

¿Cuál es el perfil idóneo para liderar la Misión de Apoyo Contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH)?

La Misión de Apoyo Contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH), en enero de 2016, asumió el reto de convertirse en la primera misión en la historia de la OEA cuyo objetivo era apoyar el combate a la corrupción en un Estado miembro. A partir de entonces, la MACCIH emprendió esfuerzos importantes en la tarea de desmontar el andamiaje legal, social e institucional que promueve la corrupción y la impunidad en ese país.

Hoy en día, frente a la encomienda de elegir una nueva persona titular de la vocería de la MACCIH, la OEA encara la oportunidad de robustecer el desempeño de este organismo mediante la elección de una persona que cuente con las habilidades y destrezas necesarias para liderar con éxito el complejo y multifacético trabajo que recae sobre la Misión. En ese sentido, tal y como ha sido probado reiteradamente en la región, la designación de un cargo de tan alta responsabilidad debe ser el resultado de un proceso de evaluación que contemple criterios claros, previamente establecidos y que conduzcan a la elección de la persona más idónea para el cargo.

La formulación importa: la MACCIH no necesita un buen profesional que la lidere, sino un profesional idóneo para ese cargo. Para ello, resulta fundamental contar con un perfil bien definido de lo que se está buscando. Dicho perfil debe ser entendido como una importante garantía para lograr un nombramiento basado en la capacidad probada de la persona que resulte elegida y, al mismo tiempo, imprime una importante marca de legitimidad a la elección.

Con base en tales consideraciones, a continuación, se describen los elementos del perfil que deberían ser considerados en la designación de la nueva persona titular de la vocería de la MACCIH. Dichos elementos se extraen, por un lado, del convenio de creación de la Misión y, por el otro, de las reglas y estándares desarrollados en instrumentos internacionales específicamente para la selección de altos funcionarios del sistema de justicia y la protección de los derechos humanos, los que consideramos deben ser tomados en cuenta para esta reflexión.

1. Criterios de evaluación recogidos del propio convenio suscrito entre la OEA con el Estado de Honduras sobre el establecimiento de la MACCIH

De conformidad con el artículo 10, sección 3.1 del convenio suscrito entre la OEA con el Estado de Honduras sobre el establecimiento de la MACCIH, “El/la vocero/a designado/a por el Secretario General (...) deberá ser jurista con amplia experiencia en la lucha contra la corrupción y la impunidad, dotado de un alto nivel de competencia profesional en esferas directamente relacionadas con las labores de la MACCIH, como derechos humanos, derecho penal y derecho internacional.” De la estipulación antes descrita surgen tres elementos:

- a) Jurista;
- b) Amplia experiencia en la lucha contra la corrupción y la impunidad; y
- c) Alto nivel de competencia en las esferas relacionadas con la labor de la MACCIH.

Los tres requerimientos mencionados anteriormente, deben entenderse únicamente como **exigencias mínimas**, es decir, elementos que deben ser complementados con otras características que, precisamente, deberán estar establecidas en el perfil previamente establecido. Nos estamos refiriendo a elementos como la **alta calidad moral**, la **independencia**, el **probado compromiso con el Estado de derecho y los derechos humanos**, **habilidades y experiencia política** adquirida en cargos de alta dirección en el sector público o privado, o un **sólido conocimiento del derecho internacional** vinculado a la lucha contra la corrupción, entre otros.

2. Marco internacional relativo a un alto funcionario/a del sector justicia

Como es bien sabido, debido al profundo impacto que las designaciones de altos funcionarios del sector justicia tienen sobre el desempeño institucional, los organismos internacionales ya se han dado a la tarea de establecer parámetros para la elección de jueces de altas cortes, fiscales, y otros funcionarios afines, como por ejemplo, los ombudsperson.¹

¿Por qué esos criterios podrían ser útiles para la selección de él o la vocera de la MACCIH? La Misión, dada su naturaleza orgánica y funcional, contempla cuatro líneas de acción para ejecutar su mandato: 1) prevención y combate a la corrupción, 2) reforma a la justicia penal, 3) reforma político-electoral, y 4) seguridad pública. Incluso en lo individual, las personas que son elegidas para liderar cada uno de estos sectores a nivel nacional –fiscales generales o especiales, jueces o magistrados- son sujetos a un altísimo escrutinio público. Ello es así porque el uso imparcial del aparato penal o del aparato de la seguridad pública es una condición necesaria para la estabilidad democrática de una nación.

