

## **Informe Final**

### **Panel Independiente de Personas Expertas para la Elección de Fiscal o Fiscalía General de la República de Costa Rica**

#### **Integrantes:**

Úrsula Indacochea Prevost  
Sonia Navarro Solano  
Manuel Antonio Solís Avendaño  
Marlon Mora Jiménez  
Ana Eugenia Sáenz Fernández

Junio, 2022

<b>I.</b>	<b>CONTEXTO.....</b>	<b>5</b>
<b>II.</b>	<b>EL PROCESO DE SELECCIÓN DE FISCAL O FISCALA GENERAL EN COSTA RICA .....</b>	<b>9</b>
1.	MARCO NORMATIVO Y DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCEDIMIENTO .....	9
1.1.	<i>Fase I: la Preselección.....</i>	12
1.2.	<i>Fase II: Elegibilidad.....</i>	13
2.	DESARROLLO DEL CONCURSO CN-06-2021 .....	14
<b>III.</b>	<b>ESTÁNDARES INTERNACIONALES APLICABLES AL PROCESO DE SELECCIÓN DE ALTOS FISCALES.....</b>	<b>18</b>
1.	ELECCIÓN BASADA EN EL MÉRITO Y LAS CAPACIDADES .....	19
2.	TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD .....	20
3.	ESCRUTINIO DE LOS SECTORES SOCIALES .....	21
4.	IGUALDAD DE CONDICIONES Y NO DISCRIMINACIÓN.....	21
<b>IV.</b>	<b>EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE FISCAL O FISCALA GENERAL DE LA REPÚBLICA 2022-202622</b>	
1.	VALORACIÓN GENERAL DEL PROCESO .....	22
1.1	<i>De la respuesta de la Comisión de Nombramiento frente al Panel Independiente .....</i>	22
1.2	<i>De la opacidad de las actuaciones del proceso de selección, como regla general .....</i>	25
1.3	<i>De la ausencia de un cronograma del proceso de selección.....</i>	26
1.4	<i>De la ausencia de medidas para promover la participación de las mujeres en el concurso.....</i>	27
2.	EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS ETAPAS A PARTIR DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES.....	27
2.1	<i>De la etapa de convocatoria .....</i>	27
2.2	<i>De la presentación y publicación de los antecedentes de las candidaturas .....</i>	29
2.3	<i>De la verificación de requisitos y calificación curricular .....</i>	30
2.4	<i>La metodología presentada en el cartel de convocatoria.....</i>	31
3.	DE LA EVALUACIÓN DE VÍNCULOS RELEVANTES, IDONEIDAD ÉTICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS .....	34
4.	DE LA RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LAS CANDIDATURAS POR PARTE DE LA CIUDADANÍA .....	35
5.	DE LA ETAPA DE ENTREVISTAS .....	36
6.	DE LA ELABORACIÓN DE LA NÓMINA DE FINALISTAS.....	38
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PERSPECTIVAS A FUTURO.....</b>	<b>40</b>
<b>VI.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>

## Introducción

1. El Foro de Justicia de Costa Rica<sup>1</sup>, es un espacio de articulación, análisis, discusión y propuesta constituido con la finalidad de aportar insumos técnicos y basados en el derecho internacional para el fortalecimiento de la administración de justicia costarricense. Actualmente se encuentra conformado por la Asociación Americana de Juristas rama Costa Rica, la Asociación Costarricense de la Judicatura (ACOJUD), la Asociación Costa Rica Íntegra (CRI), la Cátedra Unesco de Derechos Humanos de la Universidad La Salle, el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), la Facultad de Derecho y el Instituto de Investigaciones Jurídicas, ambos de la Universidad de Costa Rica, el Programa Estado de la Nación (CONARE) y personas expertas a título personal. Para esta iniciativa concreta el PEN-CONARE no está participando como parte del grupo promotor del panel.
2. En junio de 2021, el Foro decidió impulsar la creación de un mecanismo de participación ciudadana, bajo la forma de un *Panel Independiente de Personas Expertas para la Elección de Fiscal o Fiscal General de la República de Costa Rica* (en adelante, el Panel), encargado de efectuar la observación y seguimiento a este proceso de selección, a cargo de la Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica.
3. El Panel, conformado por tres expertas y dos expertos<sup>2</sup> con trayectoria y experiencia en temas de justicia y gobernabilidad, de conformidad con los Términos de Referencia (TdR) que se adjuntan, han dado seguimiento al citado proceso de selección desde el mes de julio de 2021, realizando diversas acciones de monitoreo e incidencia que se indican en los anexos de este Informe.

Mediante este documento, y en cumplimiento del encargo que le ha sido encomendado, el Panel hace público su Informe Final que contiene: (i) un análisis del sistema normativo que regula el procedimiento de selección de Fiscal o Fiscal General de la República de Costa Rica y de su aplicación en el proceso que es objeto de observación; (ii) una valoración general del proceso desde una perspectiva de los estándares internacionales aplicables, que incluyen: la existencia de herramientas para la identificación y la valoración de los méritos y las capacidades, la transparencia y existencia de mecanismos de publicidad y acceso a la información; la garantía de espacios de participación ciudadana por parte del órgano competentes de organizar y llevar adelante la fase de evaluación de candidaturas en este proceso de selección, a saber, la Comisión de Nombramiento designada por la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, y (iii) conclusiones y recomendaciones para mejorar este proceso en el futuro y adecuarlo a los estándares internacionales aplicables. El Panel deja constancia que no ha sido posible realizar un análisis individualizado de las candidaturas sometidas al concurso, debido a las limitaciones de acceso a la información sobre sus carpetas de postulación, conforme se desarrollará más adelante.

4. El Panel ha inspirado su trabajo en la experiencia de los Paneles Independientes para la elección de Comisionados y Jueces del Sistema Interamericano de Derechos Humanos

---

<sup>1</sup> Foro de Justicia de Costa Rica, información institucional disponible línea en: <https://www.facebook.com/Forodejusticiacr>.

<sup>2</sup> Ver Anexo I.

(SIDH), que realizaron la evaluación de las/los candidatas/os presentados por los Estados para ocupar estos cargos en 2015<sup>3</sup>, 2017<sup>4</sup> y 2021<sup>5</sup> y cuyos informes tuvieron un amplio respaldo de la sociedad civil internacional y una positiva valoración de los Estados partes de la Organización de Estados Americanos (OEA).

Asimismo, el Panel ha tomado en cuenta el antecedente de otros mecanismos similares implementados en la región para participar en la selección y nombramiento de jueces y juezas de altas cortes nacionales, como es el caso del impulsado por organizaciones de la sociedad civil internacional para monitorear el proceso de selección de magistrados y magistradas de la Sala de lo Constitucional de El Salvador en 2018<sup>6</sup>, y del Panel Internacional para la elección de Ministra/o de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México<sup>7</sup>, así como el Panel Internacional para la selección de magistrados y magistradas del Tribunal Constitucional del Perú, creado en 2021. De manera especial, el Panel se ha inspirado en dos experiencias previas de este tipo de mecanismos en Costa Rica, a saber los dos Paneles Independientes para la Elección de Magistrados de la Corte Suprema de Costa Rica, el primero impulsado en 2018,<sup>8</sup> y segundo en el 2019<sup>9</sup>, respectivamente.

5. El Panel considera importante mencionar que este ejercicio de monitoreo e incidencia en el proceso de selección, se sustenta en el alto interés público que esta designación reviste, y en el derecho de todos los ciudadanos y ciudadanas a participar de forma directa en los asuntos públicos, reconocido en el artículo 23.1.a de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y en su derecho a defender los derechos humanos y la democracia,

---

<sup>3</sup> Informe Final del Panel Independiente para la Elección de Comisionadas/os y Juezas/ces Interamericanas/os, 2 de junio de 2015. Integrantes del Panel: Marion Bethel (Bahamas), Belisário dos Santos Jr. (Brasil), Cecilia Medina Quiroga (Chile), Juan Méndez (Argentina), y Naomi Roht-Arriaza (Estados Unidos).

<sup>4</sup> Informe Final del Panel Independiente para la Elección de Comisionados y Comisionadas para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 5 de junio, 2017. Miembros del Panel: Nienke Grossman, Facultad de Derecho de la Universidad de Baltimore (Estados Unidos), Miguel Gutiérrez Saxe, Programa Estado de la Nación (Costa Rica), Cecilia Medina Quiroga, jurista, académica y ex miembro del Panel (Chile), Elizabeth Salmón Garate, Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú) y Miguel Sarre Iguíniz, ITAM (México).

<sup>5</sup> Informe Final del Panel Independiente de Expertos y Expertas para la Evaluación de Candidatos y Candidatas a la Corte y Comisión Interamericanas de Derechos Humanos, 01 de octubre de 2021. Miembros del Panel: Mariclaire Acosta (México), Carlos Ayala Corao (Venezuela), Magdalena Cervantes (Mexico), Juan Méndez (Argentina), Elizabeth Salmón (Perú) y Judith Schönsteiner (Chile).

<sup>6</sup> Informe Final del Panel Independiente para la Selección de Magistradas y Magistrados de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, 15 de junio de 2018. Integrantes del Panel: Antonio Maldonado (Perú), Magdalena Correa Henao (Colombia), y Jan-Michel Simon (Alemania). Disponible en línea: <https://www.dplf.org/es/resources/informe-final-del-panel-independiente-seleccion-de-magistradasos-de-la-sala-de-lo-0>

<sup>7</sup> Informe Final del Panel Independiente para la Elección de Ministra/o de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, 20 de febrero de 2019. Integrantes del Panel: Carlos Ayala Corao (Venezuela), Catalina Botero (Colombia), y Macarena Saez (Chile). Disponible en línea: [https://www.dplf.org/sites/default/files/informe\\_finalv2-panel-scjn.pdf](https://www.dplf.org/sites/default/files/informe_finalv2-panel-scjn.pdf)

<sup>8</sup> Informe Final del I Panel Independiente para la Elección de Magistrados/as de la Sala Constitucional y la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, 16 de mayo de 2018. Integrantes del Panel: Francisco Arroyo Melendez, Any Pérez Cortés, Manuel Ventura Robles, y Cristina Víquez Cerdas.

<sup>9</sup> Informe Final del II Panel Independiente para la Elección de Magistrados/as de la Sala Constitucional y la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, 12 de marzo de 2019. Integrantes del Panel: Giselle Boza Solano, María de los Ángeles Londoño Rodríguez, Olga Marta Mena Pacheco, Claudio Montiel Amoretti, y Fernando Zeledón Torres. Disponible en línea: <https://bit.ly/3O1ls19>

que también se derivan de los instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos por el Estado de Costa Rica.

6. El Panel ha actuado con total independencia, sin que ninguna de las organizaciones que apoyan e impulsan esta iniciativa haya influido en sus decisiones, deliberaciones, metodología, ni en el contenido y conclusiones de este Informe Final. Esta independencia además está sustentada en los antecedentes, perfiles profesionales y cualidades éticas de sus integrantes, que los alejan de todo conflicto de interés con los Poderes del Estado de Costa Rica, sus instituciones u organizaciones de la sociedad civil del país. Adicionalmente el trabajo realizado por los integrantes del Panel ha sido enteramente *Ad Honorem*.
7. En orden a lo anterior, las opiniones expresadas por el Panel en sus diversos pronunciamientos y en el Informe Final son de la exclusiva responsabilidad de sus integrantes y no representan necesariamente las opiniones de las organizaciones impulsoras de la iniciativa.
8. Según los términos de su mandato, el Panel ha cumplido con su trabajo conforme al principio de transparencia, luego de un debate interno y un análisis riguroso y de la búsqueda de consensos entre sus integrantes.
9. Los miembros del Panel expresan su sincero agradecimiento a las personas, instituciones y organizaciones nacionales e internacionales que aportaron valiosa información para el desarrollo de sus actividades y la preparación del Informe Final.<sup>10</sup>
10. El Panel espera que esta iniciativa de la sociedad civil internacional contribuya a que la elección de la persona que ocupe el cargo de Fiscal o Fiscalía General de la República de Costa Rica se realice en el futuro con una valoración transparente, pública y suficiente de los méritos y las calidades profesionales de las personas candidatas, con el objetivo de seleccionar a una persona independiente, competente y preparada para liderar esta importante institución del país.

## **I. Contexto**

El proceso de nombramiento del/la titular de la Fiscalía General de la República encuentra a Costa Rica en uno de los momentos más complicados de su historia socio-política y de mayor vulnerabilidad institucional desde la década de los ochenta.

Por una parte, la situación económica ya crítica previa a la pandemia, aunque con leves repuntes de recuperación, alcanzó una deuda de 68.2 del Producto Interno Bruto (PIB) a diciembre de 2021, indicador que vuelve a mostrarse en riesgo de acuerdo a datos del Banco Central de Costa Rica (BCCR) en abril del presente año<sup>11</sup>. Los niveles de desempleo e informalidad se mantuvieron sumamente elevados: la tasa pasó del 18.7 en el primer semestre, a 13,7 en el último trimestre del

---

<sup>10</sup> Ver *infra* Anexo III.

<sup>11</sup> Banco Central de Costa Rica, *Informe Semestral de Estabilidad Financiera 2022*, abril de 2022. Disponible en línea: [https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/DocsInformeEstabilidadFinanciera/IEF\\_semestral\\_abril\\_2022.pdf](https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/DocsInformeEstabilidadFinanciera/IEF_semestral_abril_2022.pdf)

año 2021. Del primer trimestre 2021 al primer trimestre 2022, la población desempleada disminuyó en 128 mil personas, alcanzando un total de 330 mil personas desempleadas para este primer trimestre. En términos relativos, la tasa de desempleo fue de 13,6 %, inferior en 5,1 puntos porcentuales a la estimación del año anterior<sup>12</sup>.

A lo anterior se suman fuertes tensiones sociales dada la situación socioeconómica y una polémica Ley de Empleo Público que generó radicales posiciones respecto a su legalidad y pertinencia<sup>13</sup>.

Asimismo, la educación otrora propiciadora de avance social y desarrollo humano se encuentra en una crisis que compromete el futuro de Costa Rica, no solo por los problemas generados por la educación no presencial durante la pandemia, sino porque previamente, el conflicto social con los educadores y las huelgas realizadas, habían puesto en jaque el necesario avance de la educación de las nuevas generaciones. Esta situación concatenada con el apagón educativo de la pandemia, agravan aún más los índices de desigualdad social, ya de por sí muy alta, y que mantienen a Costa Rica entre los países más desiguales del mundo<sup>14</sup>.

El Poder Judicial (PJ) y sus cuerpos auxiliares conforman otro eslabón en este cuadro complejo. Las crisis concatenadas y agudizadas han impactado los derechos fundamentales de las personas y el acceso a servicios públicos básicos como alimentación, educación, trabajo, vivienda y salud. La conflictividad social ha propiciado un mayor número de casos judicializados en algunas materias (procesos cobratorios) y una disminución en otras. Esta situación afecta de diversas maneras al conglomerado judicial, con la particularidad que la disminución de casos no necesariamente ha mejorado el desempeño judicial.<sup>15</sup>

Por otra parte, nuevas normas fiscales modificaron el régimen laboral y de pensiones del PJ, lo cual propició la primera huelga de trabajadores judiciales registrada en el país contra el Plan Fiscal de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en el año 2017. La reforma fiscal y la Ley Marco de Empleo Público afectaron las condiciones de trabajo del funcionariado judicial y desataron fuertes debates jurídicos saldados por una resolución de la Sala Constitucional<sup>16</sup>, que en una polémica resolución, confirmó su constitucionalidad y consideró que no se lesionaban los derechos humanos, aun cuando la incorporación de la objeción de conciencia en el ejercicio de la función pública, hace posible que funcionarios públicos puedan rechazar programas de capacitación apelando a ese nuevo derecho, en posible detrimento de grupos minoritarios.

