

El proceso de selección de la Fiscal General en Guatemala: más regulación no significa menos arbitrariedad

Mirte Postema

I. Introducción

El 9 de mayo de 2014, el Presidente de Guatemala, Otto Pérez Molina, anunció que nombraría a [Thelma Esperanza Aldana Hernández](#) como la nueva Fiscal General (FG) del país. Aldana, quien fue juramentada en el cargo el 17 de mayo, era magistrada suprema, es especialista en derecho civil –aunque se desempeñó en la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) en los meses anteriores a su nombramiento como Fiscal General– y fue presidenta de la Corte Suprema en 2011-2012.

Aldana sucede en el cargo a Claudia Paz y Paz, [reconocida internacionalmente](#) por sus logros en la lucha contra la impunidad, y sobre todo, por llevar a juicio al ex presidente Efraín Ríos Montt por su responsabilidad por el genocidio del pueblo maya ixil. Este juicio desencadenó una **fuerte polarización** en la sociedad guatemalteca, y en ese contexto tuvo lugar el proceso de selección de la nueva FG.

Este artículo hace un recuento y analiza ese proceso en detalle. En primer lugar, describe los procesos de selección judicial en Guatemala -que cuentan con una regulación mucho más detallada que en otros países del hemisferio- y las limitaciones de ésta. Luego, analiza los acontecimientos en el proceso de selección de fiscal general, a partir del cual se aborda los dos aspectos más problemáticos del proceso: la efectiva limitación de la auditoría social por la entidad de preselección -la comisión de postulación (CdP)-, y cómo ésta se aprovechó de la discrecionalidad que tenía para adoptar decisiones arbitrarias. Se espera que estas reflexiones puedan servir tanto para mejorar el proceso de selección de autoridades judiciales en Guatemala, como en otros países del hemisferio.

Esto nos lleva a la principal lección que enseña la experiencia guatemalteca a otros países en búsqueda de robustecer su proceso de selección judicial: **a pesar de contar con una ley o regulaciones detalladas** (que en Guatemala, es la Ley de Comisiones de Postulación [LCP]) **que hacen que el proceso sea más regulado y transparente que en muchos otros países latinoamericanos, las normas dejan espacios discrecionales que pueden ser aprovechados por actores interesados**, como el gobierno, la empresa privada y los llamados poderes fácticos.

La actual **penetración de esos intereses** en las comisiones de postulación ha desvirtuado su trabajo. Bajo un supuesto formal apego a la legalidad de los miembros de las comisiones de postulación, sus acciones u omisiones han tenido el efecto de abusar de los espacios discrecionales existentes en la regulación –mediante interpretaciones amplias de la misma o su aplicación desigual– y de limitar la vigilancia social sobre el proceso. Como se verá más adelante, en el proceso de selección de la nueva FG, las arbitrariedades cometidas incluso **dejan la impresión**

de que hubo una manipulación del proceso a favor de la candidata preferida por el gobierno: Thelma Aldana.

Este resultado no excluye algún grado de cinismo y exhibe una falta de respeto por el espíritu de las normas aplicables, lo que **pone en cuestión la legitimidad de los procesos de selección** de autoridades judiciales en Guatemala.

II. Los procesos de selección judicial en Guatemala

II.1 Selección de FG

Los procesos de selección de autoridades judiciales en Guatemala –con excepción de las y los magistrados de la Corte de Constitucionalidad¹– están a cargo de una comisión de postulación (CdP). Para la [selección de Fiscal General](#), esta instancia de 14 integrantes estaba conformada por las y los decanos de las facultades de derecho del país -que actualmente son 11-, el presidente del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, el presidente del Tribunal de Honor –un tribunal de ética– de la misma entidad, y se hallaba encabezada por el presidente de la Corte Suprema.

Esta CdP elaboró una nómina de seis candidatos, de los cuales una persona fue elegida como Fiscal General por el presidente de la República, y otras tres personas fueron elegidas por el Congreso para integrar el Consejo del Ministerio Público, que es un órgano asesor de la FG que además tiene facultades para nombrar personal y ratificar o modificar instrucciones de la FG, incluyendo las decisiones sobre sanciones disciplinarias al personal.

II.2 Selección de CSJ y salas de apelaciones

En el caso de la selección de integrantes de la CSJ o de las salas de apelaciones –procesos a desarrollarse entre julio y septiembre de 2014–, la CdP es más amplia y está compuesta de 34 miembros. Adicionalmente a las y los decanos de las facultades de derecho, está integrada por igual número de representantes de magistradas y magistrados², y por igual número de representantes del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, elegidos por sus pares en ambos casos.

