



GUÍA

PROCESO DE ELECCIÓN DE PROCURADOR DE LOS DERECHOS HUMANOS 2022-2027

Marzo 2022

LA ELECCIÓN DEL PROCURADOR DE LOS DERECHOS HUMANOS

Proceso de postulación de candidatos y elección

1. Introducción

Movimiento Pro Justicia ha monitoreado activamente distintos procesos de elección de altos funcionarios públicos, buscando que los mismos se desarrollen siguiendo parámetros de objetividad, independencia, publicidad y transparencia, cumpliendo con su misión de luchar contra la impunidad, promover el acceso a la justicia y el respeto de los derechos humanos.

En este documento se desarrolla una guía, que abarca el marco legal de la elección de procurador de los derechos humanos, detallando el proceso y los plazos establecidos para el mismo.

Asimismo, se presentan los principales elementos a monitorear durante el desarrollo de las diferentes etapas del proceso, que culmina con la selección de una terna de candidatos que se remite a la Junta Directiva del Congreso de la República, a efecto de que se agende la votación por el pleno parlamentario y sea electo el procurador de los derechos humanos para un nuevo período. Se resaltan los principales elementos y momentos cruciales a monitorear de cada etapa.

2. Antecedentes

En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, se incluye la figura del Procurador de Derechos Humanos, también conocido en doctrina como ombudsman, Defensor del Pueblo. En Guatemala, el procurador es un comisionado del Congreso de la República, un magistrado de conciencia. Desde su creación como institución en la Constitución Política de la República, Guatemala ha tenido siete procuradores.

Las funciones del procurador son de suma importancia en un sistema democrático, en especial en países como Guatemala, un Estado dañado e impactado por fenómenos de corrupción, pobreza, desigualdad, discriminación, violencia política y crimen organizado, donde abundan los escenarios favorables para las violaciones a los derechos humanos.

De ahí la importancia de la institución del procurador de los derechos humanos, un comisionado del Congreso de la República para defender los derechos humanos que la constitución garantiza. Asimismo, la ley específica agrega que debe encargarse de la defensa de los derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

Le Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos¹ dispone que la comisión debe presentar al Congreso una terna de candidatos para el cargo de Procurador de Derechos Humanos, en un plazo de sesenta días contados desde el momento de la instalación de la Comisión.

¹ Decreto 54-86 <https://cutt.ly/GDafSTH>

La Constitución Política institucionaliza las comisiones de postulación, estableciendo que funcionarios públicos serán seleccionados por medio de este sistema y posteriormente electos. Entre los cargos que se eligen basándose en esta ley están el procurador de los derechos humanos.

Con la entrada en vigor de la Ley de Comisiones de Postulación, esta se empezó a aplicar en el proceso de postulación de candidatos del año 2012, cuando fue electo el entonces diputado Jorge de León Duque, para el período 2012-2017. El procedimiento de postulación volvió a aplicarse en 2017, cuando fue electo Jordán Rodas Andrada para el período 2017-2022.

En este 2022, está ya en marcha el proceso de selección de candidatos para el período 2022-2027, pero la comisión legislativa, presidida por el diputado Antonio Arenales Forno, del bloque Valor, no está aplicando la Ley de Comisiones de Postulación. Hasta ahora, los diputados de esta comisión legislativa están aplicando el Decreto 54-86, la ley que rige a la comisión; también están utilizando la Ley del Organismo Legislativo. Sin embargo, desde el artículo primero, el Decreto 19-2009 contempla el proceso de elección de procurador de los derechos humanos como objeto de esta normativa. De manera que en algún momento deberán atender los elementos centrales de la normativa que rige los procesos de postulación.

El procurador de los derechos humanos es una autoridad unipersonal, de vital importancia para la protección de derechos y libertades; y la elección del magistrado de conciencia debe ser resultado de valoraciones y decisiones que sean producto de un análisis de los perfiles de los candidatos. Para asegurar la idoneidad del funcionario público, es esencial que el proceso de selección sea realizado respetando las garantías que permitan nominar candidatos que puedan ejercer sus funciones con absoluta independencia.