---

<sup>12</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC), *Encuesta continua de empleo al primer trimestre de 2022*, año 11, Vol. I, mayo de 2022, disponible en línea: [https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2022/05/ece\\_i\\_t\\_2022.pdf](https://d1qqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2022/05/ece_i_t_2022.pdf)

<sup>13</sup> Semanario Universidad, *La Ley de Empleo Público congelará salarios y creará dos clases de empleados en las instituciones autónomas*, 16 de marzo de 2022, disponible en línea: <https://semanariouniversidad.com/pais/la-ley-de-empleo-publico-congelara-salarios-y-creara-dos-clases-de-empleados-en-las-instituciones-autonomas/>

<sup>14</sup> De la posición número 37 del mundo, Costa Rica se encuentra hoy en la lista de los 10 países más desiguales del planeta, compartiendo la inequidad con Sudáfrica, Haití, Honduras, Panamá, Ruanda, Brasil, México, Colombia o Chile. Ver: World Bank Report, *Taking on Inequality*, 2018.

<sup>15</sup> Programa Estado de la Nación, *Tercer Informe Estado de la Justicia/Estado de la Nación*, San José de Costa Rica, CR: PEN2020 C.R., abril de 2020, disponible en línea: [https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2020/06/PEN\\_Estado\\_Justicia-2020-Completo.pdf](https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2020/06/PEN_Estado_Justicia-2020-Completo.pdf)

<sup>16</sup> Consulta Legislativa de Constitucionalidad, Resolución N° 2021-17098, del 31 de julio de 2021.

Además, es inédito el recorte presupuestario que tendrá que gestionar el Poder Judicial y todo su conglomerado, comprometiendo eventualmente su eficacia y efectividad. Esta problemática se agrava con complejos y sonados casos de corrupción que siguen golpeando la credibilidad y confianza de la que había gozado este poder de la República hasta antes del año 2016. La duración de los procesos judiciales, particularmente penales y de corrupción, se constituye además en un desafío para cualquier nueva autoridad que asuma con responsabilidad la necesaria legitimidad que debe gozar el Poder Judicial y la Fiscalía General de la República en un estado de derecho.

Justamente, los niveles de confianza y credibilidad de los que gozó el PJ costarricense en las décadas pasadas, condicionó una arquitectura institucional un tanto diferente a la de otros países de la región. Ha sido un poder mucho más relevante para la vigencia del estado de derecho y el funcionamiento del sistema democrático, que lo que puede ser en otros países latinoamericanos por razones históricas y de diseño institucional<sup>17</sup>.

Sin embargo, los escándalos de corrupción, particularmente aquel conocido como *Cementazo*, lesionó fuertemente a la cúpula judicial, con consecuencias como la destitución de un magistrado, la sanción de un segundo alto jerarca, y la renuncia de otros dos, los cuales optaron por acogerse a pensiones anticipadas. Por ese mismo motivo, tuvo que retirarse y acogerse a pensión anticipada también el entonces Fiscal General y afrontar un proceso judicial, que finalmente lo exonera de responsabilidad penal.

En este contexto se ha manifestado, con mayor evidencia, los problemas de la metodología usada por la Asamblea Legislativa para seleccionar a las personas integrantes de la Corte Suprema de Justicia. Las críticas al mecanismo de escogencia y selección han sido continuas desde principios de siglo, y en años recientes se han agravado. La pauta recurrente es un mecanismo con el cual, reiteradamente, no se escoge a los mejores calificados en las ternas, lo que deja graves dudas sobre la manera en que se ponderan las cualidades, méritos y capacidades de las personas participantes. Diez años atrás, se pretendió no reelegir a un magistrado por sus criterios jurídicos como juez, siendo evidente que se trataba de una llamada de atención por la línea jurisprudencial de este juzgador, lo cual terminó menospreciando la idoneidad e independencia de la judicatura<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> En Costa Rica, al PJ además de las usuales competencias que les son propias a los tribunales de justicia en el campo de resolución de conflictos, se le han sumado otras igualmente relevantes en el ámbito de la persecución penal y la defensa pública. Desde la década del 70 se le trasladaron al PJ funciones tales como la de investigación de los delitos (que realiza a través del Organismo de Investigación Judicial y los servicios periciales); la persecución y acusación por los delitos (a través del Ministerio Público) y de la defensa de quienes no pueden o quieren proveerse de un abogado de confianza (a través de la Defensa Pública). En la experiencia comparada, todas estas funciones normalmente se encuentran separadas en diferentes instituciones y poderes constitucionales. Además desde el año 1989 le corresponde al PJ también ejercer las funciones de Tribunal Constitucional. Este cúmulo de facultades le fueron conferidas, por ser el sector del aparato estatal que era más confiable para asumirlas, lo que actualmente se ha revertido.

<sup>18</sup> Ver: Discurso de Luis Paulino Mora, “Una silla vacía” ante intento de la Asamblea Legislativa de no reelegir al Magistrado Fernando Cruz Castro, noviembre de 2012. En: *Derecho Penal y Constitución*, Libro en Memoria de Luis Paulino Mora Mora, Apéndice, pág. 853 y ss, disponible en línea: [https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/b.42589\\_homenaje\\_luis\\_paulino\\_mora\\_tomo\\_i.pdf](https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/b.42589_homenaje_luis_paulino_mora_tomo_i.pdf)

En Costa Rica, a la magistratura no solo le corresponde resolver en última instancia los casos civiles, penales, contenciosos, laborales e incluso constitucionales por cada una de las Salas que conforman la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia. Con frecuencia en detrimento de esta labor, la Corte ha concentrado una gran gama de funciones político-administrativas, y tiene en sus manos las tareas de nombrar las personas más importantes de la judicatura y la jerarquía del conglomerado judicial, tales como el Fiscal o Fiscalía General de la República, el/la titular de la Defensa Pública y del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Recientemente, con el novísimo caso de corrupción conocido como *Cochinilla*, se ha golpeado nuevamente la jefatura del Ministerio Público (MP), a causa de un presunto conflicto de intereses entre la entonces Fiscal General y la defensa de los acusados, lo cual reavivó el debate sobre las tramas o redes de intereses que eventualmente pueden operar en el MP y en el PJ. En este caso, se precipitó nuevamente una salida de la titular del MP, por el camino de la jubilación anticipada.

Este brevísimo panorama, muestra el impacto que tiene el fenómeno de la corrupción en Costa Rica, que ha afectado a todo el estado costarricense y al PJ, lo cual se refleja en sus niveles de legitimidad, eficacia y eficiencia, vinculados al resguardo de los derechos y valores esenciales de la colectividad, la predictibilidad y la seguridad jurídica.

A la ya compleja situación socio jurídica, someramente mencionada, se agrega que **el proceso de nombramiento de Fiscal o Fiscalía General de la República se da en el contexto país de elecciones nacionales presidenciales y legislativas, con las cuales coincide temporalmente.** Aunque la vacante en el MP se originó desde finales de junio del año 2021, el nombramiento fue postergado hasta después de la llegada del Presidente, Rodrigo Chaves Robles al poder el 8 de mayo de 2022.

La renovación de la Jefatura del MP, ocurrirá en medio de la difícil situación descrita a nivel país, - con casos de corrupción gravísimos cuya gestión le corresponde en gran parte al MP -, por parte de la Corte Plena.

Un tema de inevitable abordaje para el nuevo jerarca de la Fiscalía General será dar respuesta a un progresivo deterioro en indicadores de eficacia y duración de los procesos, ya que de acuerdo al último Informe del Estado de la Justicia,

“[e]n casos de corrupción entre el inicio del caso y la resolución de los delitos, la mediana de duración es de 758,5 días (25 meses aproximadamente). Sin embargo, un examen de la distribución de esas duraciones muestra que el 12% de los casos superó los 2.452 días calendario (cerca de 7 años o más). (...) Los casos que prescriben tienen duraciones que son entre 2 y 4 veces más altas que aquellos que no prescriben, lo que produjo que un 8% de los casos prescribiera, a pesar de que se trata de una tipología de delitos en la que existen muchas garantías para evitar este desenlace. La revisión completa de expedientes arrojó que en las etapas internas del proceso no hubo ningún trámite cuya duración promedio fuera inferior a 170 días; es decir, casi medio año es el tiempo mínimo que tarda un movimiento del expediente de un escritorio a otro. Se identificaron las fases donde se encontraban los plazos más extendidos y se determinó cuál fue la distribución, en términos temporales y de duración, desde el mínimo hasta el máximo de días transcurridos en cada



paso. Por ejemplo, desde la fecha de entrega del informe del OIJ hasta la fecha de traslado del Ministerio Público al Juzgado, la Fiscalía tardó 543 días en promedio para gestionar los 135 casos que contaron con dicho informe dentro del expediente, con una duración máxima, en un caso, de 3.091 días”<sup>19</sup>.

Dados los antecedentes de duración de los casos de corrupción que actualmente se mantienen en diversas etapas del proceso penal respectivo, el MP junto con otras entidades del conglomerado judicial, arriesgan su legitimidad institucional. De ello deviene la enorme importancia de la escogencia de una persona idónea, proba, independiente y con gran capacidad de gestión institucional para mejorar su eficacia y eficiencia y con liderazgo para propiciar un MP cohesionado y con credibilidad interna y externa.

Mejorar la eficacia y eficiencia en la gestión de la persecución penal, constituirá uno de los desafíos más importantes de la Fiscalía General para fortalecer la institucionalidad democrática y la justicia penal del Estado de Derecho costarricense, demostrando una gestión oportuna contra la corrupción, sin descuidar por ello a las víctimas de delitos tales como los de violencia de género y grupos en condición de vulnerabilidad, con una clara política de persecución criminal para este efecto. Para afrontar este contexto inédito se requiere sobre todo una fiscalía independiente, y con *coraje cívico*<sup>20</sup> para cumplir su labor con valentía y transparencia.

En la región centroamericana particularmente, pero también más allá, las fiscalías atraviesan momentos críticos. La independencia del poder requirente ha sido fuertemente golpeada, cuando no sometida a los poderes fácticos de distinta naturaleza<sup>21</sup>. Los nuevos virajes autoritarios en la región en países como Guatemala, El Salvador y Nicaragua han tenido como condición el sometimiento de los cuerpos responsables de impartir justicia. Costa Rica ha sido un referente de buenas prácticas en la región a nivel de la administración de justicia, por lo cual, en esta coyuntura nacional e internacional, un nombramiento de una persona idónea e independiente en el MP, sería de nuevo una referencia importante para la cultura jurídica comparada de nuestra región latinoamericana. El peligro, por el contrario, es adentrarnos por las rutas que desembocan en la utilización indebida de la persecución penal para fines distintos a la protección del interés público.

## **II. El proceso de selección de Fiscal o Fiscalía General en Costa Rica**

### **1. Marco normativo y descripción general del procedimiento**

A diferencia de lo que ocurre en la mayoría de los países de la región, la Fiscalía General de la República no es un órgano reconocido en la Constitución. La Constitución Política de Costa Rica

---

<sup>19</sup> Programa Estado de la Nación, *Tercer Informe Estado de la Justicia/Estado de la Nación*, nota 14 *supra*, pág. 46 y ss.

<sup>20</sup> TERROBA, David y Tamara PEÑALVER, *Entrevista a Alberto Binder*. En: *Penas y Estado*, revista latinoamericana de análisis político criminal, Nueva Época, Año 1, número 1, junio de 2019, pág. 20. Disponible en línea: <https://inecip.org/wp-content/uploads/2019/06/Revista-Pena-y-Estado-NE-1.pdf>

<sup>21</sup> CIDH, *Situación de las fiscalías en la protección de los derechos humanos en la región*. Audiencia pública realizada el 04 de diciembre de 2020, en el marco de su 178 periodo ordinario de sesiones, disponible en línea: <https://www.youtube.com/watch?v=QYdZAZszcUw>

no hace mención a esta institución en ninguno de sus artículos, lo que incluye a aquellos que se refieren al Poder Judicial (del artículo 152 al artículo 166).

La Ley Orgánica del Poder Judicial de 1937, señala en su artículo 59, inciso 9, que **el nombramiento del Fiscal General corresponde a la Corte Suprema de Justicia**; mientras que su artículo 11 señala que el Fiscal o Fiscalía General de la República debe prestar juramento, al igual que otros funcionarios (como por ejemplo, el Inspector Judicial, el Director y Subdirector del Organismo de Investigación Judicial, el Jefe y Subjefe de la Defensa Pública, entre otros) ante el Presidente de la Corte Suprema de Justicia. A la vez, la Ley 7442, Ley Orgánica del MP, en su artículo 23, señala que el Fiscal o Fiscalía General será nombrado por la mayoría absoluta de los integrantes de la Corte Plena, por un periodo de cuatro años. Agrega que, para ser Fiscal, se deben reunir los mismos requisitos que se exigen para ser magistrado de la Corte Suprema, los cuales se encuentran descritos en los artículos 159<sup>22</sup> y 160<sup>23</sup> de la Constitución Política.

Por su parte, la Corte Suprema ha desarrollado un *Protocolo para los Nombramientos a cargo de la Corte Suprema de Justicia*, el cual fue aprobado en el artículo XVII de la sesión de Corte Plena No. 36-19 de fecha 26 de agosto de 2019. Este documento desarrolla las diversas fases de los procesos de selección y nombramiento de los funcionarios cuyo nombramiento corresponde a la Corte Plena, entre ellos el de Fiscal o Fiscalía General de la República. Adicionalmente, para cada uno de esos procesos se aprueban unas Bases de Selección<sup>24</sup> que contienen las reglas y plazos particulares de cada concurso específico.<sup>25</sup>

En este caso, las bases empleadas en esta oportunidad fueron elaboradas por la Dirección de Gestión Humana bajo la coordinación de la Comisión de Nombramiento de la Corte Suprema, el procedimiento **comprende dos etapas**.

---

<sup>22</sup> Constitución Política de la República de Costa Rica

“Artículo 159.- Para ser Magistrado se requiere. 1) Ser costarricense por nacimiento, o por naturalización, con domicilio en el país no menor de diez años después de obtenida la carta respectiva. Sin embargo, el Presidente de la Corte Suprema de Justicia deberá ser costarricense por nacimiento; 2) Ser ciudadano en ejercicio; 3) Pertenecer al estado seglar; 4) Ser mayor de treinta y cinco años; 5) Poseer el título de abogado, expedido o legalmente reconocido en Costa Rica, y haber ejercido la profesión durante diez años por lo menos, salvo que se trate de funcionarios judiciales con práctica judicial no menor de cinco años. Los Magistrados deberán, antes de tomar posesión del cargo, rendir la garantía que establezca la ley”.

<sup>23</sup> Constitución Política de la República de Costa Rica

“Artículo 160.- No podrá ser elegido Magistrado quien se halle ligado por parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, con un miembro de la Corte Suprema de Justicia.”

<sup>24</sup> Poder Judicial de Costa Rica, Dirección de Gestión Humana, Sección de Reclutamiento y Selección, *Bases de Selección Fiscal General de la República Concurso CN-06-2021*, disponible en línea: [https://ghreclutamientoyseleccion.poder-judicial.go.cr/images/eleccionfiscal/Documentos/BASE\\_DE\\_SELECCIN\\_-\\_FISCALA\\_GENERAL.pdf](https://ghreclutamientoyseleccion.poder-judicial.go.cr/images/eleccionfiscal/Documentos/BASE_DE_SELECCIN_-_FISCALA_GENERAL.pdf)

<sup>25</sup> El proceso de selección que nos ocupa estuvo precedido por tres renunciaciones, de las cuales las dos últimas se dieron en situaciones institucionalmente muy delicadas, de la persona al frente de la Fiscalía General de la República. Los nombramientos se hicieron conforme a un procedimiento aprobado por la Corte, aunque ejecutado de manera desigual en cada uno de los casos. Para el nombramiento de la persona sustituta de la señora Navas Aparicio, la Corte Suprema aprobó nuevamente un procedimiento, elaborado a partir de una revisión del empleado con anterioridad, al cual corresponde una metodología para seleccionar una nómina que será sometida a consideración de la Corte por la Comisión de Nombramiento, antes de remitirlo a Corte Plena, para la decisión final. El tamaño preciso de esta nómina no está definido o restringido con antelación; ella incluye a todas las personas que obtuvieron la nota mínima de preselección y aprobaron la entrevista. La nómina debe ser presentada a la Corte Plena en orden descendente, de acuerdo con el puntaje obtenido por las personas postulantes que aprobaron la evaluación.

