

ASIES

ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES

Guatemala

LA CARRERA PROFESIONAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO



Konrad
Adenauer
Stiftung

Revista ASIES
No. 3 - 2011



ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES
Guatemala

La carrera profesional en el Ministerio Público

**Extracto del informe
La carrera profesional en la administración de justicia
Sexto Estudio:
Proceso de fortalecimiento del sistema de justicia,
avances y debilidades 2008-2010**

**Lorena Escobar Noriega
Cynthia Sulema Fernández Roca
Sara del Cid Toaspern, colaboradora**



Revista ASIES
No. 3 - 2011

Escobar Noriega, Lorena; Cynthia Sulema Fernández Roca;
Sara del Cid Toasperm, colaboradora

La carrera profesional en el Ministerio Público. Extracto del informe
La carrera profesional en la administración de justicia, avances y
debilidades, 2008-2010. - - Guatemala: ASIES, 2011.

47p.; 21 cm (Revista ASIES No. 3, 2011)

ISBN: 978-9929-8113-4-8

1. MINISTERIO PÚBLICO.- 2. FISCALES.- 3. RECURSOS
HUMANOS.- 4.FORMACIÓN PROFESIONAL.- 5. CARRERA
JUDICIAL.-6. CAPACITACIÓN.- 7. ADMINISTRACIÓN DE
JUSTICIA.- 8. REGLAMENTO DE LA CARRERA DEL MINISTERIO
PÚBLICO.- 9. DERECHO.- 10. GUATEMALA



EDITOR

Asociación de Investigación y Estudios Sociales

Apdo. Postal 1005-A

PBX: 2201-6300

Fax: 2360-2259

www.asies.org.gt

asies@asies.org.gt

Ciudad de Guatemala

Guatemala, C.A.

DIRECCIÓN

Irma Raquel Zelaya

Arnoldo Kuestermann

Carlos Escobar Armas

© 2011

Esta publicación es posible gracias al apoyo de la
Fundación Konrad Adenauer de la República Federal de Alemania

INDICE

Resumen	5
Presentación	7
1. Ministerio Público: acción penal pública y dirección de la investigación	9
2. Marco jurídico	11
3. El Fiscal General de la República y la carrera profesional	15
4. Órganos de la carrera profesional en el MP	17
5. Sujetos de la carrera profesional en el MP	19
5.1 Fiscal especial	20
6. Sistema de ingreso	21
7. Formación y capacitación	23
8. Sistema de ascensos y evaluación del desempeño	25
9. Sistema disciplinario	29
9.1 Supervisión General del Ministerio Público	29
9.2 Procedimiento disciplinario del Ministerio Público	30
10. Conclusiones y recomendaciones	33
Referencias	39

Siglas

ASIES	Asociación de Investigación y Estudios Sociales
CIJ	Comisión Internacional de Juristas
MP	Ministerio Público
UNICAP	Unidad de Capacitación del Ministerio Público

La carrera profesional en el Ministerio Público

*Lorena Escobar Noriega

** Cynthia Sulema Fernández Roca
Sara del Cid Toasperm, colaboradora

Resumen

En noviembre de 2010, la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) publicó el informe *“La carrera profesional en la administración de justicia”*, sexto estudio de la serie denominada *Proceso de fortalecimiento del sistema de justicia: avances y debilidades*, en el que se analizó el estado de situación de las carreras profesionales en las tres instituciones objeto de la investigación: Organismo Judicial, Ministerio Público e Instituto de la Defensa Pública Penal, durante el período transcurrido de noviembre 2008 a octubre 2010.

El MP como institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales, ejerce un rol protagónico en la consolidación del Estado de Derecho. Posee funciones autónomas de rango constitucional, es encargada de velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. Su función principal es el ejercicio de la acción penal pública y la dirección de la investigación dentro del sistema de justicia penal guatemalteco; constituye además un órgano contrapeso de otros entes estatales que sustentan poder, dado su carácter autónomo.

* Abogada y Notaria por la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 1999. Candidata a la Maestría de Derecho Corporativo por la misma universidad, Guatemala. Investigadora en el área de justicia y seguridad del Departamento de Análisis Jurídico de ASIES.

** Abogada y Notaria, Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y Magíster en Derechos Humanos por la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Coordinadora de investigación en el área de justicia y seguridad del Departamento de Análisis Jurídico de ASIES.

Para satisfacer las exigencias que conlleva el ejercicio de tales funciones, la institución requiere de recurso humano calificado con características y cualidades especiales, con capacidad jurídica y trayectoria personal que aseguren rectitud en el desempeño de sus labores. Por su parte, quienes desempeñan cargos aspiran también a poder cambiar y mejorar en su desarrollo profesional y perfeccionamiento personal, junto con una retribución justa y digna. Estas aspiraciones crecen en razón de mejorar, a la vez que se forma y progresa en habilidades y capacidades interpersonales.

Los cinco elementos que conforman la carrera profesional en el MP son los siguientes: a) ingreso, selección y nombramiento; b) ascenso o promoción y traslado; c) formación y capacitación; d) evaluación del desempeño permanente; y e) responsabilidad y control disciplinario.

Como se carece de una ley que regule la carrera profesional en el MP, sus autoridades han emitido normativas reglamentarias que pretenden llenar los vacíos legales; sin embargo, éstas no responden a la integralidad del sistema de carrera que requiere la institución y aun permiten la discrecionalidad en la toma de decisiones, con lo cual ponen en riesgo la conformación de un equipo profesional, capaz de afrontar los retos que conlleva el ejercicio de la acción penal y la dirección de la investigación criminal.

En el período estudiado, un avance importante fue el establecimiento del sistema de evaluación del desempeño —ausente por más de una década de la carrera del MP—, a través de la aprobación del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño de Trabajadores del Ministerio Público y la creación de la Unidad de Evaluación del Desempeño.

Presentación

En noviembre de 2010, la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) publicó el informe “*La carrera profesional en la administración de justicia*”, sexto estudio de la serie denominada *Proceso de fortalecimiento del sistema de justicia: avances y debilidades*, en el que se analizó el estado de situación de las carreras profesionales en las tres instituciones objeto de la investigación: Organismo Judicial, Ministerio Público e Instituto de la Defensa Pública Penal, durante el período transcurrido de noviembre 2008 a octubre 2010.

Con el fin de divulgar el contenido del estudio a mayor cantidad de población guatemalteca, ASIES dedica su Revista número 3 del 2011 a difundir un extracto del capítulo referido al análisis de la carrera profesional en el Ministerio Público.