Estas comisiones son presididas por un(a) rector(a) de una universidad, también elegido por sus pares. Las comisiones elaboran una nómina conformada por el doble de puestos vacantes, que es enviada al Congreso para que elija a los integrantes de la CSJ, de las cortes de apelaciones, y sus suplentes.

¹ Aunque en el 2011, la Corte Suprema y la Universidad de San Carlos, dos de las cinco entidades que eligen los miembros para la CC, decidieron regirse por la LCP.

² En el caso de la selección de la CSJ, son 11 personas elegidas por votación de sus pares del Instituto de Magistrados de las salas de apelaciones; en el caso de la selección de magistrados de salas, son 11 de los 13 integrantes de la CSJ, elegidos por sus pares.

II.3 La ley estableció parámetros importantes pero no evita la manipulación

La [Ley de Comisiones de Postulación](#) (LCP), que entró en vigencia en 2009, regula el proceso de selección. Determina que las comisiones de postulación deben **establecer un perfil de candidato, un cronograma y una tabla de evaluación de los méritos de candidatos**, tomando en cuenta ciertos parámetros esenciales, como los méritos profesionales, académicos, éticos, y la "proyección humana" -el compromiso con los derechos humanos y la democracia-. Asimismo, requiere que las comisiones operen con transparencia: su agenda y sus reuniones son públicas.

Sin embargo, a pesar de que esta ley ha creado **importantes mecanismos para limitar la arbitrariedad**, el proceso de selección de autoridades judiciales en Guatemala sigue padeciendo de **serias deficiencias**. Lógicamente, pese al relativo detalle de la LCP, que es una norma mucho más avanzada que las existentes en el resto de la región, no es una regulación exhaustiva; hay espacios discrecionales en ella como, por ejemplo, la determinación de qué puntaje corresponde a cada rubro en la tabla de gradación y el establecimiento de indicadores para determinar cuántos puntos recibe un(a) candidato(a). Otro ejemplo es el hecho de que cada comisión de postulación determina su propio reglamento, lo cual da cierta **inestabilidad normativa** al proceso.

A eso se añade la constatación de que **diversos grupos de interés** –tanto los que operan en el terreno de lo lícito (como el gobierno y el sector privado) como los que actúan en el espacio de lo ilícito– **han permeado estas comisiones**. Para muchas voces autorizadas, la creación de varias de estas universidades se debió al interés de ciertos sectores de integrar las CdP³. Un ejemplo de ello es el aumento en la creación de universidades en los últimos años a manos de empresarios nacionales⁴: cinco de las 11 facultades de derecho tienen menos que 15 años⁵. De ellas, tres instituciones no tienen graduados colegiados⁶. Seis de las 11, sólo graduaron el 0,8% de colegiados entre el 2002 y el 2014⁷. En otras palabras, mientras el nivel académico de esas entidades es cuestionable (incluyendo su existencia misma), sus decanos sí tienen presencia e influencia en la CdP que la ley les faculta a integrar.

La suma de ambos factores –la discrecionalidad de las CdP a pesar de la LCP y su penetración por intereses poderosos– posibilita una **manipulación de los procesos de selección de autoridades judiciales**. A continuación, se describe cómo esto tuvo lugar en el proceso de selección de FG en 2014.

III. El proceso de selección de la Fiscal General de 2014

³ Martín Rodríguez Pellecer, Andrés Zepeda y Rodrigo Véliz, "Las claves para entender la disputa por la justicia", *Nómada.gt*, 22 de abril de 2014, disponible en: <http://nomada.gt/las-claves-para-entender-la-justicia/#.U8NXnyhT8lw> (visitado por última vez el 14 de julio de 2014).

⁴ *Íbidem*.

⁵ *Íbidem*.

⁶ *Íbidem*.

⁷ *Íbidem*.

El proceso de selección de un(a) nuevo(a) Fiscal General fue iniciado por una [decisión arbitraria, denunciada por diversos grupos nacionales e internacionales](#). En efecto, la Corte de Constitucionalidad decidió [acortar el periodo del mandato de la Fiscal General](#), basando su decisión en los artículos transitorios de la Constitución; y ordenó, aun cuando su decisión era de carácter provisional y no definitiva, que el Congreso convocara la CdP para elegir a un nuevo(a) Fiscal General. Esta **falta de respeto de la legalidad y el apego selectivo a algunas normas aplicables** también fueron características del proceso de selección de FG.