En la **primera, se debe realizar una evaluación técnica de las candidaturas en el curso de dos fases** (FASE I: PRESELECCION y FASE II: ELEGIBILIDAD); estos dos momentos se encuentran a cargo de la Dirección de Gestión Humana y de una Comisión de Nombramiento conformada especialmente para este concurso, por seis (06) integrantes de la Corte Plena. Esta primera etapa culmina con la elaboración de la “nómina de elegibles”, cuyo número de miembros no aparece determinado en la normativa, y que es remitida por la Comisión de Nombramiento ante la Corte Plena.

En la **segunda etapa, la Corte Plena, por mayoría absoluta de sus integrantes, procede a elegir** a la persona titular de la Fiscalía General de la República, de entre quienes integran la “nómina de elegibles”. El procedimiento presupone que la elección se realice entre las personas que han sido sometidas al proceso de evaluación previo. Aunque la eventualidad de que la decisión última recaiga en una persona cuyo nombre no aparece en la nómina, no aparece expresamente prohibida en las reglas del procedimiento dadas a conocer, este Panel considera que esta situación defraudaría la finalidad misma del proceso de selección, que es el nombramiento de personas cuyos méritos y capacidades han sido objeto de una verificación objetiva previa.

En una nota del Director del Despacho de la Presidencia de la Corte, se indicaba que conforme a lo dispuesto en la sesión 10-2018 del 12 de marzo del 2018, la votación final sería pública.

El cartel del concurso CN-06-2021 convocado por la Corte Suprema de Justicia, la Comisión de Nombramiento de Puestos de Elección de la Corte y la Dirección de Gestión Humana (en adelante, el cartel) estableció los requisitos básicos para las personas participantes, definidos conforme a los artículos 159 y 160 de la Constitución Política, el artículo 23 de la Ley Orgánica del MP y conforme al Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial. Se trata de un conjunto de requisitos amplio, sin exigencias particularizadas, que son los siguientes:

1. Cédula de identidad.
2. Bachiller en educación media.
3. Licenciatura en Derecho.
4. Incorporación al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica y estar habilitado(a) para el ejercicio de la profesión.
5. Ser costarricense por nacimiento o naturalización, con domicilio en el país no menor de diez años después de obtenida la carta respectiva.
6. Ser ciudadano o ciudadana en ejercicio.
7. Pertenecer al estado seglar.
8. Ser mayor de treinta y cinco años.
9. Haber ejercido la profesión durante diez años por lo menos, salvo que se tratara de funcionarios o funcionarias judiciales con práctica judicial no menor de cinco años.
10. Mínimo de tres años de experiencia en supervisión de personal.
11. Manejo de los ambientes computarizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.
12. No tener parentesco de consanguinidad o afinidad hasta tercer grado inclusive, con un miembro de la Corte Suprema de Justicia.

13. Cumplir con lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Orgánica del MP y demás disposiciones vigentes.

Como requerimientos adicionales, se solicitó que las personas aspirantes presenten:

- Dos declaraciones juradas: una sobre el cumplimiento de la regulación de conflictos de interés en el Poder Judicial y otra sobre parentesco con alguna persona abogada o que litigue en materia Penal o con alguna persona servidora judicial.
- Un currículo resumido para conocimiento público, el cual deberá contener: nombre completo, cédula, ocupación actual, experiencia laboral, atestados académicos y pretensión.

Las declaraciones juradas y el *currículum vitae* debían ser remitidos en un mismo correo, una vez realizada la inscripción electrónica. Asimismo, la persona aspirante no debía tener ningún impedimento legal para asumir el cargo.

Establecidos los requisitos y requerimientos, el cartel incluye también las allí denominadas “**condiciones de interés**”. Entre ellas se mencionan varios temas generales como que el Fiscal General de la República será nombrado por mayoría absoluta de la totalidad de integrantes de la Corte Plena; se anuncia la apertura de un buzón electrónico para que la ciudadanía pueda brindar información, comentarios o antecedentes que se consideren de importancia para valorar en la fase relacionados con personas que superan la fase de preselección; se hacen estimaciones salariales, y se insta a las mujeres a participar en el proceso, entre otras cosas.

De particular relevancia es el punto 2.4 de este apartado, el cual dice:

“[P]ara este proceso se tomarán en cuenta las siguientes condiciones de las personas oferentes durante las entrevistas:

- Sólida formación académica en Derecho Penal, Derecho Procesal Penal, Criminología y otras disciplinas afines al cargo.
- Sólida formación en Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y Derecho de la Constitución Política de la República de Costa Rica.
- Amplia experiencia y conocimiento sobre el funcionamiento del sistema penal.
- Habilidades gerenciales y en la administración del recurso humano”.

### **1.1. Fase I: la Preselección.**

La valoración de las personas postulantes concluye con la entrevista a cargo de la Comisión de Nombramiento, que conforme al cartel, es un acto público, grabado y transmitido en directo por los canales institucionales. Para superar esta fase y proceder a la entrevista personal durante la fase siguiente, se debe conseguir una nota mínima de 80 puntos (sobre un total de 95 puntos). El puntaje total de esta etapa llamado “Nota de Preselección” se asigna de la siguiente manera:

70 puntos	Por el cumplimiento de los llamados “requisitos mínimos” estipulados en el cartel, con la indicación de que será desestimada y no será calificada la persona participante que incumpla con alguno de ellos.
10 puntos	Por la experiencia laboral en el ejercicio del Derecho (que sea <i>adicional</i> a lo indicado en los requisitos mínimos).
5 puntos	Por la experiencia en supervisión de personal ( <i>adicional</i> a lo indicado en los requisitos mínimos).
10 puntos	Por estudios universitarios complementarios.

La asignación de este puntaje queda a cargo del personal de Gestión Humana. En el cartel no se menciona la intervención directa de la Comisión de Nombramiento.

## 1.2. Fase II: Elegibilidad.

Una vez comunicadas a las personas candidatas las calificaciones en la fase anterior, y resuelto cualquier tipo de recurso o apelación de su parte, quienes superen la nota mínima de preselección, los 80 puntos, deberán pasar seguidamente por dos evaluaciones de carácter *cualitativo*, también a cargo de la Dirección de Gestión Humana, a las cuales no se les asigna un puntaje o nota:

- Técnicas selectivas y entrevista competencia.
- Estudio sociolaboral y de antecedentes.

Posteriormente las personas evaluadas serán convocadas a una entrevista personal, a cargo de la Comisión de Nombramiento, a la cual se le asigna un puntaje máximo de 5 puntos, que junto a los 95 puntos posibles de la Nota de Preselección, completan el puntaje máximo total de 100 puntos, denominado “Nota de Elegibilidad”.

El cartel establece que la entrevista debe ser aprobada con una calificación mínima de 70.00, aunque no establece cual es el puntaje máximo, ni qué criterios deben ser utilizados para asignar el puntaje durante esta evaluación. Quienes superen la mencionada calificación mínima durante la entrevista, pueden adquirir la condición de *elegibles*, y por el contrario, quienes no aprueben la entrevista serán desestimados/as por falta de idoneidad técnica, según la Comisión de Nombramiento, sin importar la nota previamente asignada por los atestados presentados y evaluados en la fase de preselección.

En virtud de ello, **la valoración de la entrevista se torna decisiva**, ya que incluso una persona que hubiese recibido la nota más alta en la preselección según sus atestados presentados, podría ser excluida si la Comisión de Nombramiento le asigna a su entrevista una nota inferior a 70.00 puntos.

El procedimiento desemboca en la elaboración de una nómina o listado de personas elegibles, la cual debe quedar ordenada en secuencia descendente según la nota de elegibilidad (nota de

atestados más nota de entrevista). Esta lista será puesta en conocimiento de la Comisión de Nombramiento, la cual elevará su recomendación a la Corte para la designación correspondiente. La nómina a disposición de la comisión, según lo indica el cartel, será acompañada de otro listado con los nombres de todas las personas que tomaron parte en el proceso de selección, aunque no hayan sido preseleccionadas o elegibles.

## 2. Desarrollo del Concurso CN-06-2021

Con fecha 23 de agosto de 2021 se publicó el cartel de la convocatoria para el Concurso CN-06-2021, en el que se indican los requisitos y documentación que las personas interesadas deben presentar, y se describen las diversas fases del proceso de selección. En el mismo cartel se indica que el plazo para presentar candidaturas se extendería desde el 23 de agosto hasta el 03 de septiembre de 2021, inclusive.

Asimismo, se creó un micrositio para el proceso de selección, que es el siguiente: <https://ghreclutamientoyseleccion.poder-judicial.go.cr/index.php/concurso-de-fiscal-y-fiscalia-de-la-republica>

Transcurrido el plazo indicado, se presentaron al concurso 28 personas candidatas. Tal como aparece en el micrositio bajo el título de “Listado de Personas Postulantes”<sup>26</sup>, junto al nombre de cada candidato o candidata aparece la fecha de inscripción de su candidatura y la posibilidad de descargar un “currículum”, que consiste en un formulario-resumen de unas pocas páginas, en las que los propios postulantes han consignado alguna información parcial sobre su experiencia profesional y trayectoria para el cargo, pero que es insuficiente para que cualquier ciudadano o ciudadana pueda determinar siquiera el cumplimiento de los requisitos mínimos necesarios.

Concluido el plazo de inscripción de candidaturas el día viernes 3 de septiembre de 2021, se dio inicio a la Fase de Preselección, en la cual la Dirección de Gestión Humana procedió a calificar los expedientes (atestados) de las personas candidatas.

Luego de realizado este análisis, la Dirección de Gestión Humana publicó un segundo listado – “Listado de Personas Preseleccionadas”<sup>27</sup>, incluyendo a veintidós (22) personas candidatas que habrían superado los 80 puntos en la fase de preselección. En este listado aparecen los nombres de las personas preseleccionadas, junto al puntaje asignado, pero sin ninguna explicación de la forma en que se realizó dicha asignación. Posteriormente, este listado fue eliminado del micrositio y reemplazado por un “Listado de Personas Entrevistadas” de solo diecinueve (19) personas candidatas, que excluye aquellas que renunciaron voluntariamente al proceso de selección.

---

<sup>26</sup> Ver listado de personas postulantes, en: <https://ghreclutamientoyseleccion.poder-judicial.go.cr/index.php/listado-de-postulantes>

<sup>27</sup>Ver listado de personas preseleccionadas, en: <https://ghreclutamientoyseleccion.poder-judicial.go.cr/index.php/listado-de-preseleccionados>

↑ ↓ Nombre Preseleccionado	↑ ↓ Nota Preselección	↑ ↓ Nota Entrevista	↑ ↓ Nota Porcentual	↑ ↓ Nota Elegibilidad
ARAYA JIMÉNEZ JORGE **	93.00	69.17	3.46	
HIDALGO HERNÁNDEZ JUAN GABRIEL ***	87.93	55.83	2.79	
ANGULO ARREDONDO SIMÓN ALBERTO **	93.00	65.00	3.25	
PORRAS LEÓN FRANCIS GIOVANNI ***	92.00	44.00	2.20	
RIVERA RODRÍGUEZ DOUGLAS IVÁN **	92.00	65.00	3.25	
ACUÑA BLANCO EWALD	91.00	90.00	4.50	95.50
PÉREZ CEDEÑO JORGE ESTEBAN **	92.19	67.50	3.38	
RAMÍREZ VILLALOBOS EDGAR FRANCISCO	95.00	89.17	4.46	99.46
SEGURA MENA RONALD EDUARDO	85.00	88.33	4.42	89.42
MOLINA RUÍZ WARNER	95.00	92.50	4.63	99.63
RAMÍREZ LÓPEZ MIGUEL ÁNGEL	85.00	80.83	4.04	89.04
MENA CASTRO JOSÉ FRANCISCO	91.01	87.50	4.38	95.39
CUBERO PÉREZ ÁLVARO FERNANDO	91.00	70.00	3.50	94.50
HERNÁNDEZ RAMÍREZ GUILLERMO ANTONIO	95.00	92.50	4.63	99.63
DÍAZ SÁNCHEZ CARLO ISRAEL	93.00	87.50	4.38	97.38
FALLAS CALDERÓN MANUEL GERARDO **	86.08	66.67	3.33	
RETANA CARRERA EDWIN	93.00	70.00	3.50	96.50
OLSEN VILLEGAS ANDRÉS **	92.00	60.00	3.00	
ULATE DURÁN CHRISTIAN AGUSTÍN	84.53	88.33	4.42	88.95

De acuerdo a las Bases, cada una de las personas candidatas recibe un documento denominado “Informe de calificación” que desarrolla el puntaje que les fue asignado, pero que no es publicado para conocimiento de los/as demás candidatos/as ni de la ciudadanía, lo cual impide verificar si hubo un trato igualitario y coherente en relación con las demás candidaturas.

Las personas que superaron la Fase de Preselección, fueron sometidas a la Fase de Elegibilidad en la cual se les aplicó dos evaluaciones: técnicas selectivas y entrevista competencial. Asimismo, la Dirección de Gestión Humana llevo a cabo un estudio sociolaboral y de antecedentes de estas mismas personas. Es importante subrayar que ni los resultados de estas evaluaciones, ni el estudio citado, fueron públicos. Tampoco se procuró realizar una versión pública de los mismos, que le aportara información a la ciudadanía sin afectar la vida privada de las personas candidatas.

Luego de ambas evaluaciones y estudio, las personas candidatas fueron invitadas a una entrevista personal ante la Comisión de Nombramiento, que como ha sido señalado, tiene un valor porcentual del 5% de la calificación final, pero resulta determinante para ser incorporado/a en la nómina de elegibles.

De acuerdo a las reglas del concurso, las entrevistas tendrían una duración máxima de 15 minutos, y debían ser públicas y transmitidas en directo por los canales institucionales. En la práctica, se otorgó a las personas candidatas 15 minutos para exponer su plan de trabajo, y los miembros de la Comisión de Nombramiento les hicieron diversas preguntas. En total, todas las entrevistas tuvieron una duración no menor de 45 minutos fueron transmitidas en directo.

Las entrevistas se realizaron los días jueves 20, viernes 21, jueves 27, viernes 28 de enero y jueves 3 de febrero de 2022, en el orden siguiente:

#### **Listado de personas entrevistadas**

<b>Nombre preseleccionado</b>	<b>Fecha de Entrevista</b>	<b>Enlace</b>
Ewald Acuña Blanco	Jueves 20 de enero	<a href="#"><u>Ver video</u></a>
Simón Alberto Angulo Arredondo	Jueves 20 de enero	<a href="#"><u>Ver video</u></a>
Jorge Araya Jiménez	Jueves 20 de enero	<a href="#"><u>Ver video</u></a>
Álvaro Fernando Cubero Pérez	Jueves 20 de enero	<a href="#"><u>Ver video</u></a>
Carlo Israel Díaz Sánchez	Jueves 20 de enero	<a href="#"><u>Ver video</u></a>
Manuel Gerardo Fallas Calderón	Viernes 28 de enero	<a href="#"><u>Ver video</u></a>
Guillermo Antonio Hernández Ramírez	Viernes 21 de enero	<a href="#"><u>Ver video</u></a>



Juan Gabriel Hidalgo Hernández	Viernes 21 de enero	<a href="#">Ver video</a>
José Francisco Mena Castro	Viernes 21 de enero	<a href="#">Ver video</a>
Warner Molina Ruíz	Viernes 21 de enero	<a href="#">Ver video</a>
Andrés Olsen Villegas	Viernes 21 de enero	<a href="#">Ver video</a>
Francis Giovanni Porras León	Jueves 27 de enero	<a href="#">Ver Video</a>
Jorge Esteban Pérez Cedeño	Jueves 3 de febrero	<a href="#">Ver video</a>
Miguel Ángel Ramírez López	Jueves 27 de enero	<a href="#">Ver video</a>
Edgar Francisco Ramírez Villalobos	Jueves 27 de enero	<a href="#">Ver video</a>
Edwin Retana Carrera	Jueves 27 de enero	<a href="#">Ver video</a>
Douglas Iván Rivera Rodríguez	Jueves 27 de enero	<a href="#">Ver video</a>
Ronald Eduardo Segura Mena	Viernes 28 de enero	<a href="#">Ver video</a>
Christian Agustín Ulate Durán	Viernes 28 de enero	<a href="#">Ver video</a>

Respecto a las entrevistas, no existe evidencia de que existieran parámetros de evaluación compartidos por quienes integraron la Comisión de Nombramiento, o si cada integrante estableció sus propios criterios de calificación, o incluso si la asignación de puntaje a la entrevista fue realizada de forma subjetiva o arbitraria.