El estudio define como carrera profesional en el Ministerio Público a la estructura sistemática que determina por medio de normas, procedimientos y entidades adecuadas, los aspectos relacionados con el ingreso y permanencia, ascenso o promoción y traslados, formación o capacitación y perfeccionamiento, evaluación del desempeño permanente, responsabilidad y control disciplinario de auxiliares fiscales, agentes fiscales, fiscales de sección y fiscales de distrito.

Para que dicha estructura sea coherente, la regulación concreta de cada elemento debe fundamentarse en principios, tales como independencia de la función, permanencia e inamovilidad, sistema de méritos, calidad del servicio y valores éticos.

Tomando en consideración que el Ministerio Público es la institución a la que compete el ejercicio de la acción penal pública y la dirección de la investigación dentro del sistema de justicia penal guatemalteco, es necesaria la reforma estructural de su carrera profesional a fin de garantizar para cada uno de los funcionarios y empleados del área fiscal, la plena vigencia de los principios anteriormente referidos.

La carrera profesional en el Ministerio Público

1. Ministerio Público: acción penal pública y dirección de la investigación

El Ministerio Público (MP) como institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales, ejerce un rol protagónico en la consolidación del Estado de Derecho. Posee funciones autónomas de rango constitucional, es encargada de velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país.

Su función principal es el ejercicio de la acción penal pública y la dirección de la investigación dentro del sistema de justicia penal guatemalteco; constituye además un órgano contrapeso de otros entes estatales, que sustenta poder dado su carácter autónomo.

El MP requiere de recurso humano cualificado con características y cualidades especiales, con capacidad jurídica y trayectoria personal que aseguren rectitud en el desempeño del cargo.

Además, esas características y cualidades se requieren para satisfacer las exigencias que conlleva el ejercicio de la acción penal, la dirección de la investigación criminal y para responder a principios y valores constitucionales y postulados procesales del sistema acusatorio.

Por su lado las personas que desempeñan cargos en la institución aspiran también a poder cambiar y mejorar en su desarrollo

La carrera profesional en el Ministerio Público

profesional y perfeccionamiento personal, junto con una retribución justa y digna. Estas aspiraciones crecen en razón de mejorar, a la vez que se forma y progresa en habilidades y capacidades interpersonales.

2. Marco Jurídico

La Constitución Política de la República de Guatemala (1985) y la Ley Orgánica del MP (Guatemala, 1994), establecen y desarrollan el modelo de carrera profesional semiabierto para la Carrera Fiscal; éste se caracteriza por la posibilidad de ingresar a los distintos grados de la carrera sin haber pertenecido antes a ella, privilegiando los méritos de capacidad, idoneidad y honradez de las personas.

El modelo semiabierto intenta cerrar en cierta medida el sistema de carrera profesional, con la intención de dar mayor organicidad al personal fiscal, pero al mismo tiempo permite un grado de apertura cualitativa con la finalidad de atraer profesionales externos que ingresen directamente a la institución y la nutran con otro tipo de experiencias diferentes, adquiridas con anterioridad.

La elección de este modelo responde a procesos políticos de reforma del Estado efectuados en 1985 con la promulgación de la Constitución Política de la República y en 1993 con las reformas introducidas por el Congreso de la República.

Toda carrera profesional comprende cinco elementos vinculados entre sí:

- Ingreso y permanencia
- Ascenso o promoción y traslado
- Formación o capacitación y perfeccionamiento
- Evaluación del desempeño permanente
- Responsabilidad y control disciplinario

La Ley Orgánica del MP, de carácter ordinario, establece directrices generales y deja la dinámica de aplicación en los reglamentos que se actualizan, de acuerdo a las realidades de su aplicación; sin embargo,

omite establecer algunos de los principios que deben inspirar a todos los elementos anteriormente indicados, propios del sistema de carrera profesional.

Sobre el contenido de la Ley Orgánica del MP con respecto a la carrera profesional en la institución, la Comisión Internacional de Juristas (CIJ) estima que:

“no existe una ley de carrera fiscal que desarrolle la situación y condiciones razonables de servicio, que regule el ascenso de los fiscales basado en factores objetivos como su idoneidad, capacidad, probidad y experiencia, de conformidad con un procedimiento equitativo e imparcial, la CIJ considera que el sistema existente no puede garantizar la plena independencia de las y los fiscales en el ejercicio de su función” (Comisión Internacional de Juristas, 26 de marzo de 2010: s.p.).

Ante tal situación las autoridades institucionales han emitido normativas reglamentarias que pretenden llenar los vacíos legales indicados (ASIES, 2007); sin embargo, éstas no responden a la integralidad del sistema de carrera profesional que requiere el MP y aún permiten la discrecionalidad en la toma de decisiones con lo cual pone en riesgo la conformación de un equipo profesional, capaz de afrontar los retos que conlleva el ejercicio de la acción penal y la dirección de la investigación criminal.

Dentro de estas normas se encuentran:

- El Reglamento de la Carrera del Ministerio Público (Guatemala, 1996).
- Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio Público (Guatemala, 1998b).
- Pacto colectivo de condiciones de trabajo (Ministerio Público y Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala, 2006).
- Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Supervisión General del Ministerio Público (Guatemala, 2004).
- Manual de Inducción del Ministerio Público (Guatemala, 2008).

- Código de Ética del Ministerio Público (Guatemala, 2009)¹.
- Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño de Trabajadores del Ministerio Público (Guatemala, 2009e).

En el período de estudio se registra un nuevo esfuerzo, realizado por organizaciones sociales² para contar con una ley integral que garantice al personal fiscal el ingreso, desarrollo y permanencia a través del mérito y la igualdad de oportunidades en un marco de transparencia y legalidad.

Con tal propósito se tomó como base la propuesta de anteproyecto de ley de carrera fiscal, que elaboró en años anteriores la Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. El referido proyecto pretende modificar la Ley Orgánica del MP y no crear una ley específica para la carrera, en aras de facilitar su viabilidad jurídica³.

La referida propuesta de anteproyecto de ley se presentó al Fiscal General de la República José Amilcar Velásquez Zarate y al Consejo del Ministerio Público, quienes introdujeron cambios. Posteriormente se socializó con diputados de la bancada oficial, quienes se apropiaron del referido anteproyecto y lo presentan al Pleno del Congreso de la República en agosto de 2009 (Congreso de la República de Guatemala. Dirección Legislativa, 2009).