Si bien la MACCIH no es un organismo nacional ni tiene una naturaleza jurisdiccional, sí es una institución que tiene como su mandato el de ejecutar acciones que influyan en áreas estratégicas para el fortalecimiento de la justicia y la democracia en el país. Tomando en cuenta lo anterior, la Secretaría General de la OEA **podría utilizar como referentes generales los estándares que han sido desarrollados por el derecho internacional para garantizar la independencia e idoneidad de altos funcionarios en el ámbito de la justicia o de la protección a los derechos humanos.**

Al respecto, una referencia obligada es el informe de la CIDH *“Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia. Hacia el fortalecimiento del acceso a la justicia y el estado de derecho en las Américas”*, emitido en el año 2013. En dicho documento, la Comisión ha sistematizado los pronunciamientos y estándares existentes a nivel interamericano en esta materia, que incluyen lo indicado tanto por la propia CIDH como por la Corte Interamericana. Allí, la Comisión resalta que: **“a efecto de garantizar que tanto el mérito personal como la capacidad profesional sean adecuadamente valoradas y en condiciones de igualdad dentro de los procesos de selección y nombramiento, resulta**

1 DPLF, “La Selección del(la) Procurador(a) de los Derechos Humanos de Guatemala: El Perfil Ideal”, 2016. Disponible aquí: <http://www.dplf.org/es/resources/la-seleccion-della-procuradora-de-los-derechos-humanos-de-guatemala-el-perfil-ideal>

sumamente conveniente que se establezcan criterios objetivos para determinar con precisión su contenido.”²

Por otro lado, en el sistema universal, el derecho a ser oído por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido por la ley está recogido en el artículo 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asimismo, los **Principios básicos de las Naciones Unidas relativos a la independencia de la judicatura** mencionan de manera explícita el principio de no discriminación en los procesos de selección judicial, y establecen una relación entre la idoneidad y las calificaciones de los jueces con la independencia judicial:

Principio 10. Las personas seleccionadas para ocupar cargos judiciales serán personas íntegras e idóneas y tendrán la formación o las calificaciones jurídicas apropiadas. Todo método utilizado para la selección de personal judicial garantizará que éste no sea nombrado por motivos indebidos. En la selección de los jueces, no se hará discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o condición; el requisito de que los postulantes a cargos judiciales sean nacionales del país de que se trate no se considerará discriminatorio.

Por su parte, los Principios relativos al Estatuto y Funcionamiento de las Instituciones Nacionales de Protección y Promoción de los Derechos Humanos, o **Principios de París**, hacen un particular énfasis en que la oficina del Ombudsman debe ser independiente y pluralista y señala que los nombramientos “...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...”³

En la misma línea, la CIDH también ha destacado el papel clave de los Procuradores/Ombudsmen de Derechos Humanos de la región en varios contextos, especialmente en su Segundo Informe sobre la situación de las defensoras y los defensores de derechos humanos en las Américas, emitido en 2011 en el cual instó a los Estados “a garantizar la máxima independencia de las instituciones nacionales de defensa y promoción de los derechos humanos, así como a garantizar su pluralidad”⁴.

Con base en las consideraciones y fundamentos legales antes mencionados, consideramos que el perfil idóneo para la persona vocera de la MACCIH debería cumplir con los siguientes elementos:

I. Alta integridad moral

Se trata de un atributo vinculado al honor y hace referencia a la condición de una persona de conducta irreprochable. Al no ser un criterio plenamente objetivo, su acreditación requiere prestar atención a la información que la sociedad civil pueda aportar al respecto, siempre y cuando sea seria y se encuentre sustentada en hechos verificables. En ese sentido, su contenido se determina no por la presencia de algún

² CIDH, “Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia”, 2013, párr. 78. Disponible aquí: <https://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/operadores-de-justicia-2013.pdf>

³ Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, “Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos”, 1991. Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Proteccion/2011/5037.pdf?view=1> p.2

⁴ Íbidem, nota 2.

factor específico sino por la ausencia de elementos que hagan posible una impugnación o cuestionamiento ético.⁵

En ese sentido, para el caso de la designación del Vocero de la MACCIH, sería importante que la Secretaría General se asegure de consultar a actores estratégicos de la sociedad civil del país de origen del candidato que está siendo considerado para el puesto, y no sólo a actores gubernamentales. Más aún, dado el alto interés que existe en el continente respecto del buen funcionamiento de la MACCIH, la Secretaría General podría considerar la conformación de un grupo asesor, conformado por expertos internacionales, que colabore en la definición de un perfil y un proceso idóneos.