3. Requisitos legales

a. Constitución Política

La Constitución establece en el artículo 113, que para optar a un empleo o cargo público se atenderá a méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

Asimismo el artículo 273, establece que el procurador debe cumplir con las mismas calidades que los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, contenidas en el artículo 207.

b. Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos

En su artículo 9, establece que el Procurador debe reunir las mismas calidades que se requiere para ser magistrado de la Corte Suprema de Justicia, las que están establecidas en la Constitución.

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

4. Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República

a. Integración

La Comisión de Derechos Humanos se integra por un diputado de cada partido político representado en el Congreso, en el período para el que fueron electos. Los partidos representados para este período son:



b. Principios de la Ley de Comisiones de Postulación

La comisión debe de regir sus actuaciones basadas en los siguientes principios:²

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

² Ley de Comisiones de Postulación, Artículo 2.

- **Publicidad:** Todos los actos que se realicen deben ser públicos, con la participación de observadores interesados y público en general.

5. Instrumentos de evaluación

Dentro de los procedimientos preparatorios, la comisión tiene a su cargo la elaboración y aprobación de los instrumentos que le permitirán evaluar de forma objetiva las capacidades y atribuciones de los candidatos.

La Ley de Comisiones de Postulación señala que las comisiones deben elaborar y aprobar los siguientes instrumentos de evaluación:

- ✓ Perfil de aspirantes
- ✓ Tabla de gradación
- ✓ Guía de entrevistas
- ✓ Plan de trabajo

a. Perfil

El perfil cumple una función de control positivo, contiene la descripción del funcionario ideal y cuáles son las capacidades y cualidades personales que debe poseer para ocupar el cargo. No son los requisitos mínimos exigidos por la ley para el cargo, sino las cualidades y capacidades que posee como ser humano y que lo hacen apto para ocupar determinado cargo, el cual desempeñará con total imparcialidad, libre de cualquier tipo de presiones e injerencias.

Es de resaltar la importancia de que el procurador electo sea capaz, y una vez en el cargo, actúe conforme a derecho y no con un espíritu de agradecimiento hacia quienes lo eligieron para llevar a cabo sus funciones.

El artículo 12 de la Ley de Comisiones de Postulación establece que la comisión deberá elaborar el perfil de los profesionales, con el objetivo de evaluar la calidad ética, académica, profesional y de proyección humana. A continuación, se presenta la definición legal de cada uno.

Aspectos que deben incluirse en el perfil de candidatos a Procurador de Derechos Humanos	
Aspectos a evaluar	Definición legal
Ético	Incluye lo relacionado con la moral, honorabilidad, rectitud, independencia e imparcialidad comprobadas
Académicos	Comprende la docencia universitaria, títulos académicos, estudios, ensayos, publicaciones, participación en eventos académicos y méritos obtenidos
Profesionales	Experiencia profesional del aspirante, quien tiene que cumplir los requisitos establecidos en la Constitución Política de la República o leyes aplicables, según el cargo al cual opte
Proyección humana	Comprende aspectos relacionados con la vocación de servicio y liderazgo

b. Tabla de gradación

Permite establecer un sistema de calificación de los aspirantes con respecto a los méritos éticos, académicos, profesionales y de proyección humana, en una escala de 1 a 100. Debe existir una total conexión de la tabla de gradación con el perfil de idoneidad, asimismo se debe establecer con qué

medio se va a verificar cada uno de los méritos que se está evaluando y la puntuación máxima que se le asignará.

Es indispensable verificar de una forma adecuada los méritos que se evaluarán, y no haya prácticas de obsequio de puntos.