Luego de las entrevistas a las diecinueve (19) personas candidatas, ocho (8) de ellas fueron eliminadas por no superar el puntaje de 70.00, quedando once (11) de ellas en la nómina de elegibles. Dos de ellas plantearon recursos al proceso. Es importante precisar que todas las personas entrevistadas fueron varones, ninguna mujer logró avanzar hasta esta fase en el concurso, por la renuncia de dos de ellas antes de su realización.

Además de la amplitud excesiva de la nómina, el Panel pudo observar que seis (6) de las ocho (8) personas que fueron excluidas de ella tenían altos puntajes -entre 92 y 93 puntos- en la fase de preselección. En otras palabras, la mayor parte del grupo excluido no está formado por quienes contaban con calificaciones inferiores en la fase anterior, sino de entre quienes tenían calificaciones medias y altas.

Por el contrario, tres (3) personas que ostentaban las tres calificaciones más bajas en la fase de preselección, resultaron incluidas en la nómina de once (11) elegibles, como consecuencia del puntaje obtenido en su entrevista. Estas llamativas incongruencias no han podido ser justificadas objetivamente, porque no existen criterios públicos que permitan a este Panel valorar la forma en que se han asignado las calificaciones correspondientes a la etapa de entrevistas, y descartar que se hayan realizado con base en criterios subjetivos o arbitrarios.

Ello resulta grave, pues como se verá más adelante, una cantidad significativa de las preguntas formuladas a los candidatos durante la entrevista, eran inconducentes o inadecuadas para identificar las aptitudes o habilidades necesarias para el ejercicio de este alto cargo. Las preguntas eran confusas, o su formulación estaba direccionada a una determinada respuesta. Varios de los candidatos que fueron incluidos en la nómina de elegibles, recibieron una cantidad importante de este tipo de preguntas. Es posible que estos vicios metodológicos hayan tenido un impacto determinante sobre el resultado final, pues candidaturas idóneas pudieron ser afectadas, en tanto sus méritos no logran ser identificados ni valorados adecuadamente.

Finalmente, cabe resaltar que el alto número de personas incluidas en la nómina de elegibles impide establecer un orden de precedencia claro entre las candidaturas, defraudando el objetivo principal de todo proceso de selección que debería fundarse en el mérito, identificando y logrando la designación de los mejores.

Concluida la fase de entrevistas, la nómina de personas seleccionadas fue enviada a la Corte Plena a inicios de marzo de 2022. El día 14 del mismo mes, este Panel realizó un pronunciamiento público, urgiendo a la Corte Plena a realizar una designación transparente, meritocrática y oportuna. A la fecha de emisión de este Informe Final, la Corte Plena aun no ha realizado la designación del próximo Fiscal General de la República.

### **III. Estándares internacionales aplicables al proceso de selección de altos fiscales**

Los fiscales desempeñan un papel fundamental en el sistema de justicia penal. Son las "autoridades públicas que, en nombre de la sociedad y en aras del interés público, velan por la aplicación de la ley cuando la violación de la ley conlleva una sanción penal, teniendo en cuenta tanto los derechos de la persona como la necesaria eficacia del sistema de justicia penal"<sup>28</sup>. Los fiscales son uno de

---

<sup>28</sup> Consejo de Europa, *Recomendación Rec(2000)19 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el papel del ministerio público en el sistema de justicia penal* (Recommendation Rec(2000)19 of the Committee of Ministers to Members States on the role of public prosecution in the criminal justice system), adoptada por el Comité de Ministros el 6 de octubre de 2000. [traducción no oficial]. Consejo de Europa, *Directrices europeas sobre la ética y la conducta de los fiscales. "La directrices de Budapest"* (European guidelines on ethics and conduct of public

los actores más poderosos del sistema de justicia penal: determinan a quién acusar y perseguir, por cuáles delitos, deciden solicitar o no una detención preventiva, y pueden negociar y ofrecer acuerdos reparatorios o concesiones para obtener una condena sin un juicio impugnado.

Como ha señalado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), las funciones desempeñadas por los fiscales son indispensables para contribuir a la eliminación de la impunidad en casos de violaciones de derechos humanos y para brindar un recurso efectivo a las personas que han sido afectadas en sus derechos por delitos y crímenes cometidos en su contra<sup>29</sup>. La falta de autonomía y profesionalización de las agencias encargadas de la investigación y la persecución del delito puede resultar en una causa estructural de impunidad, que obstruye obtener un proceso de investigación integral, exhaustivo y oportuno<sup>30</sup>. Por ello, organismos como las Naciones Unidas, la Corte y la Comisión Interamericanas de Derechos Humanos, así como el Consejo de Europa han destacado la importancia de que los fiscales desempeñen sus funciones de manera independiente e imparcial<sup>31</sup>.

Una de las garantías orientadas a alcanzar dicha independencia, que el Derecho Internacional ha recogido, es la realización de un “adecuado proceso de nombramiento”<sup>32</sup> de estas autoridades, lo que implica el cumplimiento de los estándares mínimos: elección en base a los méritos y capacidades, transparencia y publicidad, igualdad y no discriminación, y participación de ciudadanía (o “escrutinio de los sectores sociales”)<sup>33</sup>, cuyos alcances para efectos del presente informe pasamos a exponer brevemente:

## 1. Elección basada en el mérito y las capacidades

El objetivo principal de todo proceso de selección y nombramiento de un Fiscal General debe ser identificar a una persona idónea, con mostradas capacidades profesionales y personales para desempeñar las funciones específicas que el cargo requiere.<sup>34</sup> Como se ha insistido desde la CIDH, los Estados deben elegir personas que sean íntegras, idóneas y

---

prosecutors. “The Budapest guidelines”), Conferencia de Fiscales Generales de Europa, 6º período de sesiones, 31 mayo 2005. [traducción no oficial].

<sup>29</sup> 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*, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 44, 5 diciembre 2013, párr. 17.

<sup>30</sup> CIDH, *Situación de los derechos humanos en México*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 44/15, 31 diciembre 2015, párr.66.

<sup>31</sup> Naciones Unidas, *Directrices sobre la función de los fiscales*, 1990, párr. 12-13. 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*, supra, párr. 36. Comisión Europea para la Democracia a través del Derecho (Comisión de Venecia), *Informe sobre las normas europeas relativas a la independencia del sistema judicial. Parte II - La fiscalía* (Report on European standards as regards the independence of the judicial system. Part II – The prosecution service), 2010, párr. 15. [traducción no oficial].

<sup>32</sup> Corte IDH, *Caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de enero de 2001, Serie C No. 71, párr. 73-7.5

<sup>33</sup> CIDH, *Garantías para la Independencia de las y los operadores de justicia*, nota 27 supra, pág. 27 y ss.

<sup>34</sup> Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, *La condición y el papel de los fiscales*, Op. cit., p. 11. [traducción no oficial]. CIDH, *Garantías...*, párr. 75. También en: CIDH, *Segundo informe sobre la situación de las defensoras y los defensores de derechos humanos en las Américas*, 31 de diciembre de 2011, párr. 363. Ver también, Corte IDH. *Caso Reverón Trujillo Vs. Venezuela*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de junio de 2009. Serie C No. 197, par. 72.

que cuenten con la formación o calificaciones jurídicas apropiadas<sup>35</sup>. Según este estándar, la selección debe hacerse conforme a criterios objetivos, los cuales deberían estar consagrados en los instrumentos normativos del Estado para asegurar su observancia y exigibilidad.

La CIDH ha manifestado su preocupación frente a procesos de selección y nombramiento de operadores de justicia que no están dirigidos a garantizar que obtengan los puestos quienes tengan mérito o las mejores capacidades profesionales, y a las designaciones realizadas por razones políticas o de otra índole. La CIDH ha señalado que existe un riesgo de politización de los Fiscales Generales “cuando un poder político tiene atribución para elegirlos exclusivamente por razones de carácter discrecional”.<sup>36</sup>

## 2. Transparencia y publicidad

El estándar internacional de transparencia y publicidad, es destacado por las Naciones Unidas<sup>37</sup>, la CIDH<sup>38</sup>, el Consejo de Europa<sup>39</sup> y la Comisión Europea<sup>40</sup> como una garantía fundamental para reducir la arbitrariedad y las influencias indebidas en los nombramientos, tener mayor certeza sobre la integridad e idoneidad de las y los operadores designados, y mantener la confianza ciudadana en la objetividad del proceso.

Así, sobre la base de este estándar, los Estados deben, cuando menos:

- Realizar un “señalamiento ampliamente público, claro y transparente de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”<sup>41</sup>.
- “Emitir de manera previa y pública las convocatorias y procedimientos con los requisitos, criterios y plazos para que cualquier persona que considere satisfaga los requerimientos, pueda acceder a los puestos de fiscal, juez, jueza, defensora o defensor público”<sup>42</sup>.
- Celebrar audiencias o entrevistas públicas adecuadamente preparadas, en las que la ciudadanía y sociedad civil pueden intervenir y expresar sus inquietudes o hacer

---

<sup>35</sup> 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, nota 27 *supra*, párr. 75.

<sup>36</sup> CIDH, *Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia*, nota 27 *supra*, párr. 103.

<sup>37</sup> Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, *La condición y el papel de los fiscales*, Op. cit., p. 11. [traducción no oficial].

<sup>38</sup> CIDH, *Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia*, nota 27 *supra*, párr. 79-82.

<sup>39</sup> Consejo de Europa, *Recomendación Rec(2000)19 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el papel del ministerio público en el sistema de justicia penal*, nota 26 *supra* [traducción no oficial]. Comisión Europea para la Democracia a través del Derecho (Comisión de Venecia), *Recopilación de los dictámenes e informes de la Comisión de Venecia relativos a los fiscales* (Compilation of Venice Commission opinions and reports concerning prosecutors), 2015, p. 18. [traducción no oficial].

<sup>40</sup> Comisión Europea, *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre el avance de Rumanía en el marco del Mecanismo de Cooperación y Verificación*, COM (2014)37 final, 22 enero 2014, pág. 4.

<sup>41</sup> Naciones Unidas, *Directrices sobre la función de los fiscales*, Op. cit., párr. 2 y 4. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, *La condición y el papel de los fiscales*, nota 32 *supra*, p. 11. [traducción no oficial]. CIDH, *Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia*, nota 27 *supra*, párr. 79.

<sup>42</sup> Naciones Unidas, *Directrices sobre la función de los fiscales*, nota 29 *supra*, párr. 2 y 4; CIDH, *Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia*, nota 27 *supra*, párr. 79; Comisión Europea para la Democracia a través del Derecho (Comisión de Venecia), *Recopilación...*, nota 37 *supra*, p. 18. [traducción no oficial].

preguntas<sup>43</sup>. Asimismo, la CIDH ha valorado positivamente la publicación del listado de candidatos considerados en diarios de circulación nacional.

### **3. Escrutinio de los sectores sociales**

Un elemento fundamental dentro de los estándares interamericanos sobre elección de Fiscales Generales es la existencia de condiciones que permitan y faciliten el escrutinio de los sectores sociales, mediante mecanismos de participación de la ciudadanía y de expertos externos, en las designaciones. Al respecto, la CIDH ha señalado que

“[c]onsidera positivo que los procedimientos sean abiertos al escrutinio de los sectores sociales, lo cual reduce significativamente el grado de discrecionalidad de las autoridades encargadas de la selección y nombramiento y la consecuente posibilidad de injerencia de otros poderes, facilitando la identificación del mérito y capacidades profesionales de las y los candidatos. La Comisión considera que lo anterior resulta fundamental cuando se trata de la designación de las y los operadores de justicia de las más altas jerarquías y el procedimiento y selección se encuentra a cargo del poder ejecutivo o legislativo.”

Las Naciones Unidas y el Consejo de Europa destacaron también la importancia de involucrar expertos profesionales en el proceso de selección del Fiscal General, que pueden ser representantes de la comunidad jurídica y de la sociedad civil.

Este estándar se encuentra íntimamente vinculado con el grado de transparencia y publicidad que tengan estos concursos. La participación de la ciudadanía solo es posible cuando existe información disponible de forma oportuna, clara, completa y accesible, que permita hacer un escrutinio real de las razones que motivan la decisión de designar a una determinada persona para el cargo. La CIDH ha considerado que los Estados deben incluir la celebración de audiencias o de entrevistas públicas “en las que la ciudadanía, las organizaciones no gubernamentales y otros interesados tuvieran la posibilidad de conocer los criterios de selección, así como a impugnar a las candidatas y candidatos y expresar sus inquietudes o su apoyo”. La CIDH ha valorado positivamente que los Estados incorporen en la regulación del proceso de selección, de manera expresa, las reglas que permitan a las personas interesadas plantear objeciones ciudadanas a las candidaturas para ocupar un determinado cargo en el sistema de justicia.

### **4. Igualdad de condiciones y no discriminación**

El último criterio mencionado se deriva del artículo 23.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual reconoce el derecho a acceder a un cargo público “en condiciones generales de igualdad”. Para garantizar este derecho, tanto la CIDH como la Corte Interamericana de Derechos Humanos han establecido que es necesario “que los criterios y procedimientos para

---

<sup>43</sup> CIDH, *Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia*, nota 27 *supra*, párr. 82.

el nombramiento, ascenso, suspensión y destitución [sean] razonables y objetivos y que las personas no sean objeto de discriminación en el ejercicio de este derecho”<sup>44</sup>.

Este estándar no se agota en la exigencia de que las normas que regulan los procesos de selección no contengan requisitos que supongan alguna forma de discriminación en contra de una persona o grupo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, procedencia nacional, social o étnica, situación económica o alguna otra condición en los procedimientos llevados a cabo. La protección del principio de igualdad de condiciones y no discriminación también exige garantizar que cualquier persona que cumpla los requisitos para acceder a un cargo público, tenga la posibilidad de hacerlo en igualdad de condiciones:

“[L]a Comisión considera que todo proceso de selección y nombramiento debe tener como función no sólo la escogencia según los méritos y calidades profesionales y de integridad del aspirante, sino también el aseguramiento de la igualdad de oportunidades. En esa medida, los Estados deben asegurar que las personas que cumplan con los requisitos estén en posibilidad de concursar en igualdad de condiciones a los procesos de selección y nombramiento”<sup>45</sup>.

Por último, la CIDH ha establecido que el respeto del principio de igualdad de condiciones y no discriminación, exige que, para evitar prácticas discriminatorias en los procesos de selección, los Estados establezcan criterios objetivos para examinar las cualidades de los y las aspirantes al cargo. Esta exigencia resulta también de las *Directrices sobre la función de los fiscales* definidas por las Naciones Unidas: los Estados deben elaborar criterios claros de selección para el nombramiento de fiscales a fin de evitar nombramientos basados en parcialidad o prejuicio.

#### **IV. Evaluación del proceso de selección de Fiscal o Fiscal General de la República 2022-2026**

##### **1. Valoración general del proceso**

###### **1.1 De la respuesta de la Comisión de Nombramiento frente al Panel Independiente**

Iniciado el proceso de selección de la jefatura del Ministerio Público, el Panel buscó tomar contacto con la Comisión de Nombramiento de la Corte Suprema con el propósito de presentarse y enterar a dicho órgano de la tarea encomendada.

Una vez anunciadas las reglas del concurso, el Panel envió dos notas formales, con fechas 08 y 17 de septiembre de 2021, para solicitar una reunión formal. Ante la falta de respuesta, una tercera comunicación fue enviada el 20 de septiembre, en la cual se plantearon algunas dudas sobre el mecanismo propuesto, se solicitó información, y se señaló algunos de los problemas identificados en el cartel de convocatoria publicado. Estas notas no fueron respondidas.

