

## LA DESIGNACIÓN DEL FISCAL GENERAL DE SINALOA

De la transparencia y el acceso a la información,  
a una designación confiable e imparcial

Hay dos etapas claves en un proceso de designación pública: una es la etapa de los acuerdos internos del grupo designador (en los que determinan los lineamientos de transparencia y publicidad del proceso, antes incluso que el lanzamiento de la convocatoria), y la otra es la que dará al mecanismo de designación, quizá el único elemento para que sea una elección imparcial y objetiva: una evaluación de candidatos que advierta los conflictos de interés de quien asumiría el cargo de Fiscal General de Sinaloa, figura central en el Sistema Local Anticorrupción, pues iniciaría contratando a quien será el Fiscal Especializado de Combate a la Corrupción.

### **El Fiscal General y el combate a la corrupción. Antecedentes.**

El Congreso de Sinaloa aprobó el 26 de enero del 2017 una reforma constitucional que facultó a la Coordinación General del Consejo Estatal de Seguridad Pública (CESP) para elegir los cinco primeros perfiles para el cargo de Fiscal General, quien suplirá al Procurador de Justicia del estado.

De esos cinco perfiles, el Gobernador de Sinaloa elegirá una terna que enviará al Congreso quien, finalmente, seleccionará a quien ocupará el cargo.

El Fiscal General tendrá la facultad de elegir y contratar al Fiscal Especializado en Combate a la Corrupción, quien tendrá una jerarquía de vice fiscal, al igual que su homólogo, el Fiscal contra los Delitos Electorales. Con la reforma constitucional, la Procuraduría de Justicia de Sinaloa desaparece y, en su lugar, nace la Fiscalía General del Estado.

### **Transparentar el proceso de selección. Un primer paso.**

El grupo designador deberá hacer público el o los acuerdos donde se comprometan a transparentar todos y cada uno de los documentos que se generen durante el proceso, a través de un micrositio de internet y/o canales de fácil acceso para los ciudadanos. Se deben transparentar, en primera instancia:

- 1.- Los perfiles del primer grupo designador, en este caso, de los consejeros de la Coordinación General del CESP. La sociedad debe saber en manos de quién está esta etapa del proceso.
- 2.- Los acuerdos internos que tome el grupo designador. Se deben difundir todas las sesiones en vivo donde se discutan y tomen acuerdos sobre el proceso. También las minutas deben ser transparentes.
- 3.- El mecanismo de evaluación que se aplicará. Antes de lanzar la convocatoria, el grupo designador debe acordar y difundir qué tipo de mecanismo aplicará para evaluar los

perfiles de los aspirantes. Deben quedar claros los criterios que se evaluarán de quienes aspiren al cargo.

4.- Fechas de todas las etapas. Un calendario con las fechas previsibles de todas y cada una de las etapas del proceso, le da certeza al proceso. Es indispensable que se den a conocer, antes del lanzamiento de la convocatoria, las fechas en las que abran de celebrarse cada una de las etapas del procedimiento. Quienes aspiren al puesto y la sociedad en general deben tener claro esto.

5.- El órgano encargado de llevar a cabo la designación deberá discutir pública y abiertamente sobre la idoneidad de las/os candidatos, a través de canales gratuitos y accesibles al resto de la ciudadanía.

Los siguientes son vías y requisitos mínimos de publicidad para el proceso de designación:

- a. Transmisión en canales públicos: portales institucionales, redes sociales, youtube.
- b. Creación de un micrositio o portal donde se difunda toda la información sobre el proceso.
- c. Audiencias públicas: espacios donde se escuchen las voces de la sociedad civil.
- d. Publicación de expedientes de candidatos.
- e. Publicidad en los mecanismos de evaluación.
- f. Publicación de resultados.