Méritos académicos		
Mérito a evaluar	Medio de verificación	Valor
Estudios de postgrado	- -	Calificación máxima
Especialidades, diplomados y cursos temáticos	- -	Calificación máxima
Docencia universitaria	-	Calificación máxima
Participación en eventos académicos como disertante o conferencista	-	Calificación máxima
Distinciones o premios	-	Calificación máxima
Publicaciones	- -	Calificación máxima
Méritos profesionales		
Mérito a evaluar	Medio de verificación	Valor
Conocimiento y experiencia ...	- -	Calificación máxima
Conocimiento y experiencia ...	- -	Calificación máxima
Méritos de proyección humana		
Mérito a evaluar	Medio de verificación	Valor
Servicio ...	- -	Calificación máxima
Liderazgo ...	-	Calificación máxima
Méritos éticos		
Mérito	Medio de verificación	
Moral	- -	Sin puntuación
Honorabilidad	- -	Sin puntuación
Rectitud	- -	Sin puntuación
Independencia e imparcialidad	- -	Sin puntuación

c. Entrevista

La comisión puede realizar las entrevistas que estime pertinentes y necesarias, para ello debe elaborar una guía que permita cuantificar los resultados de esta. Dicha guía debe contener los lineamientos sobre los cuales versará la entrevista y toda la temática debe estar relacionada con la defensa de los derechos humanos.

La entrevista debe quedar aprobada en las primeras actuaciones y debe permitir cuantificar su resultado.

d. Plan de trabajo

El plan es presentado por los postulantes de forma sintetizada, debiendo abarcar como mínimo los siguientes aspectos:

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

La tabla de gradación, la guía de entrevistas y el plan de trabajo deben estar concatenados con el perfil de idoneidad, no se pueden elaborar aisladamente.



6. Monitoreo del proceso

a. Lineamientos de la actuación de la sociedad civil

Es importante ejercer una auditoria social sobre el proceso de elección del procurador, con la finalidad de que el proceso se desarrolle con estricta observancia de los principios de idoneidad, transparencia, independencia y publicidad. A partir del año 2012, con la vigencia de la Ley de Comisiones de Postulación, los procesos de elección de procurador empezaron a ser públicos; y no es recomendable perpetrar un retroceso, como algunos diputados desean, para evitar los numerosos pasos que exige esta ley.

Es importante que la comunidad en general y la ciudadanía organizada se informe de cómo se desarrollan estos procesos, que exija a los diputados -en especial desde los distritos electorales- que

ejerzan una buena representación en el Congreso al elegir al nuevo procurador; y que demande de los candidatos planes de trabajo que garanticen a futuro un trabajo institucional pleno por los derechos y las libertades de la población.

Entre los objetivos principales de monitorear el proceso están:

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

Debe de monitorearse desde el momento que queda conformada la comisión, e ir paso a paso con cada una de las actuaciones que se desarrollen para conformar la terna.

b. Etapas de la elección del Procurador de los Derechos Humanos

Elección y toma de posesión de los miembros de la comisión de Derechos Humanos

Quince días siguientes al 15 de enero de cada año

Proposición al Congreso de una terna de candidatos para el cargo de procurador

60 días después de integrada la Comisión de Derechos Humanos

1

Aprobación de tabla de gradación

2

Convocatoria pública

3

Recepción de expedientes, con
fecha límite

4

Exclusión razonada de aspirantes
que no cumplen con los requisitos

5

Presentación de pruebas de
descargo

6

Verificación de antecedentes por la
Comisión de Postulación

7

Recepción de señalamientos de
impedimentos y verificación

8

Recepción de pruebas de descargo
Valoración de pruebas

9

Evaluación en base a la tabla de
gradación

10

Entrevistas

11

Elaboración de nóminas, voto favorable de la mayoría absoluta

12

Envío de terna al Congreso de la República

30 días después de la recepción de la terna por la Junta Directiva del Congreso

Elección de Procurador de los Derechos Humanos por las dos terceras partes de diputados del Pleno del Congreso de la República.

Los plazos anteriores están mencionados principalmente en la Ley de la Comisión de Derechos Humanos, pero la comisión ha estado utilizando otro tipo de plazos. pues en recién en abril empezará el proceso de revisión de expedientes, luego de que se inscribieran un total de 38 aspirantes al cargo³. Puede ver la convocatoria en el siguiente enlace a la página del Congreso:

c. Participación ciudadana en cada una de las etapas

- ❖ En las primeras sesiones de la comisión de postulación, se aprueba la sede en la que van a trabajar, el cronograma, el reglamento interno, los instrumentos de evaluación, hoja de inscripción, requisitos de la convocatoria.