---

<sup>44</sup> *Ibidem*, párr. 59.

<sup>45</sup> *Ibidem*, párr. 62.

Por ello, a través de su cuenta de twitter, el 21 de septiembre de 2021, el Panel realizó un primer pronunciamiento público, en el cual dio a conocer el texto de la carta enviada el 20 del mismo mes, conteniendo las inquietudes formuladas ante la Comisión de Nombramiento. En respuesta a esta publicación, el Panel recibió una invitación para una reunión con el magistrado Fernando Cruz, Presidente de la Corte Suprema y de la Comisión de Nombramiento, para el día 30 de septiembre de 2021. Este fue el único encuentro formal que el Panel pudo tener con algún miembro de la Comisión de Nombramiento a lo largo del tiempo transcurrido hasta la decisión de Corte Plena.

La reunión fue un intercambio con el magistrado Fernando Cruz Castro; con el Director del Despacho de la Presidencia de la Corte Suprema, señor Roger Mata Brenes; y con la Directora de Gestión Humana, señora Roxana Arrieta Meléndez, que se desarrolló de forma cordial y productiva. De este encuentro surgieron algunas expectativas de parte de este Panel. Fue claro el mensaje de que el magistrado Cruz y las personas presentes en la reunión no lo hacían en representación de la Comisión de Nombramiento. Por razones que no han sido aclaradas, nunca fue posible para este Panel tener una reunión con los integrantes de esta Comisión.

Aunque en este primer y único encuentro con el magistrado Fernando Cruz Castro, el Panel expresó la necesidad de tener acceso a información con el fin de realizar un trabajo que le aportara consistencia y legitimidad a la decisión final de la Corte y a la nueva persona al frente del Ministerio Público, se puede afirmar que a lo largo de los meses que duró la preselección, el Panel no logró entablar un diálogo con el grupo de magistrados y magistradas encargado de orientar este tramo del concurso.

Después del encuentro mencionado, el Panel continuó realizando pronunciamientos públicos y enviando comunicaciones a la Comisión de Nombramiento, pidiendo aclaraciones diversas sobre aspectos poco claros del procedimiento y reiterando solicitudes de información realizadas previamente sobre aspectos tan sensibles como el currículo de las personas participantes, la existencia o no de un cronograma de trabajo, la naturaleza de los instrumentos empleados por la Dirección de Gestión Humana para sus evaluaciones, la existencia o no de un protocolo de entrevistas y la posibilidad de la ciudadanía de intervenir en ellas, y no menos importante, respecto a la manera en que se tomaría la decisión final en Corte Plena (ver Cuadro 1).

Como regla general, las respuestas que el Panel recibió, cuando las hubo, fueron muy demoradas, o se limitaron a una nota de acuse de recibo. En una ocasión, se contestó a preguntas no formuladas por el Panel, sin atender a lo originalmente consultado. En la única respuesta firmada por el magistrado Fernando Cruz Castro, de fecha 24 de septiembre de 2021, se consignó que el Panel solo podía tener acceso a la versión resumida de las hojas de vida de las personas concursantes, y se reafirmó que los resultados de los estudios laborales y de la entrevista competencial eran confidenciales.

La razón por la que el currículo completo de una persona que aspira a un puesto público de máxima responsabilidad es confidencial nunca fue expresada; por otro lado, respecto a los estudios laborales y la entrevista competencial, el Panel nunca solicitó acceso a los resultados individuales de estos estudios, sino más bien al instrumento empleado y aplicado a las personas candidatas. Al consultar la posibilidad de intervenir en la etapa de entrevistas con preguntas específicas, se permitió al Panel la posibilidad de enviar sugerencias de preguntas a la Comisión de

Nombramiento, las cuales fueron enviadas mediante comunicación de fecha 18 de enero de 2022; sin embargo, quedó a criterio de cada integrante si acogía alguna o varias de ellas. De todas las iniciativas planteadas por el Panel, esta fue la única que tuvo un efecto en el desarrollo del procedimiento de selección, cuando varios integrantes de la Comisión de Nombramiento utilizaron las preguntas sugeridas por el Panel durante las entrevistas.

En síntesis, los intercambios del Panel con la Comisión de Nombramiento fueron fracturados, sin secuencia temporal, no dialógicos. El contacto se restringió a la persona del magistrado Fernando Cruz Castro, de quien solo en una ocasión recibimos una nota firmada en su calidad de presidente de la citada Comisión.

**Cuadro 1**  
**Comunicaciones del Panel a la Comisión de Nombramiento y Pronunciamientos Públicos**

<b>Fecha</b>	<b>Documento</b>
8 Setiembre 2021	Solicitud de Reunión con la Comisión de Nombramiento
17 Setiembre 2021	Solicitud de Respuesta a la Comisión de Nombramiento
20 Setiembre 2021	Carta sobre Estándares Mínimos y observaciones al Cartel de Convocatoria
13 Octubre 2021	Solicitud de información a la Comisión de Nombramiento
1 Noviembre 2021	Recordatorio sobre comunicación del 13 de Octubre 2021
24 Noviembre	Carta a CIDH solicitando carta artículo 41 CADH
30 Noviembre 2021	Respuesta a la Presidencia de la Corte
06 Diciembre 2021	Carta a Comisión de Nombramiento sobre Aportes de la Sociedad Civil y Entrevistas
07 Enero 2021	Pronunciamiento Público sobre demora en el proceso de elección de Fiscal General
18 Enero 2022	Propone preguntas para entrevistas a candidatos a la Fiscalía General
07 Febrero 2022	Pronunciamiento sobre etapa de entrevistas
07 Febrero 2022	Carta a Comisión de Nombramiento sobre caso postulante Mena Castro
14 de Marzo 2022	Pronunciamiento sobre nómina de candidaturas elegibles



**Cuadro 2**  
**Oficios de Respuesta de la Corte Suprema de Justicia al Panel**  
**(Despacho de Presidencia y Presidencia)**

<b>Fecha</b>	<b>Documento</b>
24 Setiembre 2021	Oficio DP-473-2021
16 Noviembre 2021	Oficio 300-P-2021
16 Diciembre 2021	Oficio DP-659-2021
07 Marzo 2022	Oficio DP-143-2022
04 Mayo 2022	Oficio 115-P-2022

**1.2 De la opacidad de las actuaciones del proceso de selección, como regla general**

Si entendemos que todo proceso debe tener un fin y que los procesos democráticos deben asegurar ese contenido con sólidas salvaguardas, la metodología de trabajo empleada en esta ocasión, ya reseñada en este informe, muestra importantes carencias. Aunque la convocatoria y sus reglas fueron publicitadas, la regla general del proceso de selección y del trabajo de la Comisión de Nombramiento y de la Dirección de Gestión Humana ha sido la opacidad y la falta de transparencia.

En efecto, **no se hicieron públicos documentos e instrumentos fundamentales para permitir el escrutinio social del mecanismo de selección**, para verificar la objetividad de las evaluaciones y calificaciones, y para descartar un tratamiento discriminatorio o privilegiado en favor o en contra de personas candidatas, como los siguientes:

- (i) El cronograma del proceso de selección.
- (ii) Los atestados completos presentados por las personas candidatas al momento de inscribir su postulación, con reserva de los datos personales y de su vida privada.
- (iii) Los puntajes desagregados otorgados a cada persona candidata, como resultado de la calificación de sus atestados en la Fase de Preselección.
- (iv) Las impugnaciones presentadas por las personas candidatas a los puntajes asignados en la Fase de Preselección, y las resoluciones motivadas que resolvieron tales impugnaciones.
- (v) Los instrumentos y protocolos utilizados para realizar las evaluaciones de “técnicas selectivas y entrevista competencial” y el estudio sociolaboral y de antecedentes que fueron aplicados a las personas candidatas.
- (vi) La información presentada por la sociedad civil respecto de candidaturas específicas, a través del buzón habilitado para ese propósito.

- (vii) El tratamiento que la Comisión de Nombramiento otorgó a la información descrita en el punto anterior.
- (viii) Los criterios objetivos utilizados por la Comisión de Nombramiento para asignar el puntaje a la entrevista de personas candidatas.
- (ix) Las impugnaciones presentadas por las personas candidatas a los puntajes asignados en la Fase de Elegibilidad, y las resoluciones motivadas que resolvieron tales impugnaciones.
- (x) Los fundamentos que justificaron la conformación de la nómina de personas elegibles remitida a la Corte Plena.

Como fue señalado al desarrollar los estándares internacionales aplicables a este proceso, la transparencia y la publicidad deben ser máximas, en atención al alto interés público que reviste la designación de la máxima jefatura del Ministerio Público, y el impacto que este acontecimiento tiene sobre la protección de los derechos humanos y las libertades en el marco de la investigación criminal. Sin embargo, **a criterio de este Panel, la forma en que se llevaron a cabo las dos fases del proceso de selección pusieron en evidencia la opacidad como regla general, y un claro recelo al escrutinio ciudadano por parte de la Comisión de Nombramiento**, en circunstancias en las cuales la desconfianza de la ciudadanía sobre este tipo de nombramientos se ha incrementado, en parte como consecuencia de los casos de corrupción que comprometieron la credibilidad del Ministerio Público y del sistema de justicia.

### 1.3 De la ausencia de un cronograma del proceso de selección

El proceso de selección de la persona que conducirá el Ministerio Público durante los próximos cuatro años (2022-2026) no contó con un cronograma público, que estableciera los plazos -siquiera aproximados- de cada etapa, y las fechas en que debían cumplirse los principales hitos del mecanismo de selección.

Esta falta de parámetros temporales **favoreció que el proceso de selección se prolongara excesivamente en el tiempo**, desde la apertura de la convocatoria ocurrida en agosto de 2021; pese a la urgente necesidad de la institución de contar con una jefatura titular que organice y determine las políticas de persecución criminal, acorde a los tiempos convulsos que agitan el país. Asimismo, la falta de este instrumento fundamental de planificación del proceso de selección, **impidió que la ciudadanía pudiera exigir cuentas y hacer efectivas las responsabilidades** de los miembros del órgano elector y de sus órganos administrativos de apoyo. A la fecha en que se redacta este Informe Final, la Corte Plena todavía no ha realizado la designación correspondiente.

Durante la reunión sostenida el 30 de setiembre del 2021 con el Presidente de la Comisión de Nombramiento, el magistrado Fernando Cruz Castro, este Panel solicitó expresamente el cronograma correspondiente, ante lo cual se indicó que tal instrumento no existía. En tales circunstancias, cabía presumir que el proceso quedaría abierto, sin límites temporales, como efectivamente ocurrió.

La excesiva duración del concurso ha preocupado a este Panel. El proceso fue convocado en agosto de 2021, un año electoral y como era desde entonces esperable, la población fue llamada a las urnas en dos oportunidades durante el año 2022.

Esta particularidad de la coyuntura no fue considerada durante la planificación de este proceso de selección. A juicio de este Panel, los órganos electores (Comisión de Nombramiento y Corte Plena) no realizaron una adecuada lectura del contexto político y social en que se producía la elección de la jefatura de la Fiscalía General de la República, incluyendo el impacto que la campaña política y los resultados electorales podrían tener en la visibilidad y escrutinio ciudadano sobre el nombramiento del próximo Fiscal General.

Las elecciones nacionales se sumaron con fuerza a las circunstancias que permeaban negativamente la percepción y confianza ciudadana en esta decisión de la Corte, una razón de peso para pensar en la necesidad de un proceso previsible, ordenado en sus etapas y con un calendario preciso, que evitara toda especulación acerca de la posible manipulación del desarrollo del concurso en función del resultado electoral, y que diera seguridad y confianza en el carácter técnico de la designación.

#### **1.4 De la ausencia de medidas para promover la participación de las mujeres en el concurso**

El numeral 2.14 del cartel de concurso, incluyó expresamente lo siguiente:

“[S]e insta a las mujeres a participar en este proceso (sesión Corte Plena N° 03-13, del 21 de enero de 2013, artículo XXVIII)”

Sin embargo, esta declaración a la postre fue meramente un enunciado formal, en tanto no se vio acompañada de ninguna medida para promover la participación de mujeres en el concurso, sino todo lo contrario, pues la poca transparencia y los amplios márgenes de discrecionalidad en la calificación de los méritos y las capacidades, constituyen barreras que desalientan la participación de mujeres con las calificaciones profesionales adecuadas para desempeñar el cargo.

Durante el concurso solo se contó con la participación inicial de tres mujeres, de las cuales, una no superó la fase de preselección, y las otras dos presentaron su renuncia al concurso, aun cuando sus respectivos puntajes les permitían pasar a la etapa de entrevistas con la Comisión de Nombramiento. Nunca se hicieron públicas las razones que motivaron su decisión. Sin estas dos participantes el concurso quedó sin mujeres candidatas. Los currículos vitae de estas dos candidatas, mostraban que se trataba de profesionales con conocimientos, experiencia, trayectoria y formación que permitían sustentar candidaturas competitivas.

## **2. Evaluación de cada una de las etapas a partir de estándares internacionales**

### **2.1 De la etapa de convocatoria**

Según la documentación disponible<sup>46</sup>, la Comisión de Nombramiento convocó a la Dirección de Gestión Humana en julio del 2021 y le solicitó una revisión del procedimiento de nombramiento utilizado para la elección de la anterior Fiscalía General de la República, y la definición de los aspectos relevantes a considerar en las distintas etapas del proceso. A esta Dirección le correspondía enviar una propuesta de cartel para el concurso a la Comisión de Nombramiento, donde sería analizado y eventualmente complementado o corregido, antes de decidirse la fecha de su publicación. Las fases del proceso, metodología y criterios de evaluación incorporados en el cartel del concurso serían las establecidas por el *Protocolo de Nombramiento de Puestos de Elección de la Corte*, aprobado en la sesión 36-19 del 26 de agosto del 2019, arriba mencionado.

Este Panel no ha tenido acceso a actas que recojan las sesiones de trabajo de la Comisión de Nombramiento ni de las reuniones de coordinación con la Dirección de Gestión Humana.

Previamente a la publicación del cartel del concurso, el Foro de la Justicia realizó gestiones con el propósito de conseguir información “detallada y completa” del proceso de selección que estaba pronto a comenzar. La información solicitada versaba sobre los siguientes puntos específicos: fecha de inicio y cierre de las postulaciones; detalle de las fases del procedimiento, incluyendo responsables y fechas de cierre y apertura de cada una de ellas; metodología y criterios de evaluación; medidas para propiciar la participación ciudadana y el escrutinio público, y las previsiones adoptadas para garantizar la mayor transparencia durante el desarrollo del proceso de nombramiento. A criterio del Foro, el proceso de selección debía asegurar como mínimo la igualdad de condiciones y la no discriminación, la selección con base en el mérito y las capacidades, la publicidad y la transparencia del procedimiento.<sup>47</sup>

En el Oficio de respuesta al Foro, firmado por Director del Despacho de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, se enfatiza que “todos los concursos para el llenado de plazas del Poder Judicial, indistintamente de su naturaleza, clasificación o ámbito de impacto mediático, son objetivos, transparentes, imparciales y garantizan la participación de todas las personas en igualdad de condiciones, bajo los parámetros que defina la ley y los respectivos perfiles competenciales”.<sup>48</sup>

Preocupaciones similares a las del Foro, planteadas antes de la publicación del cartel de convocatoria, fueron externadas por el Panel Independiente, una vez que se realizó el llamado al concurso, el 23 de agosto de 2021. Entre los aspectos sobre los cuales se solicitó información están: un calendario preciso de trabajo, los criterios e instrumentos de evaluación que serían empleados en las distintas etapas, la distribución de los puntajes, las formas de participación ciudadana, el acceso a información presentada por las y los concursantes y, vinculado a todo ello, el perfil preciso del cargo.

---

<sup>46</sup> Presidencia de la Corte Suprema de Justicia. Oficio 394-2021 del 30 de julio del 2021. Asunto: Solicitud de información del “Foro de la Justicia” para el concurso de Fiscal(a) General.

