreciarse si sus decisiones han protegido efectivamente los derechos humanos; si proviene del ejercicio privado de la profesión, puede indagarse si ha ejercido actividad pro bono en defensa de estos derechos. Y finalmente, si proviene de la academia, también podría indagarse si ha ejercido la cátedra o participado en clínicas jurídicas en estas materias.

## **2.8 Experiencia en procuración, manejo y administración de recursos humanos y financieros**

Finalmente, el perfil busca identificar a una persona con capacidades y competencias para un adecuado manejo de la entidad. Para ello, debe ponderarse si los(as) candidatos(as) han tenido experiencias exitosas en la administración de entidades públicas o privadas, y en especial, que tengan algún grado de conocimiento acerca de los principales desafíos que en este campo tiene el Ministerio Público.



## **2.9 Temperamento y habilidades personales**

Dentro de este rubro se encuentran ciertas habilidades y destrezas que son altamente deseables en quien resulte seleccionado/a para ocupar el cargo de Fiscal o Procurador(a) General, tales como: un carácter ponderado, autocontrol, temple y capacidad de enfrentar las críticas, capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, tolerancia, habilidades de comunicación oral y escrita, respeto a la diversidad, entre otras.

**DPL***f*