Es importante acotar que el mismo Estado en 2009, reconoció la importancia de la carrera fiscal en su rol en el fortalecimiento de la seguridad y la justicia, al establecerla como uno de los ciento un compromisos asumidos en el Acuerdo Nacional para el Avance de la Seguridad y la Justicia⁴:

¹ El 8 de mayo de 2009 se emitió el Código de Ética del Ministerio Público, cuyo objeto es adoptar un conjunto de principios y valores éticos que inspiren y formen parte del conjunto de calidades de los trabajadores del MP.

² Centro de Análisis Forense y Ciencias Aplicadas (CAFCA), Centro de Estudios de Guatemala (CEG), Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala (ICCPG) y Seguridad en Democracia (SEDEM) con el acompañamiento de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Guatemala elaboraron un anteproyecto de ley de reforma a la Ley Orgánica del MP.

³ Según entrevista realizada con persona vinculada con las organizaciones no gubernamentales que intervinieron en su elaboración, el 19 de agosto de 2010.

⁴ Acuerdo celebrado entre los tres Organismos del Estado y el Ministerio Público, el 15 de abril de 2009, en el cual asumen compromisos puntuales en temas de seguridad y justicia.

“89. Promover reformas a la Ley Orgánica del Ministerio Público para fortalecer su organización y sistema de carrera fiscal.” (Organismo Ejecutivo, Organismo Judicial, Organismo Legislativo y Ministerio Público, abril de 2009: s.p.)

La referida iniciativa determina los principios que deben regir la carrera profesional del MP: idoneidad, transparencia, integralidad y no discriminación, asimismo define la Carrera Profesional del Ministerio Público como:

“Artículo 10. (...) el sistema de selección, nombramiento, ascensos, traslados, evaluación del desempeño y sistema disciplinario de los trabajadores del Ministerio Público, tanto fiscales, como personal técnico y administrativo, que organizará la excelencia profesional en el ejercicio de su función y la igualdad de oportunidades para el ingreso y ascenso dentro de la institución”⁵ (Congreso de la República de Guatemala. Dirección Legislativa, 2009: s.p.).

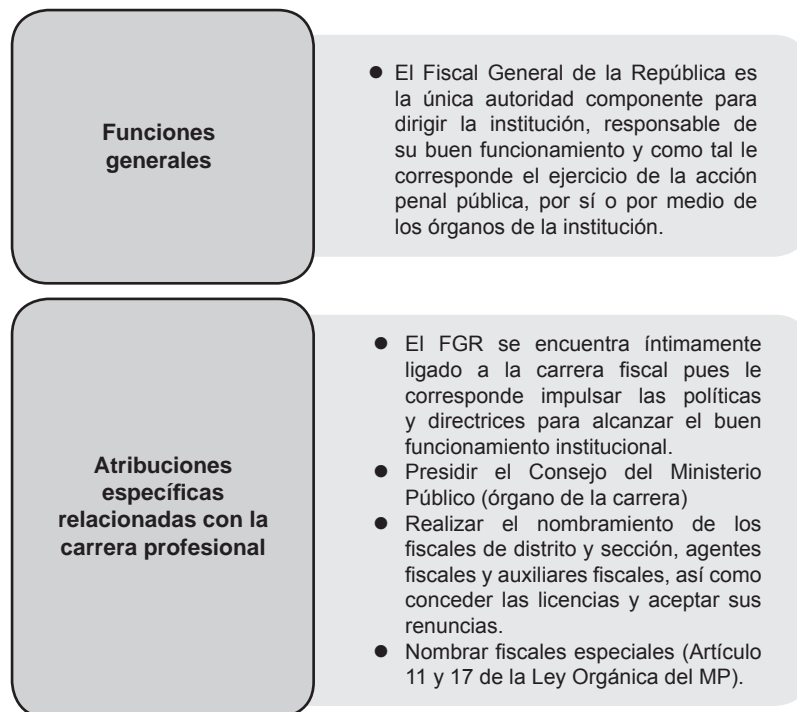
Son indispensables tanto la introducción de los principios regidores de la carrera profesional, como la concepción de la misma a la Ley Orgánica del MP, en aras de orientar su desarrollo sobre la base de enunciados normativos deontológicos.

⁵ Léase el artículo 10 y 11 de la iniciativa 4095.

3. El Fiscal General de la República y la carrera profesional

El Fiscal General de la República tiene funciones generales definidas en la Ley Orgánica del MP (Artículo 10); asimismo, como autoridad en la carrera profesional del MP posee atribuciones específicas (Artículos 11 y 17 de la Ley Orgánica del MP).

Recuadro No. 1
Funciones y atribuciones del Fiscal General de la República



Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

Recuadro No. 2
El Fiscal General de la República no es sujeto
de la carrera profesional del MP

ASPIRANTES A FISCAL
GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Los aspirantes al cargo pueden someterse a la elección del cargo sin haber pertenecido antes al MP, lo que evidencia el modelo de carrera profesional semiabierto. Esto no impide que en su elección se privilegie la trayectoria profesional en el MP sobre otro tipo de experiencia, adquirida en los demás ámbitos profesionales del derecho.

ELECCIÓN DEL FISCAL
GENERAL
DE LA REPÚBLICA

La elección la realiza el Presidente de la República de una nómina de seis candidatos propuesta por una Comisión de Postulación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de la República, la Ley de Comisiones de Postulación y la Ley Orgánica del MP.

REFORMAS AL ARTÍCULO 12
DE LA LEY ORGÁNICA DEL MP

En un intento para que se elijan a los mejores aspirantes al cargo de Fiscal General de la República y miembros del Consejo del MP, la iniciativa de ley propone introducir reformas al artículo 12 de la Ley Orgánica del MP, relativas al nombramiento de este funcionario:

“Para elaborar la nómina de candidatos, la Comisión de Postulación deberá evaluar a los postulantes en los siguientes aspectos:

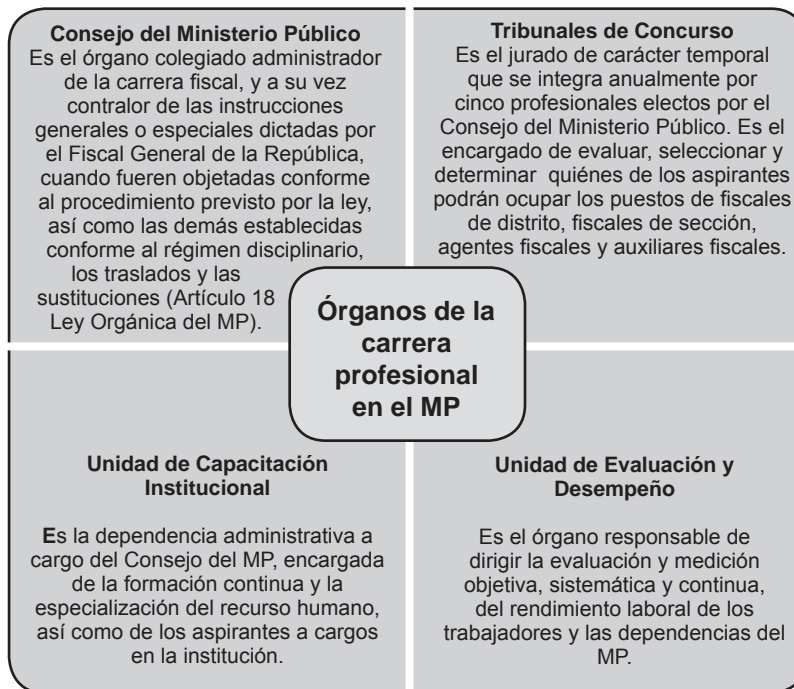
- *Experiencia profesional en el área penal, como fiscal, abogado litigante, defensor público, o juez.*
- *Experiencia en cargos de dirección o gestión administrativa de instituciones públicas o privadas, relacionadas con la justicia penal.*
- *Estudios realizados en las áreas de derecho penal, procesal penal, criminología, criminalística o política criminal, incluso publicaciones realizadas y la docencia universitaria.*
- *Probidad e integridad”.*

Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

4. Órganos de la carrera profesional en el MP

La Ley Orgánica del MP (Guatemala, 1994), el Reglamento de la Carrera del Ministerio Público (Guatemala, 1996) y el Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño de Trabajadores del MP (Guatemala, 2009e), determinan los órganos que intervienen en las etapas de la Carrera Fiscal: el Consejo del Ministerio Público, los Tribunales de Concurso, la Unidad de Capacitación del MP y la Unidad de Evaluación del Desempeño.

Recuadro No. 3
Órganos de la carrera profesional en el MP



Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

Al Consejo del Ministerio Público le corresponden además las siguientes funciones:

- Proponer al FGR el nombramiento de los fiscales de distrito, fiscales de sección, agentes fiscales y auxiliares fiscales.
- Ratificar, modificar o dejar sin efecto las instrucciones generales o especiales dictadas por el FGR cuando ellas fueren objetadas, los traslados o sustituciones, de conformidad con la ley.

5. Sujetos de la carrera profesional en el MP

Recuadro No. 4 Sujetos de la carrera profesional en el MP

Fiscales de Distrito y Fiscales de Sección

Son los jefes del Ministerio Público en las diferentes regiones, departamentos o secciones, responsables del buen funcionamiento de la institución en su área respectiva, ejercen la acción pública por sí mismos o por intermedio de los agentes fiscales y auxiliares fiscales. Gozan de derecho de antejuicio, el cual es conocido por la Corte Suprema de Justicia.

Agentes Fiscales

Es el funcionario encargado de asistir a los fiscales de distrito o de sección y tiene a su cargo el ejercicio de la acción penal y privada, ejerce la dirección de la investigación de las causas criminales, formula acusación o solicita el sobreseimiento, clausura provisional y archivo ante los tribunales, actúa en el debate ante los tribunales de sentencia y promueve los recursos que se tramitan en las salas penales de la Corte de Apelaciones y la Corte Suprema de Justicia.

Auxiliares Fiscales

Corresponde a los auxiliares fiscales asistir a los agentes fiscales de distrito o sección y a los agentes fiscales en las distintas tareas que éstos tengan asignadas. Son los encargados de realizar la investigación en el procedimiento preparatorio del proceso penal en todos los delitos de acción pública y en los que requieran instancia de parte.

Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

5.1 Fiscal Especial

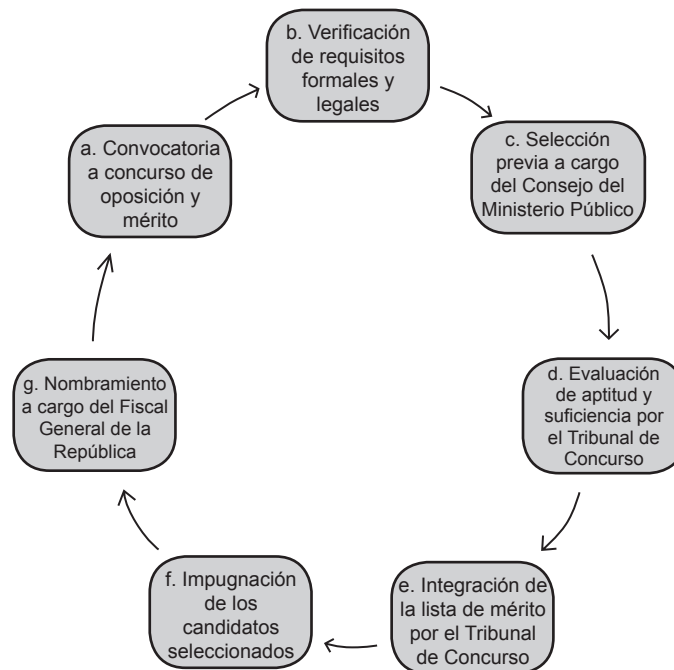
Es aquel profesional contratado por el Fiscal General de la República para casos específicos, en los cuales sea necesario garantizar la independencia en la investigación y en la promoción de la persecución penal.

La disposición reglamentaria de la carrera profesional establece que para la contratación de este tipo de fiscales no rige el procedimiento de selección y nombramiento.

6. Sistema de ingreso

Los aspirantes a ser nombrados a un cargo sujeto a la carrera fiscal deben someterse a concurso de preelección de candidatos, posteriormente deben seguir un curso de inducción a la institución y otro al cargo, que al ser cursado y calificado, les reconoce la aptitud para ser nombrados.