<sup>47</sup> Carta enviada al presidente de la Corte Suprema de Justicia, Fernando Cruz Castro; a la magistrada coordinadora de la Comisión de Nombramiento de la Corte, Patricia Solano, y a las y los integrantes de Corte Suprema de Justicia, por la señora Claudia Paz y Paz, Directora del Programa para Mesoamérica, del Centro por la Justicia y el Derecho Internacional -CEJIL, en nombre del Foro de la Justicia, con fecha 19 de julio del 2021. El Oficio 394-2021, arriba citado, es la respuesta a la solicitud de información enviada por el Foro de la Justicia.

<sup>48</sup> Oficio 394-202. *Ibidem*.

Al igual que el Foro de la Justicia, la intención del Panel era tener acceso a información completa y de calidad para contribuir a garantizar un concurso basado en méritos y capacidades, que concluyera con la elección de una persona proba e idónea.

## **2.2 De la presentación y publicación de los antecedentes de las candidaturas**

La elección de una persona en la Fiscalía General de Costa Rica es un proceso de alto interés público, dado su impacto en el acceso a la justicia y en la protección de garantías procesales básicas en la persecución penal. Por ello, una preocupación fundamental de este Panel fue contar con información completa, oportuna y accesible sobre las personas que se presentaron al concurso y sus antecedentes, pero nunca fue posible tener acceso a este estratégico material. Como el resto de la ciudadanía, el Panel solamente solo tuvo acceso a una versión resumida y con frecuencia imprecisa del historial profesional de cada participante en el concurso.

Disponer de información precisa sobre las candidaturas resulta fundamental en el análisis de la idoneidad de las personas concursantes, es decir, desde su mayor o menor correspondencia con el perfil del cargo. Con la publicación y presentación de antecedentes la ciudadanía y los medios de comunicación tendrían de primera mano la garantía de contar con datos valiosos para asegurarse el nombramiento de una persona proba, idónea e independiente, con formación y calificaciones jurídicas adecuadas, y capaz de conducir la institución desde los valores democráticos, que permitan recuperar la confianza en un momento donde el sistema judicial costarricense vive una crisis de credibilidad.

La ausencia de un mecanismo de selección que haga públicas las candidaturas, y las someta a verificación y escrutinio social desde sus hojas de vida, es una imagen borrosa y sin información completa. El Panel considera que la elección del Fiscal General debe tener en cuenta los desafíos propios del momento que atraviesa el país, y por ello, los órganos competentes deben esforzarse por encontrar a una persona capaz de responder a ellos con carácter, profesionalismo y profunda convicción democrática.

A esta grave carencia viene a sumarse la ausencia de un perfil de la persona buscada para ocupar la Fiscalía General de la República, que congrege el conjunto de los méritos y las capacidades profesionales y personales que debe reunir la persona que llegue a ocupar esta posición. Este sería un instrumento de primer orden para orientar el concurso en sus distintas fases. El cartel publicado tan solo contenía, de manera muy dispersa, algunos elementos de lo que podría ser un perfil del cargo. Estos aparecen mencionados en lo que allí se denomina, de forma indistinta, “condiciones” o “aspectos valorados en la entrevista” a cargo de la Comisión de Nombramiento. Pese a ello, no aparece indicación alguna de la forma en que tales aspectos serán evaluados.

Las mencionadas “condiciones” o “aspectos valorados” solo tendrían relevancia, según el cartel de convocatoria, para la entrevista, la cual como ya se ha explicado, tiene tan solo un peso relativo del 5 % del puntaje total. Por el contrario, el mero cumplimiento de un conjunto de requisitos formales mínimos (nacionalidad costarricense, la edad mínima, u otros) es recompensado con un 70 por ciento del puntaje total. Para la asignación de este puntaje las “condiciones” o “aspectos valorados” no tienen ninguna relevancia. En otras palabras, el 70 por ciento de la puntuación se asigna por rasgos que en sentido estricto no comportan méritos en sí mismos, sino que serían las

condiciones mínimas para participar en el concurso: el punto base de partida a partir del cual se deben hacer distinciones entre las personas postulantes para identificar a las mejores personas para el puesto.

A criterio del Panel esta forma de asignación de puntaje dificulta en grado extremo la posibilidad de relacionar de manera consistente el puntaje asignado con la idoneidad para el cargo de la persona que lo recibe. Por lo mismo, bloquea la posibilidad de realizar argumentaciones sólidas sobre las personas que ingresan en la nómina finalmente presentada ante la Corte Plena.

La indicada distorsión en la calificación, en opinión del Panel, puede generar a cualquier observador externo la errónea impresión de que, aspectos como el conocimiento especializado, la trayectoria personal, o la ausencia de vínculos relevantes, tienen un peso reducido respecto del puntaje total, cuando más bien se trata de factores determinantes de la preferencia de una candidatura respecto de otra, y por ello requieren de unos criterios lo más objetivos que sea posible, para evitar calificaciones basadas en la mera subjetividad.

### **2.3 De la verificación de requisitos y calificación curricular**

La relevancia pública de un puesto de tan alta jerarquía como lo es la dirección de la Fiscalía General de la República amerita la revisión exhaustiva de los requisitos por parte de las personas candidatas, y la verificación de la consistencia de la información que respalda a cada postulación. Por ejemplo, la sola mención de un grado académico en los *curriculum vitae* publicados, puede no ser suficiente para atestar la formación académica, el conocimiento jurídico relevante y la calidad profesional; en ocasiones es preciso contemplar consultas directas a las instituciones y organizaciones en las cuales una persona prestó servicios. De esta forma, se puede tener una imagen más exacta de la idoneidad de las personas participantes en el concurso.

Si bien esta verificación debe realizarla el órgano evaluador, la ciudadanía también debe poder constatar de manera independiente la veracidad y precisión de la información presentada por las personas que se inscriben al concurso, no solo porque tienen derecho a conocer sus perfiles, sino porque tienen el derecho a vigilar el correcto desempeño de las labores del órgano evaluador.

Como ha sido mencionado, pese a haberlo solicitado de manera expresa a la Comisión de Nombramiento, el Panel solo tuvo acceso a una información parcial e insuficiente. Los atestados presentados por las personas candidatas nunca fueron publicados. Por su parte, los currículos abreviados y con variaciones de formato que fueron publicados por el órgano evaluador en el micrositio del concurso, no tenían la misma información en todos los casos, ni tampoco documentación de respaldo para verificar si lo consignado en el resumen correspondía efectivamente con la realidad, o para realizar comparaciones mínimas entre las candidaturas. De este modo, y en opinión de este Panel, solo alcanzaba para realizar una *semblanza* de las candidaturas, sin ninguna garantía de exhaustividad, antes que un conocimiento informado y útil para efectos del escrutinio social.

Estas limitaciones graves a la transparencia impidieron a este Panel cumplir una parte importante de su labor: pronunciarse acerca de si las candidaturas específicas cumplían o no con los requisitos mínimos y con las exigencias del perfil requerido para el cargo por el marco normativo aplicable; lo que hubiera permitido además verificar un trato equitativo entre las personas concursantes.

Por otro lado, las calificaciones otorgadas a las personas candidatas en cada una de las fases del proceso, que iban siendo publicadas en el micrositio del concurso, tampoco venían desglosadas, lo que impedía conocer, por ejemplo, el puntaje otorgado por el cumplimiento de requisitos mínimos, y el puntaje asignado por experiencia o formación académica adicional. Esta situación, unida a la falta de información sobre los antecedentes de las personas candidatas, fue un impedimento determinante para que este Panel pudiera verificar si la aplicación de los puntajes establecidos en las reglas del concurso, por parte de la Dirección de Gestión Humana, se realizó correctamente. Asimismo, la ausencia de información sobre los puntajes desglosados, impactó la posibilidad de comparar la calificación asignada a las personas postulantes entre sí, para descartar cualquier diferencia de trato arbitraria.

En suma, el limitado ejercicio de la publicidad y el manejo de la información relevante llevado a cabo por el órgano evaluador, en opinión de este Panel, no cumplió con las exigencias de transparencia y publicidad que deben acompañar a todo proceso de selección y nombramiento de altas autoridades. Esta situación, que se presentó al inicio del concurso, determinó en gran medida el margen de acción de este Panel, y posteriormente aumentó incertidumbre a la forma de asignación de puntaje en las fases siguientes.

#### **2.4 La metodología presentada en el cartel de convocatoria**

La consistencia de la metodología seguida en este proceso de selección fue objeto de observaciones por parte de este Panel desde su comunicación inicial dirigida a la Comisión de Nombramiento con fecha 20 de septiembre de 2021. Otras observaciones metodológicas fueron planteadas en comunicaciones o pronunciamientos posteriores. Se destacan las siguientes:

- a) *Formulación disgregada del perfil de cargo*: El cartel de convocatoria no contiene una formulación clara y explícita del perfil del cargo de Fiscal o Fiscal General, que describa el conjunto de habilidades y competencias que se requiere para ejercer el cargo, teniendo en cuenta los retos actuales que enfrenta la institución, y que sirva de guía para el trabajo de la Comisión de Nombramiento y posteriormente, para la decisión de la Corte Plena.

Por el contrario, algunos extremos del cartel recogían de forma aislada o disgregada, algunos elementos que podrían ser parte de un perfil, como es el caso de las cuatro características escuetamente formuladas en el punto 2.4 (“Condiciones de interés”), referidas a la formación de las personas postulantes, a su experiencia en el funcionamiento del sistema de justicia penal, y a la existencia de habilidades gerenciales y de administración, en general.

- b) *Distorsión de la evaluación debido a la asignación mayoritaria de puntaje a rasgos que no constituyen méritos ni capacidades*: Conforme a la metodología expresada en el cartel, del puntaje máximo de 100 puntos que puede asignarse a una candidatura, 70 de ellos se asignan al cumplimiento de requisitos mínimos, como “tener más de treinta y cinco años”, “ser costarricense por nacimiento o naturalización”, “del estado seglar”, “tener bachillerato de enseñanza media”, “ser ciudadano o ciudadana en ejercicio”, “ser licenciado/a en derecho”, entre otros.

Tales requisitos pueden ser satisfechos por la mayoría de abogados o abogadas del país, e incluso, la mayoría de ellos, por cualquier ciudadano o ciudadana, y por lo tanto, no tienen utilidad alguna para discriminar entre buenas y malas candidaturas. Pese a ello, se recompensan como si se tratara de verdaderos méritos, asignándoles la mayoría del puntaje posible, lo que en opinión de este Panel, promueve una imagen inexacta o aumentada acerca de la idoneidad de las candidaturas calificadas.

Debido a esta distorsión, la asignación de los 25 puntos restantes del máximo posible dentro de la Fase de Preselección (que son 95) cobra particular importancia para discriminar entre buenas y malas candidaturas. Diez de esos 25 puntos son necesarios para que las personas candidatas puedan superar esta fase y ser entrevistadas, pues como ya ha sido señalado, para ello se requieren 80 puntos como mínimo.

Sin embargo, de acuerdo con el cartel de convocatoria, solo diez (10) de esos 25 puntos restantes guardan una relación directa con la experiencia relevante para ocupar el puesto de Fiscal o Fiscal General, pues se refieren a la “experiencia específica en materia penal”<sup>49</sup>, la que además se valora por cantidad de años trabajados en determinados cargos, dejando de lado una valoración sobre la calidad de esa experiencia, o sin exigir que dicha experiencia sea destacada, más allá del mero transcurso del tiempo.

Por otro lado, otros diez (10) puntos adicionales se asignan por “experiencia en otras materias, estudios universitarios complementarios”, grados o postgrados adicionales a la Licenciatura en Derecho<sup>50</sup>, lo que igualmente, atiende a un criterio formal de obtención del grado académico, sin ninguna verificación de que la persona candidata haya aprovechado los conocimientos adquiridos en esa formación complementaria, para enriquecer su experiencia profesional en el campo de la justicia penal.

Finalmente, cinco (05) puntos corresponden a la “experiencia en supervisión de personal”, entendiéndose por ello una experiencia *adicional* a los tres años que ya se exige para puestos

---

<sup>49</sup> En este rubro se califica con un (1) punto por año, hasta un máximo de 10 puntos, a las personas que experiencia en los siguientes puestos:

A. Experiencia específica en materia Penal: 1. Juez(a) en materia Penal (de cualquier categoría), 2. Fiscal(a) del MP en cualquiera de sus categorías (fiscal auxiliar, fiscal adjunto, fiscal general), 3. Defensor Público en materia Penal (Defensor, coordinador, supervisor, jefe o subjefe de la Defensa Pública), 4. Profesional en Derecho (Letrado) de la Sala Tercera, 5. Director y subdirector del OIJ, 6. Jefe de Investigación 1, 2, 3 del OIJ, 7. Abogado litigante en materia Penal. B. Experiencia en otras materias: 1. Juez(a) de cualquier categoría y materia (distinta de la Penal), 2. Defensor Público en cualquier materia distinta de la Penal, 3. Profesional en Derecho (Letrado) de las Salas Primera, Segunda y Constitucional, 4. Puestos profesionales del Poder Judicial con requisitos de abogado(a) en cualquier despacho, disciplina o especialidad distinta de la Penal, 5. Profesional en Derecho de otras instituciones públicas o empresas privadas en cualquier materia, 6. Abogado litigante en cualquier materia distinta de la Penal.

<sup>50</sup> Para este cálculo, dice el cartel, se consideran dos tipos de clasificación. a) Los grados académicos adicionales a la licenciatura en Derecho en Materia Penal y, b) los grados académicos adicionales en una especialidad del Derecho distinta al Derecho Penal. Según esto, se asignará puntos a las personas que cuentan con un grado superior pero en una rama distinta al Derecho Penal, y a quienes cuenten con una licenciatura o grado superior en otra carrera distinta del derecho que complemente su desarrollo.



relacionados con la supervisión o coordinación de personal, aunque no fuesen cargos profesionales.<sup>51</sup>

Por lo anteriormente expuesto, este Panel considera que la metodología diseñada para la asignación de puntaje, permite que una persona candidata puede reunir los ochenta (80) puntos necesarios para superar la Fase de Preselección y acceder a la entrevista, sin que ese puntaje dé cuenta, consistentemente, de que se trata de un profesional óptimo para ocupar el cargo de Fiscal General.

La metodología empleada genera otro problema: la debilidad del mecanismo para distinguir la idoneidad de las personas postulantes en la primera etapa del concurso, provoca que el número de aspirantes que pasa a la siguiente etapa sea muy alto, como efectivamente ocurrió. La discriminación realizada es muy gruesa y no responde en primera instancia a criterios verificados de idoneidad, lo cual a criterio de este Panel, puede empañar la transparencia de la decisión final. Como fue mencionado antes, la amplitud de la nómina de la cual escogerá la Corte Plena lanza una duda sobre la efectividad de la “selección” realizada.

c) *La entrevista como mecanismo determinante del proceso de selección:* Según el cartel de convocatoria, las personas que alcancen 80 puntos o más, superan la Fase de Preselección y serán entrevistadas por la Comisión de Nombramiento. Según el numeral 3.2.3 del mismo cartel, la entrevista versa sobre los conocimientos del puesto; sin embargo, el mismo apartado contiene también un listado de otros aspectos a valorar adicionalmente por la Comisión, y que son los siguientes:

- Interés o propósito para ocupar el cargo.
- Trayectoria profesional y personal.
- Vínculos laborales o personales con personas litigantes en materia penal que pudieran generar un posible riesgo de conflicto de interés.
- Área motivacional.
- Propuestas de trabajo (visión de la Fiscalía General de la República durante su gestión).
- Experiencia o conocimiento en relación con el puesto al que se aspira.

En varias de sus comunicaciones a la Comisión de Nombramiento, el Panel requirió información acerca de la existencia de un protocolo de entrevistas, o de algún otro instrumento sistemático que estableciera los criterios objetivos para la calificación de cada uno de estos aspectos de manera equilibrada. Preocupaba a este Panel que, como ha ocurrido en anteriores convocatorias, las personas encargadas de la entrevista la llevarían a cabo sin una metodología clara y enfocada en objetivos, sino más bien preguntando libremente de acuerdo a lo que cada una considerase conveniente. Sin embargo, estos requerimientos de información no fueron respondidos.