II. Independencia

Esta es una de las características más relevantes del perfil: no sólo se trata de realizar una indagación sobre la ausencia de lazos que puedan influenciar indebidamente a una persona candidata sino, como se desarrolla en el siguiente criterio, de elegir a una persona que ya haya puesto en práctica este principio y que, al hacerlo, haya tenido una gestión exitosa.

En ese sentido, la **independencia** se expresa en la **carencia de vínculos** (personales o profesionales) que puedan poner en riesgo la neutralidad de la persona al momento de tomar decisiones institucionales. Pero, sobre todo, esta condición se expresa en la **trayectoria profesional** de la persona postulante, especialmente, en aquellos momentos en que tuvo que tomar decisiones polémicas o cuando diversos intereses pudieron haber entrado en conflicto. Por esa razón resulta necesario evaluar si, en algunos casos paradigmáticos, la posición de la persona fue realmente independiente.

Por supuesto, es innegable que comprobar este requisito a cabalidad suele implicar un costo alto en términos de tiempo y recursos. Sin embargo, no se trata de una misión imposible. Prueba de ello es el proceso que sigue el Congreso de los Estados Unidos cuando evalúa a las personas nominadas por el Presidente para ocupar el cargo de Ministro de la Suprema Corte de Justicia. Otro precedente especialmente aplicable al caso de la MACCIH es el trabajo que ha realizado el Panel de Expertos Independientes,⁶ promovido por sociedad civil, que evalúa a los candidatos a la CIDH y a la Corte IDH. Si ya existe una metodología que se ha probado exitosa, ¿por qué no probar un mecanismo similar para esta designación a cargo de la OEA?

III. Capacidad probada en el combate a la corrupción

Respecto de la **capacidad probada en el combate a la corrupción**, la persona postulante debe contar con un conocimiento amplio en todas las materias concernientes al mandato de la Misión. Ello pasa por mostrar dominio sobre los distintos aspectos de una investigación criminal en el ámbito local y, por supuesto, contar con conocimiento pleno del derecho internacional relativo al combate a la corrupción.

5 DPLF, “Lineamientos para la Selección de Altas Autoridades del Sistema de Procuración de Justicia: Fiscal o Procurador(a) General”, p.13. Disponible: <http://www.dplf.org/es/resources/lineamientos-para-la-seleccion-de-altas-autoridades-del-sistema-de-procuracion-de-justicia>

6 Ver aquí el informe del último Panel Independiente que evaluó a los candidatos y candidatas a la CIDH en el 2017 <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/iachr-2017-experts-panel-esp-20170606.pdf>

Más aún, este rasgo supone que ese conocimiento práctico se haya traducido en actos concretos y verificables que revelen un combate a la corrupción y a la impunidad continuo y coherente. Adicionalmente, es deseable que esta trayectoria sea reconocida, es decir, que el aspirante se haya destacado por esa trayectoria o por su compromiso contra la impunidad y la corrupción.

IV. Experiencia en el manejo de relaciones con altos funcionarios gubernamentales, expertos de sociedad civil y organismos internacionales

El perfil debe buscar identificar una persona que sea capaz de manejar con habilidad y diplomacia las relaciones con todos los sectores de la sociedad hondureña y, asimismo, con organismos de naturaleza internacional. Es bien sabido que, contrario a otras funciones investigativas o jurisdiccionales, la lucha contra la corrupción cotidianamente implica impulsar acuerdos de cooperación interinstitucionales, o bien, internacionales. Por ello, es deseable que la persona demuestre experiencia probada en el manejo de asuntos delicados o políticamente sensibles.

V. Capacidades de gestión y dirección estratégica

La noción de eficiencia hace referencia al correcto uso de los recursos materiales y personales para el cumplimiento de la función, y, en esa medida, revela el modo en que la persona candidata podría comportarse en el futuro. Esta cualidad puede ser evaluada, mediante la investigación de los antecedentes de su conducta laboral, especialmente en lo relativo a la imposición de sanciones, el cumplimiento de metas de trabajo, las evaluaciones de desempeño, y la capacidad de manejar paralelamente un alto número de casos o proyectos de alta complejidad.

VI. Principios de igualdad de género y pluralidad

Con el fin de garantizar el respeto al principio de igualdad frente a un nivel equivalente de habilidades y experiencia demostrada, y cumplidos los requisitos señalados anteriormente, es importante que la Secretaría General de la OEA considere los factores de género y representatividad a la hora de tomar una decisión.