[La Comisión de Postulación para la elección de Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público](#) (CdP FG) inició su trabajo el 13 de febrero de 2014 y estableció su cronograma el 24 de febrero. En él, se determinó que el 28 y 30 de marzo y el 1 de abril, se recibirían tachas en contra de aspirantes, que del 21 al 23 de abril se realizarían entrevistas a los aspirantes, y que la evaluación final se haría del 28 al 30 de abril. Así, se enviaría la nómina de candidatos al presidente de la República el 2 de mayo de 2014.

III.1 El ‘desorden’ en la CdP tuvo como efecto limitar la auditoría social

El improvisado manejo del tiempo creó incertidumbre

A pesar del establecimiento de un cronograma, la comisión de postulación tuvo un **manejo de tiempo improvisado**, que generó incertidumbre sobre el desarrollo del proceso y dificultó la auditoría social del mismo. A pesar de que hubo periodos prolongados sin sesionar de la CdP FG -pasaron [siete días sin sesionar entre su séptima y octava reunión, y diez días entre la undécima y duodécima reunión](#)- la comisión decidió el 19 de marzo de 2014 (en su séptima reunión), por razones de tiempo, adelantar el periodo de la auditoría social del 24 al 28 de marzo, en lugar de 28 y 31 y marzo y el 1 de abril como había sido acordado anteriormente.

Aunque, debido a la modificación, se dispondría de cinco días en lugar de los tres anteriormente establecidos para que las personas interesadas pudieran hacer llegar sus observaciones sobre candidatas y candidatos a la CdP FG, el hecho de **adelantar el periodo de la auditoría social** con tan poca anticipación –y sin cambiar el cronograma oficial publicado en la página web– tuvo el efecto de acortar con una semana el periodo para la preparación de las tachas.

Las últimas semanas del proceso de selección vieron una repentina aceleración del proceso. Aunque la evaluación de la “reconocida honorabilidad” –requisito constitucional para ser nombrado en cualquier alto cargo público– y la evaluación final [no estaban en la agenda de la reunión del 29 de abril de 2014](#), la CdP FG decidió abordar estos puntos claves del proceso de selección ese mismo día dentro de “puntos varios”. Esta **aceleración del proceso por motivos desconocidos** –pero que daba lugar a sospechar que las decisiones finales ya estaban adoptadas– también tuvo el efecto de limitar la auditoría de la sociedad civil y de los medios de comunicación.

Falta de transparencia al no “subir” documentos a tiempo

La CdP está obligada por el art. 2 de la LCP a funcionar con transparencia. A tal efecto, se diseñó [una página web](#) dentro de la página del Organismo Judicial para publicar los documentos relevantes para la auditoría social del proceso. En esta página están disponibles algunas normas que regulan el proceso –como la Constitución y la Ley de Comisiones de Postulación–, así como instrumentos de la CdP, como la tabla de gradación y otra documentación relevante.

Sin embargo, a pesar de que varios documentos internos estuvieron disponibles durante el proceso, la secretaría de la CdP no siempre “subió” los documentos a tiempo, de modo que la sociedad civil pudiera hacer una auditoría efectiva. Esta falencia llegó a tal punto que, el 21 de marzo de 2014, [20 organizaciones de la sociedad civil remitieron una carta a la CdP exhortándola a actualizar la página de internet](#) “subiendo” documentos relevantes a la misma. A pesar de ese llamado de atención, la CdP no fue rigurosa en la provisión de información. Un ejemplo de ello es la falta de actualización del cronograma, después de que se cambiara las fechas para hacer llegar tachas a los postulantes.

Ese ‘desorden’ en el trabajo de la CdP FG tuvo el efecto práctico de limitar la auditoría social del proceso, dando más espacio a que posibles decisiones arbitrarias de la Comisión pasaran desapercibidas.

III.2 La falta de definición de criterios claros otorgó mayor discrecionalidad a la CdP y facilitó arbitrariedad en sus decisiones

El art. 12 de la LCP determina que la CdP debe establecer un perfil que las y los candidatos necesitan cumplir para ser incluidos en la nómina de elegibles. Para evaluar si las y los postulantes cumplen con ese perfil, ese mismo artículo dispone que la CdP necesita desarrollar una ‘tabla de gradación’ de 1 a 100 puntos para cuantificar: a) los méritos éticos; b) los méritos académicos; c) los méritos profesionales; y d) los méritos de proyección humana. En su sesión del 26 de febrero de 2014, la CdP FG estableció la [tabla de gradación](#), que fue aprobada en la sesión del 5 de marzo. En esa última sesión, también se estableció el puntaje que correspondería a cada uno de los cuatro rubros.