Figura No. 1
Etapas del proceso de ingreso al Ministerio Público



Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

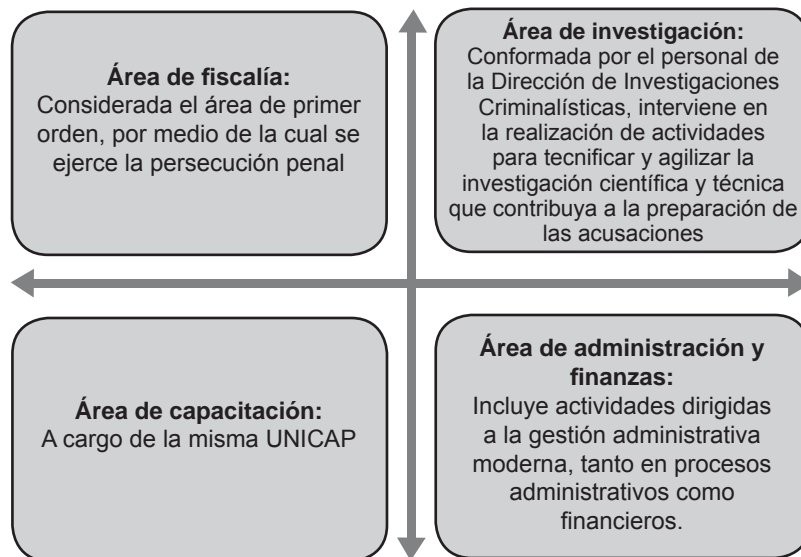
La carrera profesional en el Ministerio Público

7. Formación y capacitación

Los cursos de capacitación y especialización para el personal del MP que imparte la Unidad de Capacitación del Ministerio Público (UNICAP), se sustentan en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación que se alimenta anualmente; el currículo de la carrera profesional, los lineamientos establecidos en el Plan de Trabajo del MP 2008 -2010; el Plan Operativo Anual de la UNICAP y la Política de Persecución Penal, contenidos en las Instrucciones Generales del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público (Ministerio Público, 2009; 18-19).

Los cursos actualmente se dirigen a cuatro áreas:

Recuadro No. 5
Áreas de capacitación en el Ministerio Público



Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

Los tres programas permanentes a través de los cuales la UNICAP atiende a las áreas anteriormente descritas son:

- Programa de Socialización Institucional: comprende la inducción al personal de reciente ingreso y de ascenso a cargos dentro de la institución, en lo que corresponde a las funciones del MP como al puesto de trabajo de las áreas de finanzas y administración, investigación y fiscalía (Ministerio Público, 2010; 40).
- Programa de Actualización Continua y Permanente: responde a la coyuntura económica y político-social del país, a las necesidades de capacitación detectada, así como a la aprobación y modificación de leyes y de instrucciones generales del Fiscal General de la República.
- Programa de Profesionalización y Tecnificación: responde a las necesidades concretas de cada fiscalía de sección, dependiendo del tipo penal que tiene asignado para su conocimiento.

8. Sistemas de ascensos y evaluación del desempeño

Todo sistema de carrera profesional debe contemplar un sistema de ascensos en la institución que le permita visualizar las oportunidades de su desarrollo profesional y económico como incentivo a la perfección y progreso como persona. La principal fuente de motivación en el trabajo proviene de la satisfacción y realización personal.

Cabe resaltar que el objetivo de todo proceso de evaluación, en especial el dirigido al área fiscal, no debe conducirse a determinar una sanción ni reunir elementos para justificarla, su finalidad primordial es medir el rendimiento personal e institucional en aras de mejorar la calidad del servicio del MP, así como propiciar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación de los trabajadores.

Es oportuno recordar que el MP posee una estructura jerárquica, por lo tanto el sistema de ascensos cobra mayor importancia: los méritos, la capacidad técnica y la calidad en el desempeño de la función son los elementos principales a ser evaluados.

La jerarquía de los cargos del personal fiscal se encuentra determinada en el Reglamento de la Carrera, cuya catalogación de puestos es la siguiente:

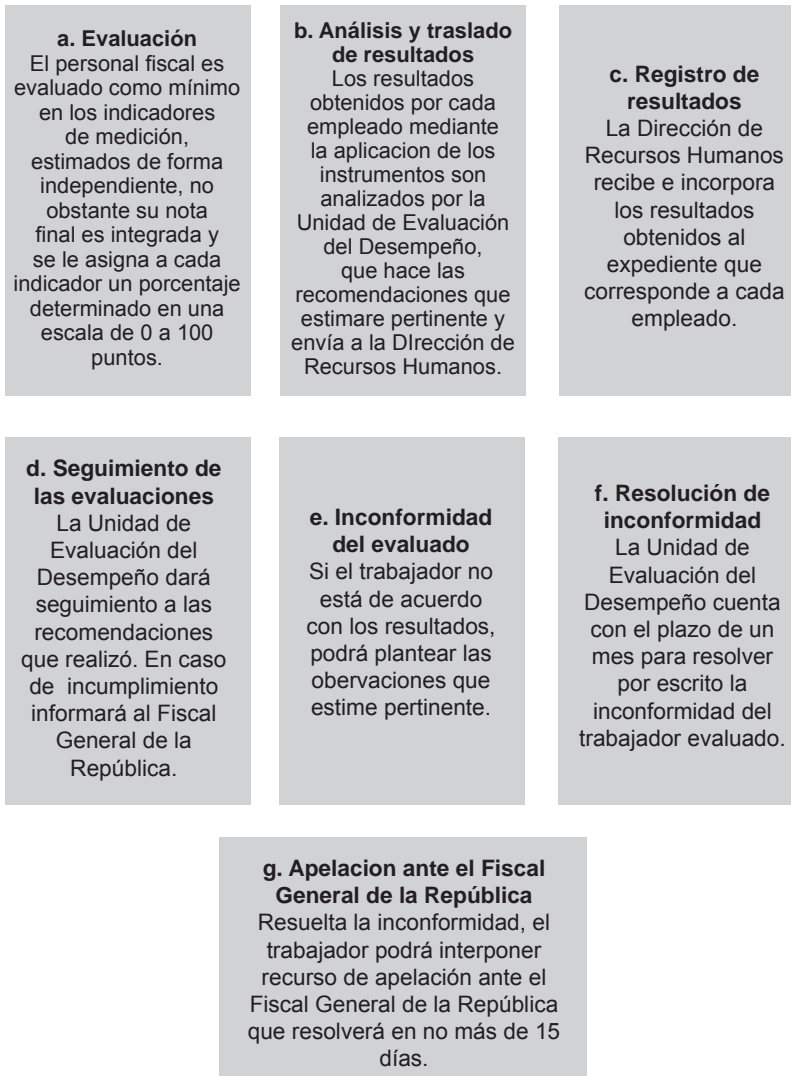
- Fiscales de Distrito I y II y Fiscales de Sección
- Agentes Fiscales I, II y III
- Auxiliares Fiscales

El sistema de ascensos en los diferentes cargos fiscales se efectúa previo concurso de aspirantes. Su proceso se basa sobre los mismos principios de ingreso a la institución, por lo tanto se sujeta a las mismas etapas que para el nombramiento a un cargo descrito anteriormente.