Estas primeras actuaciones de la comisión son muy importantes, específicamente, la aprobación de los instrumentos de evaluación ya que en torno a ellos girará el actuar de los comisionados y la selección de la terna.

De los instrumentos de evaluación depende que se haga una buena selección de candidatos. Por ello, es necesario verificar los siguientes aspectos:

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

³ Puede ver la convocatoria en el siguiente enlace a la página del Congreso de la República <https://cutt.ly/VDaNUd2>

Relación instrumentos evaluación	entre de	Que exista una concatenación entre el perfil, la tabla de gradación y la guía de entrevista
--	-------------	---

- ❖ Convocatoria, publicación. La convocatoria para los aspirantes es publicada en el diario oficial y en dos de mayor circulación.⁴ Asimismo se sugiere que las publicaciones se realicen en medios digitales, redes sociales y páginas de internet.

La convocatoria contendrá la siguiente información:

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

- ❖ Período de recepción de expedientes. Durante la recepción de expedientes es necesario conocer los principales datos de los aspirantes, tales como nombre completo y ocupación actual, así como ir verificando la información disponible sobre la trayectoria y posibles señalamientos de cada uno de los candidatos que presentan papelería.

	Nombre del aspirante:
	Trayectoria:
	Señalamientos:

- ❖ Revisión de requisitos formales. En la revisión de expedientes para verificar si los aspirantes reúnen los requisitos formales establecidos por la ley y exigidos en la convocatoria, es recomendable, en términos de publicidad y transparencia, que se realice de forma pública por todos los comisionados y no por grupos, principalmente cuando los expedientes no son muchos.

En esta primera fase de exclusión de expedientes debe observarse la forma en que se realiza y que no existan vicios ya que es el primer filtro.

⁴ Ibíd., Artículo 14.

- ❖ Publicación de excluidos. Tras la revisión de expedientes, se notifica a los aspirantes que no cumplieron con los requisitos formales y el listado de todos excluidos se publica en el diario oficial. Previo a conformar el listado definitivo de aspirantes, se procede a lo siguiente:

- a. **Presentación de pruebas de descargo**

- Los aspirantes que han sido excluidos, tienen tres días para presentar sus pruebas de descargo.

- b. **Revisión de pruebas de descargo**

- La comisión verifica si las pruebas presentadas por los candidatos, desvanecen las dudas que existían.

En este momento se debe observar que se cumpla la ley en cuanto a que no se acepten la introducción de nuevos documentos al expediente ya presentado.

- ❖ Publicación de listado definitivo de aspirantes. Presentadas las pruebas de descargo, y siendo desvanecidos los motivos de exclusión, se publica, en el diario oficial y dos de mayor circulación, el listado definitivo de aspirantes que reúnan los requisitos previstos en la ley; estos serán quienes participaran en el proceso de selección.

- ❖ Presentación de impedimentos o tachas. Es constituido como un espacio para la auditoría social, en esta fase la sociedad civil puede expresarse sobre el conocimiento de impedimentos sustentables de algún candidato, teniendo la oportunidad para presentarlo por escrito ante la comisión.

En esta fase se revisan las tachas, y se habilita un período de cinco días para que el aspirante pueda presentar las pruebas de descargo.

La comisión verifica la información recabada sobre los señalamientos y las pruebas de descargo, y debe de resolver de manera fundamentada para que sea vinculante.

- ❖ Evaluación de expedientes. Las comisiones de postulación procederán a examinar cada uno de los expedientes, asignándoles el punteo con base en la tabla de gradación previamente elaborada y aprobada.

En esta fase del proceso, es donde se aplicará y puntuará conforme a cada uno de los ítems aprobados en la tabla de gradación, con base en el perfil idóneo elaborado. El monitoreo en esta etapa debe centrarse en verificar que la comisión trabaje con total transparencia y publicidad, es recomendable que la comisión realice la evaluación en plenaria y no por grupos de tal forma que pueda auditarse el actuar de los comisionados y no estén beneficiando discrecionalmente a determinados candidatos.