### **Procedimientos específicos y reglas de operación**

El grupo designador deberá acordar y difundir la forma en la que habrá de llevarse a cabo la designación. En este paso, es fundamental que el grupo responsable de la designación, tome acuerdos internos para garantizar una designación altamente confiable tales como:

1. Asignación y evaluación de expedientes de los candidatos.
2. Mecanismo de elaboración y transparencia de las minutas de las sesiones del grupo designador.
3. Metodología para la valoración de los expedientes presentados por las y los candidatos al cargo de Fiscal General
4. Reglas de operación del grupo designador.
5. Protocolo para establecer los lineamientos de contacto y transparencia de los consejeros ciudadanos del CESP con los aspirantes al cargo.

### **De la simulación a una real apertura a la participación ciudadana**

Garantizar la apertura del proceso sólo es posible con espacios de participación realmente vinculatorios entre el grupo designador y los ciudadanos y/o organizaciones que su suman a participar. Un proceso de designación cerrado abona a la desconfianza ciudadana que ya existe en este tipo de procedimientos.

Se sugiere que, durante el proceso de selección, se garanticen:

- 1.- Foros de consulta pública del grupo designador con organizaciones de la sociedad civil, para que estas opinen sobre la idoneidad de los candidatos al puesto de Fiscal General, una vez que cierre el plazo de registro.
- 2.- Entrevistas públicas a los aspirantes al cargo donde organizaciones de la sociedad civil puedan participar con preguntas, esto como parte de la etapa de evaluaciones de perfiles.

3.- Una convocatoria para competir por el cargo ampliamente difundida, con suficientes días de difusión y la máxima publicidad posible en medios impresos, digitales, ruedas de prensa, etc.

4.- Audiencias con ciudadanos y organismos de la sociedad civil para que aporten propuestas para el mecanismo, antes del lanzamiento de la convocatoria.

### **Mecanismo de selección imparcial, objetivo, claro, previsible y público**

Antes de lanzar la convocatoria, el grupo designador debe tener claro el tipo de mecanismo que aplicará y los lineamientos de transparencia y publicidad que habrán de regir el proceso.

*Un mecanismo de evaluación claro y transparente no solo le da certeza al proceso, sino que ayuda a minimizar las sospechas de que la elección ya está acordada.*

Por ello, se sugiere que la Coordinación General del CESP acuerde una metodología para la valoración de expedientes de los candidatos, misma que deberá ser pública cuando se acuerde.

Además de los requisitos que establece la ley, la Coordinación General del CESP debe definir otros que considere vitales para cumplir con el perfil idóneo para el cargo, y los debe publicar:

*La evaluación está directamente vinculada al perfil que se busca, el cual debe ser claro desde el inicio del proceso. Considerar no solo los requisitos constitucionales, sino ponderar sobre otros requisitos vinculados a las necesidades del perfil que se buscan, es una responsabilidad del grupo designador.*

Sobre el perfil idóneo, la Fundación para la Justicia y el Estado Democrático de Derecho, y la Fundación para el Debido Proceso (Due Process of Law Foundation) sugieren que el Fiscal General cuente con:

1. Reconocida honorabilidad
2. Independencia e imparcialidad
3. Conocimiento legal sobresaliente
4. Experiencia y reconocida trayectoria vinculada al ejercicio del derecho penal y la investigación criminal
5. Transparencia en la actuación funcional
6. Experiencia en el manejo de relaciones con altos funcionarios gubernamentales, expertos, organizaciones de la sociedad civil y público en general
7. Experiencia en procuración, manejo y administración de recursos humanos y financieros
8. Compromiso con la protección de los derechos humanos, el Estado de Derecho y los valores democráticos
9. Temperamento y habilidades personales

El mecanismo de selección debe ser claro y previsible. La sociedad debe tener claras, al menos, las siguientes fechas de cada una de las etapas del proceso:

- Fecha de lanzamiento de la convocatoria.
- Fecha para la recepción de documentos de aspirantes.

- Fecha para dar a conocer a los candidatos que sí cumplieron con los requisitos.
- Fecha y hora para las comparecencias de los aspirantes del cargo.
- Fecha para los foros de consulta para que organizaciones de la sociedad civil y ciudadanos opinen sobre la idoneidad de los candidatos al puesto.
- Fecha para la evaluación y valoración de los expedientes.
- Fecha para dar a conocer los cinco mejores perfiles.
- Fecha para enviar las cinco propuestas al Gobernador.