En primer lugar, era notable la **incongruencia de ciertos indicadores con los aspectos del perfil a demostrar**. Por ejemplo, para demostrar el aspecto del perfil relativo a “eficacia y liderazgo”, los indicadores pertinentes según la tabla de gradación eran: “principales proyectos realizados o decisiones de acuerdo a los objetivos de la empresa pública o privada” y “puestos de dirección desempeñados y resultados obtenidos”. Para evidenciar esa capacidad, las y los candidatos debían mostrar las constancias correspondientes.

Sin embargo, **es difícil demostrar esas calidades a través de la presentación de constancias**; una verdadera verificación requeriría un trabajo de investigación de la historia profesional de un(a) candidato(a) y algunas preguntas durante la entrevista pública. Algo similar ocurrió con la comprobación del aspecto del perfil relativo a “creatividad” que, según la tabla de gradación, se verificaría mediante la presentación de constancias sobre la “capacitación innovadora” recibida y “proyectos dirigidos cuyo objetivo haya sido la introducción de cambios o soluciones”. No obstante, la innovación es sólo un aspecto de la creatividad, y nuevamente, la presentación de constancias al respecto no parece ser la mejor manera de verificar esta calidad en las y los candidatos.

Aparte de esas falencias importantes, se pudo notar que se otorgó un peso demasiado importante en la tabla de gradación a la valoración de los años de ejercicio profesional y el grado de estudios que las y los candidatos habían obtenido, en lugar de la excelencia profesional. A una persona con más de 15 años de experiencia como juez, magistrado, fiscal o defensor público, se le otorgó 13 puntos. Y a una persona con más de 25 años de experiencia profesional (como abogado litigante o profesional en materias vinculadas), también se le reconocían 13 puntos. A un profesional con 20-24 años de experiencia se le otorgaron 10 puntos, a aquellos con 15-20 años, 8 puntos, y a aquellos con 10-15 años de experiencia, 5 puntos. Los puntajes referidos a la experiencia como funcionario judicial y al ejercicio profesional eran acumulables. Estas valoraciones son debatibles, dado que lo único que se puede medir con la antigüedad en el cargo, es la edad aproximada de una persona. Sus **años de ejercicio profesional no dicen nada sobre su calidad como profesional**, lo cual solamente puede ser determinado a través de un examen profesional y el estudio de los escritos producidos por un(a) candidato(a). Ninguna de estas dos cosas se hizo en este caso.

En segundo lugar, se pudo notar que hubo dos **diferencias significativas entre el puntaje de la tabla de gradación que se usó en el último proceso de selección de FG, en 2010, y la tabla que se empleó en 2014**. Un cambio estuvo en la variación de los puntajes otorgados a cada uno de los cuatro rubros: ya que la Corte de Constitucionalidad, en el [expediente 942-2010](#), determinó que no se puede cuantificar a los requisitos éticos, la tabla de 2014 no contempló un punteo para ese rubro sino una simple verificación. Los 40 puntos que en el 2010 se otorgaron a los méritos éticos fueron divididos sobre los rubros de méritos académicos y méritos profesionales.

Otro cambio en la tabla de gradación fue la **valoración de la experiencia laboral** de las y los postulantes. Mientras en el último proceso de selección de 2010 se otorgaron 2 puntos a postulantes que tenían entre 2 y 5 años de experiencia como fiscal, magistrado, juez, o defensor público, en el proceso de selección de 2014 solamente se otorgaron puntos a candidatos que tuvieran un mínimo de 5 años de experiencia en esos cargos (5 puntos).

El efecto práctico de ese cambio fue que a la entonces Fiscal General de la República, Claudia Paz y Paz, no se le reconoció ningún puntaje por su experiencia profesional,

dado que se había desempeñado como Fiscal General durante menos de cinco años. Quizás más absurdo es que **se valoró la experiencia como profesional sin atender al nivel de responsabilidad**: haber ocupado el cargo más alto en el Ministerio Público no contó como experiencia profesional relevante para la CdP FG.

Para interpretar el trabajo de la CdP FG, resulta de interés notar que, de haberse mantenido una valoración de 2 puntos al desempeño profesional de 2 a 5 años en el Ministerio Público o en la judicatura, Claudia Paz y Paz (quien, sin esos 2 puntos, totalizó 69 puntos) hubiera obtenido la misma calificación final que Thelma Aldana (quien obtuvo 71 puntos).