---

<sup>51</sup> Se trata de todo aquellos puestos con personal a cargo, dentro o fuera del Poder Judicial, debidamente respaldados mediante certificación (experiencia externa) o por la descripción o el perfil competencial de la clase (experiencia interna).

En opinión de este Panel, la inexistencia de criterios públicos de calificación de la entrevista, contrasta gravemente con el enorme peso que tiene esta evaluación en el proceso de selección. Aun cuando la distribución de puntaje relativo le asigna a la entrevista apenas cinco (5) puntos sobre un máximo de 100, lo cierto es que quienes “no aprueben dicha entrevista serán desestimadas (por falta de idoneidad técnica según la valoración de la Comisión de Nombramiento), indistintamente la nota de preselección que tuvieron al momento de la entrevista”.

En otras palabras, **la entrevista aparentemente tiene un peso poco significativo en el marco general de la evaluación, sin embargo, es el mecanismo determinante** para acceder a nómina de elegibles, pues tal como está diseñado el mecanismo de selección, una candidatura puede haber obtenido un puntaje alto en la Fase de Preselección, y aun así, quedar descalificada del concurso, al no haber superado la entrevista. Esto ha preocupado al Panel, teniendo en cuenta la poca regulación de la entrevista y la inexistencia de parámetros objetivos públicos que permitan descartar tratos arbitrarios en la calificación de esta evaluación, y de la obligación de motivar el puntaje asignado.

### **3. De la evaluación de vínculos relevantes, idoneidad ética y conflictos de interés**

Este Panel ha considerado importante que la independencia de la futura persona titular sea garantizada, mediante la valoración adecuada de sus vínculos, no solo con personas litigantes, sino también con grupos de poder político, empresarial, gremial, fáctico, o incluso con el crimen organizado. A la luz de los hechos ocurridos en el país en años recientes, este Panel considera prioritario prevenir cualquier vínculo que pueda poner en duda o en riesgo el futuro actuar independiente de la Fiscalía General de la República, o que pueda comprometer de otra manera su independencia, en detrimento del quehacer del Ministerio Público.

Sobre este punto, este Panel destaca que el único cambio que se introdujo en las reglas del concurso para evitar que se repitan este tipo de situaciones, consistió en la exigencia de que, al inscribir su candidatura, las personas candidatas presentaran dos declaraciones juradas, una sobre el cumplimiento de la regulación sobre conflictos de interés <sup>52</sup>, y la otra sobre parentesco con alguna persona litigante en materia penal o servidora judicial. El cartel indicaba únicamente que “la información será valorada en su momento, tanto en el estudio sociolaboral y de antecedentes como en la fase de entrevistas”.

En opinión de este Panel, la declaración jurada de una persona sobre la ausencia de conflictos de interés, o de relaciones de parentesco con una determinada categoría de individuos, es ciertamente insuficiente para descartar la existencia de vínculos nocivos para la independencia del futuro Fiscal o Fiscal General, si no se tienen otros elementos públicos que permitan contrastarla. Sobre este aspecto concreto, al haberse declarado reservados los estudios sociolaborales y de antecedentes, y no haberse rendido cuentas sobre la información presentada por la ciudadanía, los ciudadanos y ciudadanas se encuentran imposibilitados de conocer si se detectaron vínculos preocupantes, y cuál fue la determinación que la Comisión de Nombramiento tomó sobre ellos. Mas aún, al no

---

<sup>52</sup> Ver: Reglamento “Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”, aprobado por Acuerdo de Corte Plena, sesión N°14- 19 del 1 de abril de 2019.

haberse hecho públicos los instrumentos aplicados para estos estudios, no existe ninguna evidencia de que realmente se haya indagado mínimamente sobre este tipo de situaciones.

En segundo lugar, el Panel considera de fundamental importancia verificar la idoneidad ética de la persona que ocupe el cargo en la Fiscalía General, entendida esta como una trayectoria personal y profesional irreprochable, de manera que su labor no quede ensombrecida por denuncias y objeciones, y no pueda ser objeto de condena por parte de la ciudadanía. Como fue señalado por el Panel en la primera comunicación enviada a la Comisión de Nombramiento con fecha 20 de septiembre de 2021, la dimensión ética no puede ser evaluada únicamente en base a declaraciones juradas, o a constancias y certificaciones, sino que se requiere atender a la información proporcionada por la ciudadanía y la prensa acerca de las personas candidatas, la cual debe ser ponderada con cuidado, responsabilidad y objetividad.

Al respecto, el Panel no pudo realizar chequeos o revisiones adicionales, y quedó limitado por la poca información disponible sobre las personas candidatas, como ha sido señalado en un apartado previo. Asimismo, este Panel quiso conocer también en qué consistían los instrumentos de evaluación denominados “estudio sociolaboral y de antecedentes”, y “técnicas selectivas y entrevista competencial” que se aplicarían a quienes superasen la Fase de Preselección (ambos sin resultados cuantitativos); sin embargo al solicitar estos instrumentos, la Comisión de Nombramiento respondió que los resultados de tales evaluaciones era información considerada confidencial, confundiendo el objeto de la solicitud, la cual estaba referida al instrumento aplicado, y no los datos personales producto de su aplicación.

Al finalizar las entrevistas, el Panel solicitó información a la Comisión de Nombramiento sobre la existencia de denuncias o procedimientos por acoso sexual y laboral respecto de los candidatos en concurso -todos varones-, pues durante las entrevistas se había revelado la intervención de la Comisión de Género del Poder Judicial en el caso de un candidato específico. La Comisión de Nombramiento respondió que era “respetuosa del debido proceso y del principio de inocencia administrativa”, y que en el caso consultado “las causas habían sido archivadas porque no había mérito para abrir causa”, ignorando la distinta naturaleza de un proceso de selección y nombramiento, en el que deben ponderarse valores como la confianza de la ciudadanía. Sin embargo, esta persona ha sido incluida en la nómina de elegibles, sin que se realice una explicación pública de las razones que sustentan esa decisión. Aparentemente, no se tomó en consideración lo que ello puede suponer para las mujeres que laboran en el Ministerio Público y su derecho a desarrollarse profesionalmente en un ambiente libre de violencia.

#### **4. De la recepción de información sobre las candidaturas por parte de la ciudadanía**

La participación de la ciudadanía y el escrutinio de los sectores sociales en los procesos de selección, es una dimensión central para fortalecer el procedimiento de elección, cimentar la posición institucional a ocupar y limitar la arbitrariedad en nombramientos de esta importancia, además de tratarse del ejercicio de su derecho a participar en los asuntos públicos, que tiene la categoría de derecho humano.

En el marco del proceso de selección, un aspecto novedoso fue la apertura de un microsítio en el cual se anunció el concurso, se publicaron algunas de sus reglas, se dieron a conocer las semblanzas

de personas participantes y se presentaron luego sus respectivas calificaciones, en las diversas etapas del concurso. Este fue un paso importante e inédito que debe ser valorado como un gesto de apertura hacia la ciudadanía. Dentro de este micrositio, se implementó un “buzón” para que la ciudadanía pudiera aportar información a la Comisión de Nombramiento, sobre candidatos específicos.

Sin embargo, en opinión de este Panel, esta medida destinada a promover la participación ciudadana, ha sido incompleta, pues la Comisión de Nombramiento no ha reportado públicamente qué información ha recibido sobre los candidatos, ni tampoco ha comunicado a la ciudadanía el tratamiento que se le ha dado a la información recibida. Un aspecto que llama la atención a este Panel, es que no existe una obligación de pronunciarse sobre la consistencia o veracidad de la información aportada por la ciudadanía.

El seguimiento realizado por el Panel sobre el tema de la participación ciudadana en los procesos de selección obedece a las mejores prácticas hoy internacionalmente reconocidas, y responde a la invitación anunciada en el cartel de convocatoria. Sin embargo, como ya ha sido indicado, el Panel no logró entablar una comunicación fluida con la Comisión de Nombramiento, donde posiblemente el único logro relevante consistió en la posibilidad de aportar una batería de preguntas para que las personas integrantes de la Comisión que lo desearan hicieran uso de ellas durante las entrevistas.

## **5. De la etapa de entrevistas**

Como ha sido señalado, la Comisión de Nombramiento entrevistó a 19 personas candidatas los días 20, 21, 27 y 28 de enero y 03 de febrero de 2022. Las entrevistas fueron transmitidas en vivo, y fueron puestas a disposición de la ciudadanía en plataformas de video, accesibles a través del micrositio del concurso. Respecto de esta etapa, el Panel considera importante resaltar los siguientes hallazgos y apreciaciones:

- a) Un primer aspecto positivo, fue que la Comisión de Nombramiento tomó en consideración las preguntas propuestas por este Panel para la etapa de entrevistas, algunas de las cuales fueron formuladas a las personas aspirantes. Esta forma de participación de la sociedad civil es inédita en este tipo de procedimientos, y debe ser una buena práctica que se reproduzca y se consolide en el futuro.
- b) Este Panel pudo apreciar un interés de los ciudadanos y ciudadanas por conocer los méritos y calificaciones de las personas aspirantes, y por apreciar el desempeño de la Comisión de Nombramiento, pues las entrevistas fueron escuchadas en vivo, en promedio, por una cantidad no menor a 50 personas, a lo cual debe agregarse a quienes pudieron visualizarlas con posterioridad. En opinión de este Panel, este interés debe ser promovido de manera activa por la Comisión de Nombramiento, con una amplia difusión y publicidad de esta etapa de proceso de selección.
- c) A consideración de este Panel, las personas recibidas por la Comisión de Nombramiento tuvieron un tiempo equitativo para exponer sus planes de trabajo y sus motivaciones

generales para aspirar al cargo, y a la totalidad de ellas se le concedió tiempo suficiente para responder a las preguntas formuladas, sin presiones ni apremios.

- d) Un incidente merece ser resaltado. Al concluir la exposición de su plan de trabajo, uno de los candidatos, el abogado Francis Porras León, comunicó a la Comisión de Nombramiento su decisión de no contestar ninguna pregunta que se le formulase. En opinión de este Panel, esto equivale a una renuncia a la evaluación, pues impide concluir con la valoración de aspectos fundamentales de su perfil, que no pueden ser suplidos por otros mecanismos.
- e) Este Panel expresa su profunda preocupación por algunos aspectos de esta etapa. Quedan dudas razonables sobre si las entrevistas realizadas han cumplido su propósito de ser una herramienta de evaluación de los méritos de las personas candidatas. En primer lugar, pese al tiempo tomado para las entrevistas, en promedio unos 45 minutos, el Panel ha observado una falta de uniformidad en las preguntas formuladas por las personas integrantes de la Comisión de Nombramiento, las cuales fueron enfiladas en distintas direcciones. Ante la ausencia de un perfil compartido por todos los evaluadores, que fuera explícito y conocido, el Panel advirtió que las preguntas carecían de un eje central, eran dispersas, y en ocasiones incomprensibles para la audiencia.
- f) Este Panel pudo comprobar la realización de preguntas sin un propósito aparente para efectos de discriminar adecuadamente entre las personas concursantes conforme a las tareas y exigencias propias del cargo, o respecto a las atribuciones de la persona que ocupe la Fiscalía General de la República, varias de ellas planteadas de manera reiterativa. Un ejemplo de este tipo de interrogantes es la indagación de la opinión del entrevistado sobre si el MP debiera estar dentro o fuera del Poder Judicial, un asunto que si bien constituye un debate de interés, no guarda una relación con las capacidades o habilidades del perfil del cargo.
- g) Salvo algunas excepciones, el Panel pudo apreciar una notoria ausencia de preguntas que buscaran profundizar, indagar o aclarar aspectos de los antecedentes curriculares de los candidatos. Una transcripción de la totalidad de las preguntas formuladas a los candidatos entrevistados, se adjunta a este Informe Final en calidad de anexo.

En opinión de este Panel, la formulación de preguntas dispersas y desiguales permiten observar, desde otro ángulo, una limitación grave del procedimiento, ya señalada por este Panel en sus pronunciamientos: la falta de parámetros consistentes de evaluación. Pese a que este Panel solicitó oportunamente a la Comisión de Nombramiento esta información, nunca se dio a conocer se existía una metodología precisa de trabajo respecto a la entrevista. No es conocida ninguna tabla de evaluación compartida, y se desconoce un aspecto absolutamente fundamental: si la calificación de la entrevista fue producto de una reflexión o deliberación previa y colectiva en la Comisión de Nombramiento, o por el contrario, cada magistrado o magistrada calificó de manera privada e individual.

- h) Lo anterior es particularmente preocupante pues, como ya fue indicado, la persona que no aprobase esta evaluación con un mínimo de 70.00 puntos quedaba automáticamente excluida del concurso, y no podía estar entre las personas recomendadas a la Corte Plena,

lo que refuerza la importancia de una calificación objetiva, de acuerdo con criterios preestablecidos, conocidos y compartidos.

- i) Esta situación se torna más delicada cuando recordamos que no existe un acuerdo explícito conocido sobre el tamaño del listado o nómina que puede enviarse a Corte Plena, o peor aún, que existe un riesgo de se puedan reproducir prácticas inaceptables, como que la persona nombrada por la Corte Plena como Fiscal General sea alguien que no ha superado la etapa de entrevistas, y por tanto, no ha sido incluida en el listado de candidaturas preseleccionadas. Una decisión de esta naturaleza atentaría directamente contra todos los principios que garantizan una elección transparente y basada en los méritos, y significaría una violación del principio de independencia del sistema de justicia.

En suma, la ausencia de criterios de evaluación objetivos, en esta decisiva fase del procedimiento, puede dejar el terreno libre para escogencias subjetivas, y la posibilidad abierta para un voto sin justificaciones sólidas, respaldadas en el mismo proceso de evaluación.

- j) Otro aspecto que preocupa a este Panel es que las preguntas realizadas durante la entrevista no hayan logrado cubrir de manera sistemática todos los aspectos que deben ser evaluados en esta etapa, respecto de todos los aspirantes, más aún si tomamos en cuenta que uno de ellos se negó a contestar preguntas, y se retiró anticipadamente de la sesión, por lo que no llegó a ser evaluado integralmente por la Comisión.

Conforme a lo arriba indicado, los aspectos por evaluar durante la entrevista eran: a) interés o propósito para ocupar el cargo, b) trayectoria profesional y personal, c) vínculos laborales o personales con personas litigantes en materia penal que pudieran generar un posible conflicto de interés, d) área motivacional, e) propuestas de trabajo y f) experiencia o conocimiento en relación con el cargo al que se aspira. Si se tenía la pretensión de que las preguntas fuesen una herramienta de trabajo para distinguir a las personas postulantes conforme a sus méritos, ellas se debieron plantear a todos los concursantes, en condiciones de igualdad, además de estar guías por los llamados “aspectos a evaluar”. De otra manera perdían sentido como criterio de evaluación.

## **6. De la elaboración de la nómina de finalistas**

Luego de las entrevistas realizadas por la Comisión de Nombramiento a los diecinueve (19) candidatos preseleccionados, dicho ente conformó un listado de 11 personas que resultaron elegibles del concurso, y que continuarán en el proceso de elección del nuevo Fiscal General de la República, que son las siguientes:

1. **Ewald Acuña Blanco**: Con una nota de elegibilidad de **95.50**.  
Tuvo una nota de presentación de 91; una nota de entrevista de 90 y una nota porcentual de 4.50.
2. **Edgar Francisco Ramírez Villalobos**: Con una nota de elegibilidad de **99.46**.  
Tuvo una nota de presentación de 95; una nota de entrevista de 89.17 y una nota porcentual de 4.46.