Ante un vacío legal de más de una década de existencia, el Fiscal General de la República, en agosto de 2009, aprobó el Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño de Trabajadores del Ministerio Público, que tiene como finalidad evaluar y medir en forma objetiva, sistemática y continua, el rendimiento laboral de los trabajadores del MP y las diversas dependencias de éste; sin embargo, su implementación ha sido de forma gradual, y aún no se ha evaluado al personal fiscal bajo esta nueva normativa, razón por la cual persiste la promoción de cargos sin evaluación previa objetiva que determine efectivamente el mérito a éstos⁶.

⁶ Según entrevista realizada con persona vinculada al Ministerio Público en agosto de 2010.

Recuadro No. 6
Fases del sistema de evaluación del desempeño



Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

Los principios generales que sustentan el Sistema de Evaluación del Desempeño son:

- Evaluación de carácter personal basada en las funciones
- Evaluación del área de trabajo
- Evaluación de carácter objetivo
- Evaluación periódica y dinámica que permita orientar el rendimiento del personal
- Evaluación dirigida a incentivar al personal (profesional y económico)

9. Sistema disciplinario

El régimen disciplinario es uno de los cinco elementos que componen el sistema de carrera profesional. Su importancia radica en la prevención y sanción de faltas disciplinarias o administrativas, que permiten la autodepuración sistemáticamente y evitan focos de corrupción internos, lo cual genera confianza en la sociedad que exige y merece transparencia de los actos públicos.

Las funciones primordiales de los controles internos establecidos en un sistema disciplinario son:

- Disuadir a los funcionarios o empleados públicos de la comisión de actos corruptos y del incumplimiento de las reglas.
- Corregir las conductas inadecuadas de los funcionarios y empleados públicos a través de una sanción previamente establecida, proporcional a la infracción.

9.1 Supervisión General del Ministerio Público

La Supervisión General del Ministerio Público es el órgano dependiente del Fiscal General de la República, encargado de verificar el cumplimiento de las directrices y políticas disciplinarias, así como de la calidad del trabajo y del servicio. Su estructura es similar a la de una fiscalía. El Supervisor General como jefe de la unidad, es nombrado por el Fiscal General de la República, cuenta con las calidades de un fiscal de distrito o de sección y por ende debe reunir los requisitos exigidos a estos funcionarios. Desarrolla su función en cuatro ejes, explicados a continuación.

Figura No. 2
Ejes de la función de la Supervisión General del Ministerio Público



Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

9.2 Procedimiento disciplinario del Ministerio Público

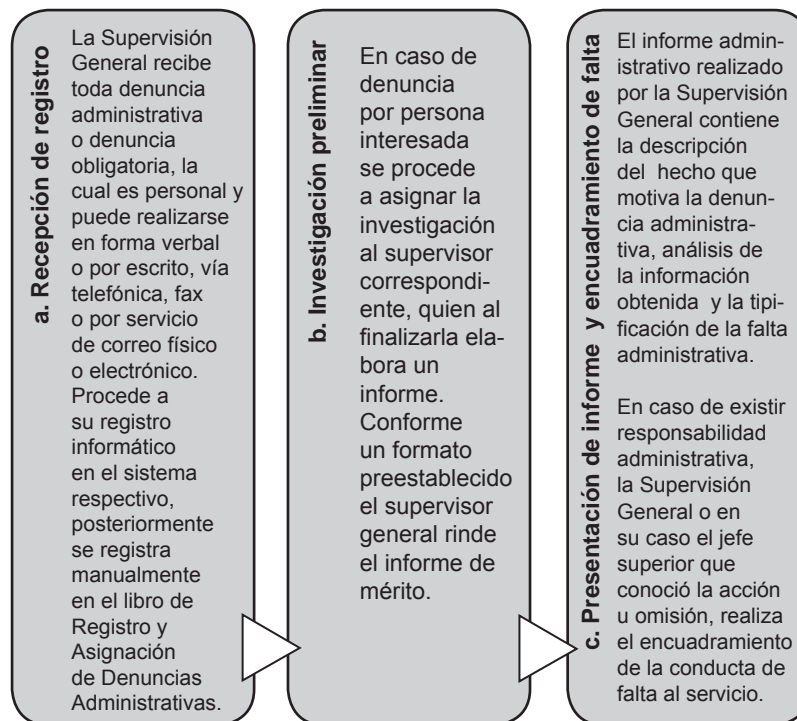
Los procedimientos disciplinarios de carreras profesionales se basan en:

- La tipificación de las infracciones
- La graduación proporcional de las sanciones
- La imparcialidad de los órganos que instruyen y resuelven los procedimientos
- El carácter contradictorio de éstos
- La congruencia entre hechos probados y resoluciones⁷

⁷ Ver Capítulo IV y numeral 44 de la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado (Ministros de Administración Pública y de Reforma del Estado y los Jefes de Delegación de los países iberoamericanos, 2003).

El objetivo del procedimiento disciplinario es establecer la existencia de conductas constitutivas de faltas cometidas por los trabajadores de la institución en el ejercicio de sus funciones, mediante un procedimiento legal que garantice los derechos constitucionales de las personas que son sometidas al mismo y fijar las funciones disciplinarias para erradicar las referidas conductas, en los casos que las sanciones sean procedentes. El actual procedimiento disciplinario no responde al objetivo descrito, dado que no garantiza el derecho de defensa ni la objetividad en la investigación.

Recuadro No. 7
Fase preparatoria del procedimiento disciplinario en el MP



Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

Recuadro No. 8
Desarrollo del procedimiento disciplinario en el MP

a. Conocimiento de la falta por superior jerárquico	b. Audiencia	c. Diligenciamiento de prueba
<ul style="list-style-type: none">● La Supervisión General remite informe de la investigación administrativa y el expediente respectivo al jefe superior jerárquico del funcionario, para que inicie el procedimiento disciplinario.	<ul style="list-style-type: none">● El superior jerárquico suscribe el oficio correspondiente, se le confiere audiencia por dos días al trabajador para que se manifieste al respecto. Por medio de la notificación se le da a conocer el procedimiento disciplinario promovido en su contra, se le entrega copia certificada del acta administrativa, con sus respectivos documentos de soporte y oficio de corrimiento de audiencia.	<ul style="list-style-type: none">● Evacuada la audiencia conferida al trabajador, el superior jerárquico remite de nuevo el expediente foliado a Supervisión General para el diligenciamiento de la prueba, la que además se encarga de diligenciarla con citación a la parte interesada dentro de los tres días siguientes a la recepción del expediente, con la evacuación de la audiencia por parte del trabajador.
d. Resolución	e. Impugnación de Sanciones	
<ul style="list-style-type: none">● Después de diligenciar la prueba, Supervisión General remite el expediente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de lo actuado, al:<ul style="list-style-type: none">● Superior jerárquico (fiscal de distrito o de sección) en los casos que la sanción a imponer sea amonestación verbal o escrita; o,● Fiscal General de la República en los casos que la sanción a imponer sea suspensión de labores sin goce de salario o remoción.	<ul style="list-style-type: none">● Las sanciones impuestas podrán ser recurribles ante el jefe superior dentro de los tres días de notificadas, quien resuelve dentro de los cinco días siguientes. Contra las resoluciones del Fiscal General de la República, cabe recurso de apelación ante el Consejo del Ministerio Público, en cuyo conocimiento no participa el Fiscal General.	