Las tachas no fueron investigadas o tomadas en cuenta

La consideración de la idoneidad de un(a) candidato(a) para su nombramiento en un cargo público es esencial. Aunque, a partir de los papeles presentados, una persona pueda aparecer como un(a) excelente candidato(a), puede que haya hechos en su historia personal o profesional que constituyan impedimentos para un desempeño exitoso en el cargo. Por eso es importante que una comisión de selección verifique las calidades también de otra manera. Organizaciones internacionales como Naciones Unidas y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos han reconocido la importancia del rol complementario que la sociedad civil tiene en este aspecto.

El proceso de selección guatemalteco previó esta participación de la sociedad civil mediante la presentación de tachas, que debían llevar la identificación de la(s) persona(s) que las presentaron, una descripción del señalamiento en contra del candidato o candidata, y las pruebas correspondientes (que no podían consistir en meros artículos de prensa o en denuncias). Sin embargo, la **Comisión de Postulación nunca estableció qué haría con la información aportada o cómo la verificaría**.

Esta falta de definición de parámetros claros –en un asunto tan importante– dio una discrecionalidad importante a la CdP, que condujo a varias decisiones arbitrarias. Algunas denuncias fueron desestimadas *prima facie* por los comisionados –como aquellas planteadas contra Thelma Aldana y Julio Rivera Clavería– y otras se mantuvieron, pero **no hubo mayor discusión y nunca quedó claro con qué criterios la CdP tomó sus decisiones a la vista de las tachas presentadas**.

Además, **nunca se estableció cómo se considerarían las denuncias que no fueron desestimadas** y contra las cuales las y los candidatos podían presentar pruebas de descargo. **Tampoco se estableció un procedimiento para la verificación de las pruebas de descargo y la consideración final** de estos impedimentos por la CdP. Las tachas fueron abordadas sólo superficialmente durante las entrevistas: las y los comisionados sólo pidieron a algunos candidatos referirse a las tachas presentadas contra ellos y no hicieron preguntas de fondo sobre el contenido de las acusaciones presentadas.

En otras palabras, **la información aportada por las tachas** –en algunas ocasiones, acusaciones muy serias acerca de la integridad, idoneidad, y honorabilidad de una persona– **no fue tomada en cuenta por la CdP FG.**

Las entrevistas fueron superficiales; no abordaron excelencia ni impedimentos
Las entrevistas públicas son una herramienta importante, utilizada en la última etapa de un proceso de selección cuando ya está claro que las y los candidatos a ser entrevistados cumplen con los requisitos mínimos para optar al cargo, a fin de examinar cuáles de las y los postulantes son probablemente los mejores. La entrevista es, pues, un complemento sumamente importante de una selección ‘en el papel’. **Una entrevista bien realizada puede develar información importante acerca de la calidad profesional, el perfil ético y el compromiso con la institucionalidad del sistema de justicia y su rol en una sociedad democrática.**

El [art. 19 LCP](#) establece que de hacerse entrevistas públicas, la CdP debe establecer una guía de entrevista. A pesar de que la ONG [Movimiento Pro Justicia había hecho una propuesta](#) más amplia, la CdP aprobó una [guía de entrevista](#) muy sucinta –en contraste con la guía más detallada y amplia que se usó en el proceso del 2010– que consistía en:

1. Motivaciones y experiencia para optar al cargo.
2. Diagnóstico actual del Ministerio Público.
3. Plan de trabajo para optar al cargo.
4. ¿Cómo garantizaría la autonomía del Ministerio Público?
5. Independencia de criterio.
6. Pronunciamiento respecto de los señalamientos formales de la sociedad.
7. Preguntas adicionales formuladas por los miembros de la Comisión.

El mismo art. 19 LCP establece que, a partir de esa guía, la CdP debe cuantificar el resultado de las entrevistas. Sin embargo, la CdP había decidido en su sesión de 1 de abril de 2014 no otorgar ponderación a las entrevistas. Y, no obstante la importancia de la entrevista como instrumento del proceso de selección, la CdP decidió –el 10 de abril de 2014– **limitar el tiempo de la entrevista a 20 minutos (en lugar de los 45 minutos utilizados en el proceso de 2010).**

A pesar de la existencia de la guía de entrevista, se evidenció en las entrevistas mismas que **no había un guión claro.** Al contrario, esta [parte importante del proceso de selección](#) **no fue aprovechada adecuadamente** para hacer preguntas pertinentes acerca de los elementos más relevantes (para identificar a los mejores candidatos) o controvertidos del pasado personal y profesional de las y los candidatos, o para aclarar los impedimentos señalados en las tachas presentadas o formulados por las instituciones públicas consultadas, a fin de profundizar en el requisito constitucional de la honorabilidad.