Asimismo, la Ley de Comisiones de Postulación exige que los comisionados corroboren, por los medios idóneos respectivos, la información proporcionada por el profesional, para ello están facultados para solicitar la información necesaria a las entidades establecidas en la ley y otras que considere pertinentes.

- ❖ Entrevista y pruebas psicométricas. Las pruebas psicométricas permiten tener otro elemento de evaluación que permiten tener un perfil sobre el candidato con respecto a características o

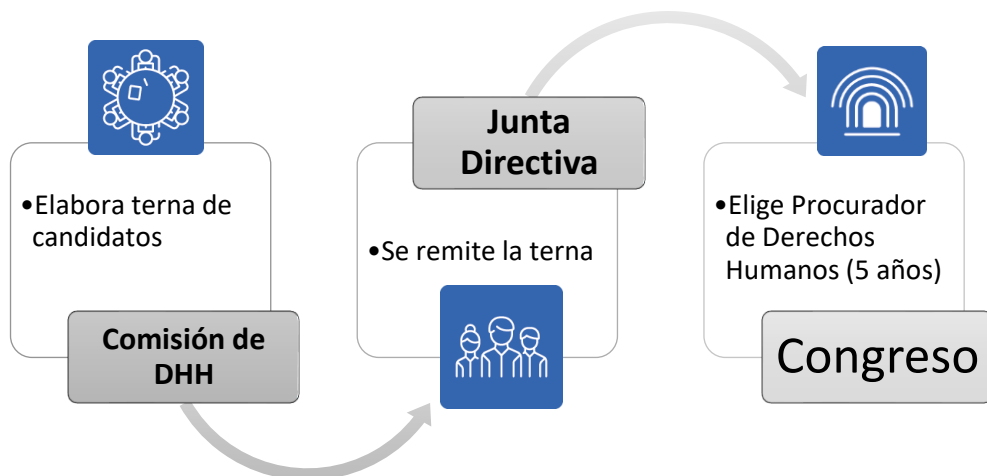
habilidades que pueden ser relevantes para el desempeño de un puesto. Son pruebas realizadas por los aspirantes, por lo que se debe corroborar igualdad de condiciones para realizarlas. Y asignarles puntuación en la tabla de gradación.

En las entrevistas tiene que haber concatenación con el perfil de idoneidad. En el monitoreo de esta fase del proceso de postulación debe observarse, tanto el actuar de los comisionados durante el manejo de la entrevista, por ejemplo, el tipo de preguntas que se le hacen a los comisionados y si existen intenciones de ayudar o perjudicar al aspirante entrevistado. Asimismo, se tiene la oportunidad para conocer a los candidatos, su plan de trabajo, el conocimiento de la institución, su desempeño público, entre otros elementos relevantes.

- ❖ Integración de terna. Culminado el proceso de evaluación se procede a elaborar una lista de aspirantes elegibles. Las votaciones inician con aquellos aspirantes mejor evaluados y se continúa en forma descendente hasta formar la terna que se remitirá a la Junta Directiva del Congreso.
- ❖ Votación final y remisión de nóminas. Queda a criterio de la comisión establecer una calificación de corte, para considerar a un candidato elegible o no, pero se requiere que el voto sea a viva voz.

Con base en la lista de candidatos elaborada, la comisión integrará la terna de candidatos y la remitirá a la junta directiva, para que se proceda a la elección del nuevo Procurador por parte el pleno del Congreso. Asimismo, se debe publicar la nómina en el diario oficial y dos de mayor circulación.

- ❖ Plazo de impugnaciones. Luego de presentada la terna de aspirantes, la ley establece un plazo de 72 horas después de publicada la terna para presentar impugnaciones, y la comisión tiene el mismo plazo para resolver.



Esta es la guía ideal, legal y constitucional. Pero, todo indica que la mayoría de los integrantes de la comisión desean realizar un proceso de nominación de candidatos sin tantas fases y controles, y por eso están llevando a cabo el proceso como si fuese un acto ordinario más de una comisión legislativa, cuando es una elección de segundo grado, de rango constitucional.