Fuente: La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio: proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades 2008-2010. (Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, 2010).

10. Conclusiones y recomendaciones

- a. La carrera en el Ministerio Público es clave en la profesionalización fiscal, la eficiencia y eficacia de la gestión pública y el buen desempeño de sus funciones dentro de la administración de la justicia penal. Algunos de los avances que se identifican en ésta se registran en el desarrollo de su marco normativo, como lo es la aprobación del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño de Trabajadores del Ministerio Público.

Sin embargo, persisten vacíos legales que dificultan su adecuado desarrollo e implementación, dado que no responden a la integralidad del sistema de carrera profesional que requiere la institución y aun permiten la discrecionalidad en la toma de decisiones, con lo cual se pone en riesgo la conformación de un equipo profesional, capaz de afrontar los retos que conlleva el ejercicio de la acción penal y la dirección de la investigación criminal.

- *Se exhorta a la Comisión de Trabajo de Legislación y Puntos Constitucionales, emitir el dictamen correspondiente a la iniciativa de ley 4095, previa reflexión y discusión profunda de los elementos que debe contener toda carrera profesional, para que el Pleno del Congreso apruebe la reforma a la Ley Orgánica del Ministerio Público y se pueda contar con una ley que fije niveles de excelencia a alcanzar y regule el ascenso de los fiscales basado en factores objetivos, de conformidad con un procedimiento equitativo e imparcial.*
- b. Se registra como una constante la escasa asignación presupuestaria a los órganos de la carrera, en detrimento de la contratación de los recursos humanos y tecnológicos necesarios para su desempeño eficiente. Tal es el caso de la UNICAP, que presenta una desproporción desmedida entre el recurso humano

necesitado de capacitación continua y el personal docente encargado de proporcionarla. En situación aún más agravante se encuentra la Unidad de Evaluación del Desempeño, cuyo personal en la actualidad está conformado por dos personas.

- *Se recomienda a las próximas autoridades del MP dotar a los órganos de la carrera de recursos económicos suficientes, previo diagnóstico de necesidades.*

- c. Con relación al proceso de ingreso a la carrera fiscal, fue posible determinar que se realiza con riguroso apego a la ley, aunque algunas de sus fases se caracterizan por la ausencia de transparencia en los actos administrativos, el desconocimiento por parte de los aspirantes electos de los criterios utilizados para el nombramiento al cargo, además del orden de prelación en la lista de mérito.

Asimismo, se detectan deficiencias en la integración del Tribunal de Concurso, tanto por la ausencia del perfil del profesional, necesario para su composición, como por el procedimiento para su conformación, que afectan en la objetividad del proceso de ingreso a la carrera del MP.

- *Es imperativo que en tanto se aprueban las reformas a la Ley Orgánica del Ministerio Público por el Congreso de la República, las autoridades del Ministerio Público, a través de normativas internas, establezcan mecanismos que aseguren la objetividad y transparencia del proceso de ingreso a la carrera profesional en pro de su fortalecimiento.*

- d. Se percibe mayor organización en los programas permanentes de formación y capacitación que brinda la UNICAP, cada uno de ellos con distintos niveles de desarrollo. Empero, los formatos o instrumentos de evaluación de los programas y cursos de formación impartidos al personal fiscal durante el período de estudio, fueron escasos y heterogéneos, carencia que imposibilita realizar un diagnóstico objetivo sobre la calidad de los cursos y su incidencia en la formación y profesionalización del personal fiscal.

Durante el período de estudio, la ejecución del Programa de Profesionalización y Tecnificación enfrentó dificultades debido a la alta rotación interna del personal; tal circunstancia es contraproducente al ejercicio profesional, las competencias adquiridas y la formación continua, así como para identificar los potenciales de carrera de cada uno y prever mecanismos de sustitución.

Como medida paliativa a la referida situación, la UNICAP optó por formar fiscales a nivel general y no en una temática especializada. Desde el punto de vista del cumplimiento de su función se estima acertada la medida, no obstante se considera que esta formación general no responde a las necesidades de profesionalización que requiere cada fiscalía de sección en particular.

- *Es imperativo que la UNICAP elabore instrumentos de evaluación de los programas de formación dirigidos a diagnosticar tanto calidad como incidencia, en aras de mejorar la eficacia y eficiencia de éstos en el desarrollo de capacidades y aptitudes del personal fiscal.*
 - *Se sugiere establecer mecanismos de comunicación permanentes entre la Dirección de Recursos Humanos, la UNICAP y la Unidad de Evaluación del Desempeño en cuanto a la rotación del personal fiscal, con la finalidad de no descuidar la profesionalización y tecnificación del recurso humano de cada fiscalía, de conformidad con el expertis que requiere la investigación y persecución penal de cada ilícito.*
- e. Se observa avance en el establecimiento del sistema de evaluación del desempeño —ausente por más de una década de la carrera del MP-, a través de la aprobación del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño de Trabajadores del Ministerio Público y la creación de la Unidad de Evaluación del Desempeño; esta normativa presenta deficiencias tales como la ausencia de vinculación entre los resultados de la evaluación y la permanencia o ascenso al cargo.

- *Se insta a las autoridades del MP a evaluar el contenido de la norma disciplinaria y su practicidad, con la finalidad de que la carrera fiscal desarrolle condiciones razonables de servicio, propicias para regular el ascenso de los fiscales, conforme a factores objetivos, de conformidad con un procedimiento equitativo e imparcial.*
- f. Durante el período de estudio se determinó que aún no se ha evaluado al personal fiscal bajo la nueva normativa disciplinaria, razón por la cual persiste la promoción de cargos sin evaluación, previa objetiva que determine efectivamente el mérito a éstos; tal situación prevalecerá si las autoridades del MP no muestran voluntad política para:
- *Apoyar los procesos de evaluación con asignaciones financieras, contratación de personal y dotación de equipo para la Unidad de Evaluación del Desempeño que faciliten una efectiva y consistente implementación del sistema de evaluación, mediante la aplicación de elementos necesarios de valoración técnica cualitativa.*
- g. En lo que respecta al régimen disciplinario, la Ley Orgánica del MP se encuentra alejada de las necesidades de la institución y de los derechos del personal fiscal, debido a que no garantiza el derecho de defensa ni la objetividad en la investigación. El catálogo de faltas establecido en la referida ley es incompleto, además no establece relación coherente entre conducta y sanción.