La **improvisación** de esta etapa del proceso de selección se evidenció en la primera entrevista –a Acisclo Valladares Molina–, que sobrepasó por más del doble el tiempo inicialmente calculado para la duración de cada entrevista. La CdP puso su guía de entrevista en pantalla y pidió al candidato que contestara esas preguntas sin indicarle el tiempo disponible o reorientarlo cuando se desviaba de la pregunta. Cuando los miembros de la CdP se dieron cuenta del retraso en el que habían incurrido en las primeras entrevistas, cambió la manera de conducir la entrevista: el secretario de la CdP indicó que cada candidato tendría 15 minutos para contestar las preguntas generales, incluyendo la presentación del plan de trabajo y las respuestas a las tachas que se les hubiese presentado. Transcurridos esos 15 minutos, el secretario –a veces por indicación de un miembro de la CdP– interrumpía al candidato y las y los comisionados tenían la oportunidad de hacer preguntas.

La dinámica en la etapa de las entrevistas sugirió que no había habido una reunión previa de preparación entre las y los comisionados sobre las preguntas que harían a un(a) candidato(a). Algunas entrevistas se alargaron bastante –como las de Marco Antonio Villeda y Eunice Mendizábal– y otras fueron mucho más sucintas, con pocas preguntas. De igual manera, se pudo observar que **a algunos candidatos los comisionados les hicieron preguntas más difíciles y profundas** –como a Luis Archila y Marco Antonio Villeda– que a otros –como Acisclo Valladares y Thelma Aldana–.

En definitiva, el **corto tiempo disponible y la falta de preparación de las entrevistas no permitieron usar esta herramienta para abordar a cabalidad los posibles impedimentos éticos ni determinar la excelencia de los candidatos.**

Falta de consideración de la honorabilidad de postulantes

A pesar de que la ‘reconocida honorabilidad’ de un(a) candidato(a) es quizás el criterio más importante para el nombramiento de funcionarios públicos, la CdP **no definió una manera clara para evaluarlo**. La Constitución guatemalteca lo impone como un criterio para el nombramiento en altos cargos públicos (art. 207 para jueces y magistrados; art. 251 para FG), y la Corte de Constitucionalidad (CC) de Guatemala estableció, en el [expediente 942-2010](#), que la honorabilidad es un elemento que la CdP debe comprobar en el proceso de evaluación, y que para ello “deben tomar en consideración, entre otros, el aspecto ético, el cual, comprende lo relacionado con la moral, honorabilidad, rectitud, independencia e imparcialidad comprobadas”. En ese mismo expediente, la CC estableció que no se puede dar una calificación parcial a la honorabilidad de una persona: uno es honorable, o no lo es.

Este criterio fue confirmado en una decisión reciente de la CC, [expediente 2143-2014](#), donde la Corte dejó claro que es imprescindible que la CdP evalúe la honorabilidad de una persona, además de requerir que las comisiones de postulación investiguen antecedentes de las y los candidatos, que hagan entrevistas y que motiven por qué eligieron o no a una persona. ([Véase el blog de DPLF para mayor información sobre los contenidos de esa decisión.](#))

Es, pues, una obligación constitucional de la CdP investigar los aspectos relacionados con la honorabilidad de una persona. Sin embargo, **la CdP FG nunca definió cómo iba a proceder en este asunto.** Y aunque en sus primeras sesiones había adoptado un listado con [13 elementos a investigar en cuanto a méritos éticos](#) de una persona –incorporado en la tabla de gradación–, **nunca se verificó si las y los candidatos cumplieron esos requisitos.** No fue hasta la última sesión de evaluación de la CdP, el 29 de abril, que se tocó ese tema y se hizo de manera tan improvisada que -como se señaló en líneas arriba- **ni siquiera había sido puesto en la agenda,** sino que se discutió bajo el rubro "puntos varios".