3. **Ronald Eduardo Segura Mena**; Con una nota de elegibilidad de **89.42**.  
Tuvo una nota de presentación de 85; una nota de entrevista de 88.33 y una nota porcentual de 4.42.
4. **Warner Molina Ruiz**: Con una nota de elegibilidad de **99.63**.  
Tuvo una nota de presentación de 95; una nota de entrevista de 92.50 y una nota porcentual de 4.63.
5. **Miguel ángel Ramírez López**: Con una nota de elegibilidad de **89.04**.  
Tuvo una nota de presentación de 85; una nota de entrevista de 80.83 y una nota porcentual de 4.04.
6. **José Francisco Mena Castro**: Con una nota de elegibilidad de **95.39**.  
Tuvo una nota de presentación de 91.01; una nota de entrevista de 87.5 y una nota porcentual de 4.38.
7. **Álvaro Fernando Cubero Pérez**: Con una nota de elegibilidad de **94.50**.  
Tuvo una nota de presentación de 91; una nota de entrevista de 70 y una nota porcentual de 3.50.
8. **Guillermo Antonio Hernández Ramírez**: Con una nota de elegibilidad de **99.63**.  
Tuvo una nota de presentación de 95; una nota de entrevista de 42.50 y una nota porcentual de 4.63.
9. **Carlo Israel Díaz Sánchez**: Con una nota de elegibilidad de **97.38**.  
Tuvo una nota de presentación de 93; una nota de entrevista de 87.50, y una nota porcentual de 4.38.
10. **Edwin Retana Carrera**: Con una nota de elegibilidad de **96.50**.  
Tuvo una nota de presentación de 93; una nota de entrevista de 70 y una nota porcentual de 3.50.
11. **Christian Agustín Ulate Durán**: Con una nota de elegibilidad de **88.95**.  
Tuvo una nota de presentación de 84.53; una nota de entrevista de 88.33 y una nota porcentual de 4.42.

Corresponde insistir en que este Panel -al igual que toda la ciudadanía- desconoce la forma en que se llegó a la calificación de cada una de estas entrevistas por parte de los miembros de la Comisión de Nombramiento, a efecto de seleccionar esta nómina. Igualmente ignora las razones que motivaron a elaborar una nómina de extensión considerable y a no estimar dentro de esta selección a los ocho (8) postulantes restantes, pese a que algunos de ellos llegaron a la etapa de entrevistas con notas o porcentajes superiores a algunos postulantes que sí fueron incluidos dentro de la nómina de once elegibles.

A efecto de poder comparar lo anteriormente señalado se transcriben las notas de los ocho postulantes que no superaron la etapa de elegibilidad y fueron excluidos de la nómina

- **Jorge Araya Jiménez**: Nota de presentación 93; nota de entrevista 69.17 y nota porcentual 3.46.
- **Juan Gabriel Hidalgo Hernández**: Nota de presentación 87.93; nota de entrevista 55.83 y nota porcentual 2.79.
- **Simón Alberto Angulo Arredondo**: Nota de presentación 93; nota de entrevista 65 y nota porcentual 3.25.

- Francis Geovanni Porras León: Nota de presentación 92; nota de entrevista 44 y nota porcentual 2.20.
- Douglas Iván Rivera Rodríguez: Nota de presentación 92; nota de entrevista 65 y nota porcentual 3.25.
- Jorge Esteban Pérez Cedeño: Nota de presentación 92.19; nota de entrevista 67.50 y nota porcentual 3.38.
- Manuel Gerardo Fallas Calderón: Nota de presentación 86.08; nota de entrevista 66.67 y nota porcentual 3.33.
- Andrés Olsen Villegas: Nota de presentación 92; nota de entrevista 60 y nota porcentual 3.00.

El día 9 de mayo del 2022 la Corte Suprema conoció los recursos de apelación interpuestos por los postulantes Juan Gabriel Hidalgo Hernández y Francis Geovanni Porras León, trasladados a la Corte Plena, una decisión que retrasaba la elaboración de la llamada nómina que debía conocer esta misma Corte. La discusión sobre las impugnaciones interpuestas no fue pública. En una votación de 10 votos contra 9 se acordó que esta decisión se tomara en forma secreta. En consecuencia desconocemos los argumentos esgrimidos en esta oportunidad.

## V. Conclusiones, recomendaciones y perspectivas a futuro

Luego de haber iniciado su labor a inicios de julio de 2021, y de haber llevado a cabo una constante y consistente labor de monitoreo del proceso de selección de Fiscal o Fiscal General de la Republica de Costa Rica, este Panel ha arribado a las siguientes conclusiones:

1. El actual mecanismo de selección tiene evidentes debilidades en su diseño e implementación que no garantizan un proceso de selección de Fiscal o Fiscal General de la República conforme a los principios y estándares internacionales; y, en opinión de este Panel, no responde a las actuales necesidades del Estado de Derecho y del régimen democrático en Costa Rica, ni a las legítimas expectativas de la sociedad civil.

Dadas las experiencias recientes de lo sucedido con las dos últimas personas que ocuparon la jefatura del Ministerio Público, el señor Jorge Chavarría Guzmán (2014-2017) y la señora Emilia Navas Aparicio (2018-2021), el Ministerio Público enfrenta enormes desafíos institucionales y atraviesa una crisis de legitimidad, que el mecanismo de selección no ha contribuido a enfrentar.

Por el contrario, la utilización de un modelo de selección con apenas mínimas variantes respecto del aplicado para designar a tales personas, abre paso a la legítima duda acerca de si existe alguna posibilidad real de obtener mejores resultados, como consecuencia de aplicar la misma metodología.

2. La debilidad fundamental del mecanismo de selección, en opinión de este Panel, es su **imposibilidad de discriminar entre las personas idóneas para ejercer el cargo, de aquellas que no tienen las competencias ni los méritos para ocuparlo.**

La muestra más clara de esta debilidad, es que el mecanismo asigna la mayoría del puntaje a rasgos que no constituyen mérito alguno relacionado con el cargo a ocupar, como la edad,



la nacionalidad, el bachillerato, la ciudadanía activa, etc. Esto permite que aspirantes no calificados puedan obtener hasta el 70% del puntaje máximo, generando la apariencia inexacta de ser personas calificadas e idóneas para el puesto, cuando sus méritos no han sido objeto de una comprobación objetiva. De otro lado, la mera acreditación de mayor experiencia – valorada *cuantitativamente* en función de cantidad de años- o la realización de estudios complementarios, pueden otorgar a un/a aspirante hasta el 95% del puntaje máximo posible.

En otras palabras, el mecanismo de selección permite que personas no calificadas ni con los méritos necesarios para ocupar el puesto, puedan obtener puntajes altos en la calificación de sus atestados, y puedan ocupar los primeros lugares en el orden de mérito, sin necesidad de demostrar objetivamente que tienen las capacidades que se requieren para ejercer el cargo.

3. Adicionalmente, el mecanismo de selección refuerza el carácter *determinante* de la entrevista personal, la cual decide si una candidatura es incluida o no en el listado de elegibles. Efectivamente, como consecuencia de las reglas del mecanismo de selección, una persona que ha obtenido puntajes altos en las etapas previas, puede ser excluida del concurso si no alcanza a superar un puntaje mínimo durante la entrevista.

Esto resulta sumamente preocupante, por una razón clara: no existe un instrumento público que establezca criterios objetivos ni describa la metodología que se utilizará para asignar el puntaje de la entrevista, y como consecuencia de ello, no existen parámetros que le aclaren a la ciudadanía -y a los demás candidatos y candidatas en concurso- por qué una persona recibe un determinado puntaje en la entrevista y no una calificación diferente.

Ante la ausencia de reglas públicas, el margen de discrecionalidad del órgano evaluador durante las entrevistas es *absoluto*. Como consecuencia de ello, algunas personas candidatas pueden finalmente llegar a integrar la nómina de elegibles, por la forma en que se combinan el puntaje previo y el obtenido en la entrevista, aunque sin existir una correspondencia necesaria entre uno y otro. En otros casos, algunas personas previamente bien calificadas por sus atestados pueden ser descendidas en el orden de méritos o directamente excluidas del concurso por la nota obtenida durante su entrevista.

Un corolario de este procedimiento es que finalmente, el grupo entre los cuales tendrá que escoger la Corte Plena se redujo apenas a la mitad respecto de la cantidad de personas entrevistadas. Si el propósito del proceso de selección es identificar y escoger a las mejores personas para orientar la decisión última de la Corte Plena, parece meridianamente claro que este trabajo previo realizado por la Comisión de Nombramiento es defectuoso y ha fracasado en su propósito.

4. Por otro lado, el mecanismo de selección es altamente deficiente en materia de transparencia y publicidad, y como consecuencia de ello desalienta el interés y la participación de la ciudadanía, y obstaculiza la vigilancia y el escrutinio social.

Este Panel ha podido corroborar la falta de publicidad de documentos fundamentales para permitir el escrutinio social del mecanismo de selección, para verificar la objetividad de las evaluaciones y calificaciones, y para descartar un tratamiento discriminatorio o privilegiado en favor o en contra de personas candidatas. Como consecuencia de ello, el Panel ha encontrado limitaciones insuperables para verificar si el desempeño de la Comisión de Nombramiento ha sido correcto y apegado a derecho, o no.

La experiencia del Panel es al respecto aleccionadora. En tanto instancia de la sociedad civil convocada a interesarse en los asuntos públicos, el Panel no encontró en la Comisión de Nombramiento a un cuerpo que apreciara el interés mostrado por un pequeño sector de la ciudadanía en este proceso de selección. Por momentos, parecía que las intervenciones externas, como la del Panel, podían introducir una perturbación no deseada. Al mismo tiempo, este Panel pudo constatar que hubo muy poca participación de otras instancias ciudadanas en esta delicada decisión. Solo un sector muy pequeño de los medios mostró desde el inicio interés en dar seguimiento a esta designación con atención, aun cuando el Ministerio Público ha estado en años recientes en un lugar destacado en el debate político nacional. Desde el inicio de su labor, este Panel pudo notar que en algunos sectores de la población las expectativas de lo que pudiera conseguirse con esta elección estaban muy disminuidas o eran negativas.

A criterio de este panel, el repliegue de la ciudadanía es preocupante, pues facilita la inercia de lo conocido, las formas de selección cerradas, sin argumentos ni justificaciones. Un posible correctivo de esta situación supone un trabajo simultáneo desde varias direcciones. Iniciativas como la de este el Panel deben ser cuidadas y en lo posible replicadas; sin embargo, una parte sustancial de un trabajo correctivo en aras de la solidez y la transparencia institucional debe de originarse desde la propia Corte Suprema, que es el cuerpo del cual dependen todas las decisiones fundamentales en la vida del Tercer Poder de la República.

5. El proceso de selección deja una deuda enorme en materia de participación de las mujeres, pese a que la construcción de un Ministerio Público que garantice el acceso a todos los cargos en condiciones de igualdad, incluyendo a su máxima jefatura, es una exigencia democrática fundamental. Si bien el cartel del concurso exhorta a las mujeres a participar, lo cierto es que más allá de este enunciado, no se adoptó ninguna medida concreta para promover la participación de mujeres en el proceso de selección. Como resultado, solo hubo tres candidatas, y ninguna de ellas fue entrevistada.

Dos candidatas con perfiles robustos y que podían tener calificaciones adecuadas para el puesto, renunciaron luego de la Fase de Preselección. En opinión de este Panel, la ausencia de parámetros objetivos de calificación de los méritos, la existencia de evaluaciones con altos márgenes de discrecionalidad, la poca transparencia y la excesiva duración del proceso de selección -que carecía de un cronograma- son factores que impactan y desalientan la participación de mujeres calificadas, y podrían haber jugado un rol en este caso.

Por otro lado, el Panel tampoco advirtió un esfuerzo de parte de la Comisión de Nombramiento, de asegurar que los candidatos que fueron incorporados en la nómina, tuvieran la capacidad de aplicar una perspectiva de género a la persecución penal, en caso de ser elegidos, o que tuvieran cuando menos, sensibilidad al género. Solo en casos muy puntuales este tema fue incorporado en las preguntas de ciertos candidatos en la etapa de entrevistas. El Panel desconoce si este tema fundamental fue objeto de otras evaluaciones aplicadas a las personas candidatas.

6. Como corolario de todo lo anterior, este Panel considera que las deficiencias descritas a lo largo de este documento, constituyen evidencia suficiente para afirmar de que el proceso de selección de Fiscal o Fiscal General de la República iniciado a mediados de 2021, no contiene salvaguardas reales que garanticen el nombramiento de una persona competente e independiente en este cargo, y que se acerca más bien, a un ritual que ha sido vaciado de su contenido.

Si bien una valoración superficial del proceso, podría generar la impresión de que se verificaron y valoraron los méritos de las personas candidatas, o de que se adoptaron mecanismos de transparencia, publicidad, y participación ciudadana, un análisis más exhaustivo y detallado muestra con absoluta claridad que: (i) el grueso del puntaje posible se asigna a rasgos que no constituyen méritos en sí mismos, (ii) la evaluación determinante -la entrevista- carece de parámetros públicos de calificación, y por lo tanto, el margen de discrecionalidad para la asignación de puntajes en dicha etapa es *absoluto*, (iii) los documentos e información mínima necesaria para realizar un escrutinio social del proceso no fue publicada, (iv) el mecanismo implementado para recibir información de la ciudadanía fue meramente formal, pues nunca se informó a la ciudadanía del tratamiento de dicha información. En consecuencia, este Panel considera que no existió verdadera transparencia y publicidad, participación ciudadana, igualdad de trato ni mecanismos de valoración de los méritos y las capacidades, como lo exigen los estándares internacionales vinculantes para Costa Rica.

Si los actos de las personas son la traducción práctica de sus valores, percepciones, supuestos y aprehensiones, el seguimiento de este proceso de selección y elección es una advertencia respecto a prácticas que pueden llevar a un vaciamiento de lo que entendemos por institucionalidad democrática. Esto trae consigo una pregunta respecto a la correspondencia entre, los valores democráticos de un lado, y las acciones que las y los costarricenses entienden como legítimos dentro de una vida democrática. Si esta relación no se revisa, ello puede llevar a que las conductas y procedimientos acostumbrados se validen por sí mismos, en nombre de la democracia y en detrimento de ella misma. En esa línea, este Panel formula las siguientes recomendaciones y perspectivas a futuro:

1. Revisar el mecanismo de selección de Fiscal o Fiscal General de la República, desde una mirada de derechos humanos, y teniendo como horizonte el diseño de un procedimiento de carácter democrático, capaz de lograr su objetivo, que es la designación de las y los mejores para ocupar altos cargos.

Los procedimientos usuales deben ser sometidos a revisiones de forma y fondo atendiendo la experiencia y los resultados mostrados, y apreciando una rica experiencia internacional que, una y otra vez, solo es considerada parcialmente. La democracia, como horizonte político deseable, debe adherirse de una vez por todas a las formas de gobierno o de procedimiento, y su principal exigencia es una labor reflexiva continua, una revisión de lo que hacemos a la luz de lo que pretendemos como bien común. Una revisión que, si le damos el peso que le corresponde, nos enfrenta a la tarea de cómo producir una sinergia creativa entre la vida ciudadana y las tareas y responsabilidades de quienes deben tomar decisiones.

2. Promover la comprensión del proceso de selección de Fiscal o Fiscalía General de la República, y en general, de los procesos de selección de altas autoridades de las instituciones de justicia, como procesos fundamentales de la democracia y asuntos de alto interés público, en los que precisamente por ese carácter, la ciudadanía tiene el *derecho* y el deber de participar.
3. Impulsar una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas de los órganos evaluadores y electores, en la que sus potestades estén sujetas a límites -por ejemplo, a través de la obligación de aprobar un cronograma del proceso de selección -, y expuesta al escrutinio de la ciudadanía.
4. Reconocer el rol de los medios de comunicación para lograr una mayor difusión y comprensión por parte de la ciudadanía acerca del mecanismo de selección y del impacto que puede tener esta designación en la protección de sus derechos y libertades; pero también para visibilizar sus deficiencias y limitaciones, o para denunciar malas prácticas o irregularidades durante su ejecución.

## **VI. Anexos**

- 1. Términos de Referencia**
- 2. Comunicaciones enviadas por el Panel a la Comisión de Nombramiento**
- 3. Comunicaciones enviadas por el Panel a órganos internacionales de derechos humanos**
- 4. Respuestas enviadas por la Comisión de Nombramiento**
- 5. Comunicados de prensa**
- 6. Generación de opinión (+enlaces)**
- 7. Relación de preguntas sugeridas por el Panel para la etapa de entrevistas**
- 8. Análisis de las preguntas realizadas por la Comisión de Nombramiento**
- 9. Relación de Sesiones de trabajo y reuniones del Panel**