**Imparcialidad: Lineamientos de contacto entre miembros del grupo designador y candidatos, y conflicto de intereses.**

Una de las prácticas más sanas y que le aportan confianza y legitimidad al proceso, es la certeza de que no se favorecerá a un candidato sobre otro, por razones políticas o personales. Por ello, la Coordinación General del CESP deberá firmar un protocolo para orientar la conducta de sus miembros con los aspirantes al cargo que está en juego, de manera que con ello se promueva la independencia, objetividad y transparencia durante el proceso de selección. Para elaborar los lineamientos, se pueden revisar ejemplos de buenas prácticas en otras regiones del país.

Sobre los principios mínimos que deben regir el proceso, la Fundación para la Justicia y el Estado Democrático de Derecho, y la Fundación para el Debido Proceso (Due Process of Law Foundation) sugieren que:

1. La selección se realice mediante procedimientos imparciales y basados en criterios objetivos
2. El mecanismo de selección se base en el mérito, e incorporar salvaguardas contra nombramientos basados en predilecciones o prejuicios
3. El mecanismo de selección excluya toda forma de discriminación
4. Exista un perfil de Fiscal o Procurador(a) General, diferenciado de los requisitos mínimos
5. El perfil de Fiscal o Procurador(a) General esté previamente establecido y ser vinculante y adecuado al contexto
6. El mecanismo de selección genere la confianza de la ciudadanía y el respeto de la judicatura y de las profesiones jurídicas
7. El proceso de selección sea público y transparente
8. La realización de audiencias públicas con los(as) candidatos(as) esté orientada a evaluar sus capacidades
9. El proceso de selección incluya mecanismos de participación de la sociedad civil

Por otro lado, los aspirantes al cargo deben hacer públicas sus declaraciones patrimonial, de intereses y fiscal, a través de un acuerdo que tome el grupo designador.

Como funcionario público, el Fiscal General estará obligado a hacer públicas sus tres declaraciones. Además, visto como un derecho que tienen los ciudadanos de conocer el estado en el que llega el nuevo titular, el acceso a este tipo de información incrementa la credibilidad y confianza tanto en el mismo proceso de designación como también en la etapa de ejecución de su cargo.

En una etapa histórica como la de hoy, donde existen claros escándalos de enriquecimiento ilícito, millonarias propiedades adquiridas por funcionarios de manera ilegal, ingresos desproporcionados conforme a los propios, conflictos de interés, una práctica como esta cobra un valioso sentido.

La publicación de sus declaraciones podría no limitarse solamente a su persona, debe incluso hacerse pública la de su familia (cónyuge, hijos, hermanos), más si alguno de ellos tiene un cargo político o público.

### **Difusión de resultados**

Una vez que concluya la etapa de evaluación, el grupo designador deberá hacer pública la fundamentación de su decisión. Los consejeros ciudadanos del CESP deben exponer públicamente las razones que fundan y motivan su decisión.

\*\*\*

### **EL SISTEMA LOCAL ANTICORRUPCIÓN**

La Coordinación General del CESP puede sentar un precedente en 2017 si el proceso de designación para el Fiscal General cumple los criterios de apertura, transparencia, imparcialidad, objetividad, deliberación pública y participación ciudadana, ponderando siempre la calidad del proceso y la confianza antes que la premura o el tiempo por intereses propios.

Las características del proceso de designación del Fiscal General son fundamentales para dotar de confianza al Sistema Anticorrupción de Sinaloa, ya que no solo será la primera designación pública de todos los cargos que se van a renovar en 2017, sino que por primera vez se ha facultado desde la Constitución a un consejo ciudadano la gran responsabilidad de ser el único y primer filtro para este proceso de elección.

De la Coordinación General del CESP depende ahora dignificar este tipo de procedimientos.