Al final, los miembros de la CdP votaron individualmente, respecto a cada candidato, sobre si consideraban que era "de reconocida honorabilidad". La CdP decidió proceder con la votación sobre la honorabilidad únicamente para los candidatos que estaban sobre el promedio de la calificación final: 36 de 100 puntos. De los 26 postulantes, sólo 14 habían alcanzado ese nivel, de por sí muy bajo. Para la votación sobre la honorabilidad, se usó una fórmula: las y los comisionados afirmaron que según los antecedentes de un(a) candidato(a), consideraron que esa persona era honorable. Sin embargo, **en ningún momento se discutieron los fundamentos para llegar a esa conclusión.**

Así, **todos los postulantes fueron considerados honorables en el lapso de una hora, sin ninguna discusión de elementos en contrario ni fundamentación alguna de la decisión.** De este modo, William René Méndez, señalado públicamente por asesorar en forma habitual a personas relacionadas con el crimen organizado y violaciones de derechos humanos (un indicador negativo que la CdP había formulado) y María Consuelo Porras, quien ha tenido una condena moral de la Procuraduría para los Derechos Humanos, fueron declarados de "reconocida honorabilidad" sin discusión alguna.

Arbitrariedades en la evaluación final de candidatos. Desvinculación entre la calificación del candidato(a) y la votación CdP

A pesar de que la CdP había establecido un perfil y una tabla de gradación en sus primeras sesiones de trabajo, nunca se determinó de qué manera evaluarían que las y los candidatos cumplieran estos requisitos. Aunque la tabla de gradación incluyó el 'medio de verificación' de tales requisitos, en la mayoría de los casos, la verificación se limitó a la presentación de 'constancias'.

La **vaguedad de ciertos indicadores** y la falta de investigación sobre la información presentada por las y los candidatos –contrariando así los arts. 13 y 18 de la LCP– llevó a un proceso de calificación teñido por una excesiva discrecionalidad. Esto hizo que **no se aplicaran los mismos criterios a todos los participantes y que se llegaran a tomar algunas decisiones arbitrarias.**

La debilidad del equipo técnico de la CdP dio más discrecionalidad a la CdP. Esa debilidad se notó sobre todo en la fase de calificación de expedientes. La

documentación que cada candidato había enviado, como prueba de sus méritos académicos, profesionales, éticos y de proyección humana, fue relativamente extensa. A pesar de la importancia –y sensibilidad– de esta fase del proceso, los **miembros de la CdP no tenían acceso al expediente completo del candidato**; solo el secretario (y la secretaria adjunta) de la CdP tenían la documentación completa y la manera de compartirla con los otros miembros consistió en proyectar el archivo electrónico – que frecuentemente tenía más de 70 páginas– en una pantalla en la sala donde la CdP estaba sesionando.

Además de este obstáculo para la transparencia de la fase de evaluación, el **equipo técnico no había sistematizado las fuentes de verificación de la información aportada por las y los candidatos**. Esta falta de preparación hizo **que la CdP dependiera excesivamente de los documentos que acreditaran las capacidades de los candidatos**. Por ejemplo, a los candidatos Baudilio Portillo Merlos y Julio Rivera Clavería no se les otorgó puntos en el rubro de experiencia profesional por no haber presentado las constancias correspondientes, a pesar de que es de conocimiento público que estos candidatos habían ocupado determinados cargos. De igual manera, **no se le otorgó ningún puntaje a la entonces Fiscal General Claudia Paz y Paz en el rubro de “eficacia y liderazgo” (4 puntos) por no haber enviado las constancias correspondientes, a pesar de haber sido nominada para el Premio Nobel de la Paz en 2013, y haber sido reconocida por las revistas *Forbes* y *Newsweek*, que son de acceso público**. Otros aspirantes, como Thelma Aldana, Anabella de León, y Ronny López sí recibieron puntos en este rubro.

Sin embargo, a Ronny López no se le otorgaron (3) puntos en “capacidad de planificación e iniciativa” –cuyos indicadores eran haber ejecutado proyectos “en base a una planificación técnica” y “proyectos exitosos realizados por iniciativa propia”–, a pesar de haber recibido un reconocimiento de la Fiscalía General en 2011, por la persecución del grupo de delincuencia organizada de los Zetas. Y a Luis Archila no le reconocieron tres diplomas –incluyendo uno de posgrado (8 puntos)– que fueron emitidos por la Universidad de Costa Rica, en razón de que esa universidad no es una entidad reconocida legalmente en Guatemala.

Por último, en el momento de la integración de la terna de seis candidatos que se envió al Presidente de la República, se hizo evidente la **desvinculación entre la calificación obtenida y la votación de las y los comisionados**: la candidata con la segunda calificación más alta, Claudia Paz y Paz (69 puntos), no fue elegida para integrar la terna, pese a la distancia considerable entre su calificación y algunos de quienes integraron la terna que tenían puntajes entre 62 y 46. Aunque la LCP no obliga a integrar la nómina con los mejores candidatos, esta desvinculación es, por lo menos, cuestionable en aras de la búsqueda de la excelencia de postulantes.

IV. Balance final: a pesar de regulación detallada, CdP usó discreción para tomar decisiones arbitrarias

El caso de la FG lleva a concluir que, a pesar de que la LCP ha adoptado mecanismos para limitar la posibilidad de que se tomen decisiones arbitrarias en los procesos de selección –como requerir que se establezca un perfil previo al proceso de selección y una tabla de gradación para evaluar a las y los candidatos–, las CdP usan los espacios de discrecionalidad que las normas contienen para tomar decisiones arbitrarias, que no se condicen con la información recogida en el proceso y que -desde nuestro punto de vista- permiten favorecer o perjudicar a determinados candidatos.

La **integración de las comisiones** juega un rol importante en esto. Cuando en un momento se consideró que representantes de la academia, al lado de los de gremios profesionales, eran los mejor posicionados para desempeñar esta importante tarea, por tener la independencia y capacidad profesional para ello, **la importancia de los procesos de selección ha venido a desvirtuar precisamente ese supuesto**. Se ha producido un crecimiento, impulsado por empresarios, de universidades con facultades de derecho –incluso algunas que no tienen graduados colegiados–. Esto sugiere que ciertos **poderes fácticos han logrado permear las CdP y sus decisiones**.

La reglamentación introducida por la LCP puede así ser utilizada para pretender que se está cumpliendo a cabalidad con las regulaciones: se establece un perfil y una tabla de gradación, se hace entrevistas, y todas las actuaciones de la CdP son públicas. Sin embargo, como fue detallado en este texto, **la discrecionalidad que inevitablemente tiene cada entidad de selección permite, en estas circunstancias, una manipulación del proceso**.

Además interviene el hecho de que el proceso de selección sea de **cierta duración y de algún nivel técnico**, lo cual hace que **la ciudadanía en general no preste mucha atención** al desarrollo del proceso. De esta manera, las decisiones arbitrarias pueden pasar desapercibidas y no acarrear mayores consecuencias a las y los comisionados que las adopten.

Hubo **falencias estructurales** en el proceso de selección de Fiscal General: el **excesivo peso que la tabla de gradación otorgó a la antigüedad en el ejercicio profesional**, en lugar de dárselo a la excelencia profesional, la **falta de parámetros detallados para la evaluación**, y la **dependencia de la presentación de constancias** para comprobar que un(a) candidato(a) cumpliera con los requisitos, en lugar de que la CdP investigara tales antecedentes y sobre esa base motivara sus decisiones.

De igual manera, **se limitó la auditoría social, no se aprovecharon las entrevistas públicas** para comprobar la excelencia (y visión) profesional, las calidades éticas y el compromiso con la institucionalidad de la institución. **No se investigaron las tachas** y los posibles impedimentos formulados por instituciones públicas, **ni se evaluaron los méritos éticos o la “reconocida honorabilidad”** de las y los candidatos.

Aparte de estos señalamientos, que de por sí ponen en cuestión el proceso de selección, es importante no hacer la vista gorda respecto del tema más sensible e importante: como se detalló en líneas arriba, **fue posible ver cierta intencionalidad en las decisiones que tomó la CdP FG** que favoreció a la candidata del oficialismo, Thelma Aldana.

Esos hechos ponen en duda la legitimidad del proceso de selección de Fiscal General en particular, y el mecanismo de las comisiones de la postulación en general. Al final, si es posible hacer una manipulación de un proceso tan detallado legalmente –sobre todo en comparación con otros países en la región que padecen de la misma problemática–, ¿de qué sirve el modelo de las comisiones de postulación? Es importante reflexionar sobre este tema, y pensar en formas de mejorar el modelo de selección judicial en Guatemala. ([Los lineamientos que DPLF ha publicado y que fueron citados por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en el expediente 2143-2014, pueden ser de utilidad al respecto.](#))

¿Significa lo anterior que Thelma Aldana tendrá un mal desempeño como Fiscal General? No necesariamente; su gestión hablará por sí sola. Pero, debido a la manera en que resultó elegida, persistirán las dudas sobre su independencia de criterio. Y eso, en sí, es dañino para un sistema de justicia y la confianza del público en él.

Mirte Postema es oficial de programa senior en Due Process of Law Foundation.