Asimismo, en la práctica se produce un largo período de tiempo entre la denuncia disciplinaria y la imposición de sanción, dentro del cual no se toman medidas que resguarden el desarrollo de la investigación o persecución penal en aquellos casos que intervienen las personas denunciadas; esta situación hace vulnerable la resolución de los casos y el acceso a la justicia.

Por su parte, se considera inadmisibles jurídicamente la aplicación a los fiscales del régimen disciplinario establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, dado que ellos reúnen las particularidades descritas para los funcionarios públicos

que actúan ejerciendo el *ius imperium*, debido a que el ejercicio de las funciones de los fiscales conllevan las características de unilateralidad, imperatividad y coercitividad, elementos que confirman su calidad de funcionario público. Por lo tanto el único régimen disciplinario aplicable es el regulado en la Ley Orgánica del MP, a pesar de sus deficiencias.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es una extralimitación normativa e intromisión negativa a la carrera fiscal en el régimen disciplinario porque crea anomalías y confusión, las que de ninguna manera coadyuvan a la prevención y sanción de faltas disciplinarias o administrativas que conduzcan a su autodepuración sistemática y evite focos de corrupción internos.

- *Es imperante la aprobación de las reformas a la Ley Orgánica del MP que llene los vacíos normativos actuales, particularmente los relativos al régimen disciplinario, conforme los principios de legalidad, no bis in idem, independencia del procedimiento y proporcionalidad para garantizar el derecho de defensa y la simetría entre conducta transgresora y sanción, así como eliminar la extralimitación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, respetando el orden y jerarquía legal y propiciando certeza jurídica.*

La carrera profesional en el Ministerio Público

Referencias

Acción Ciudadana. (2005). *El Régimen disciplinario en las instituciones del sector justicia*. Guatemala: Serviprensa, S.A.

Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES. (2004). *Estudio sobre avances y dificultades en la implementación de la Ley de la Carrera Judicial, diciembre 1999-agosto 2004*. Guatemala: ASIES.

_____. (2007). *Proceso de fortalecimiento del sistema de justicia: avances y debilidades, julio 2003- junio 2006, Cuarto estudio*. En Seminario Permanente sobre Realidad Nacional, XXII Sesión anual, Memoria general. Guatemala: ASIES.

_____. (2009). *Desafíos actuales de la justicia penal. Proceso de fortalecimiento del sistema de justicia: avances y debilidades, julio 2006-octubre 2008, Quinto estudio*. En Seminario Permanente sobre Realidad Nacional, XXIV Sesión anual, Memorial general. Guatemala.

_____. (2010) *La carrera profesional en la administración de justicia. Sexto estudio*. Proceso de fortalecimiento del sistema de justicia, avances y debilidades, 2008-2010. Guatemala.

Castressana, Carlos. (2009). *Los retos de la justicia y el papel de la sociedad civil*. En XXV Seminario Permanente sobre Realidad Nacional. XXX Aniversario de Asies. Sesión Anual. Guatemala.

Coalición por la Transparencia. (2004a). *Diagnóstico del cumplimiento de los lineamientos de la carrera fiscal vigente*. Guatemala: Magna Terra editores.

_____. (2004b). *Mapa de riesgo del Ministerio Público*. Guatemala: Magna Terra editores.

Comisión de Fortalecimiento de la Justicia. (s.f.) *Informe Una nueva justicia para la paz*. El proceso de implementación 1998-2004. Guatemala.

Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia –CERIAJUS–. (23 de abril de 2004). *Plan Nacional para la Reforma Integral de la Administración de Justicia*. Consultado de la World Wide Web:
http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2004/ceriajus/Plan_Nacional_ceriajus.pdf

Comisión Internacional de Juristas (26 de marzo de 2010). *Comunicado de prensa*. Consultado de la World Wide Web:
http://cicig.org/uploads/documents/recomendaciones_comision_internacional_juristas_seleccion_fiscal_general.pdf

_____. (21 de mayo de 2010). *Comunicado de prensa*. Consultado de la World Wide Web:
<http://www.icj.org/dwn/database/Comunicado-Guatemala.pdf>

Congreso de la República de Guatemala, Dirección Legislativa. (2005). *Iniciativa de Ley número 3317*. Consultado de la World Wide Web:
<http://www.congreso.gob.gt/archivos/iniciativas/registro3317.pdf>

_____. Dirección Legislativa. (2006). *Iniciativa de Ley número 3504*. Consultado de la World Wide Web:
<http://www.congreso.gob.gt/archivos/iniciativas/registro3504.pdf>

_____. Dirección Legislativa. (2009). *Iniciativa de Ley número 4095*. Consultado de la World Wide Web:
<http://www.congreso.gob.gt/archivos/iniciativas/registro4095.pdf>

Consejo de la Carrera Judicial. (2003). *Memoria de Labores CCJ, período 2001- 2002*. Guatemala.

_____. (2005). Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces y Magistrados. Trifoliar. Guatemala.

_____. Unidad de Ingreso y Movilidad Judicial. (22 de octubre de 2010). Oficio CCJ-SEMOVI-524-2010-pjel. Guatemala.

Consejo de la Carrera Judicial. (2010). *Memoria de labores 2009*. Guatemala.

Convocatoria Ciudadana. (12 de febrero de 2010). Pronunciamiento. Disponible en red: Consultado de la World Wide Web: http://www.guatemalavisible.org/images/stories/other/Pronunciamiento_elecciones_FGeIDPP120210.pdf

Corte de Constitucionalidad. (31 de enero de 2007). Expedientes acumulados números 1903-2003, 2183-2003 y 2261-2003. Guatemala.

_____. (2010). Expedientes acumulados números 1477-2010, 1478-2010, 1488-2010, 1602-2010 y 1630-2010. Guatemala.

_____. (2010). Expediente número 942-2010. Sentencia emitida el 24 de agosto de 2010. Guatemala.

Corte Suprema de Justicia. (2010). *Plan Marco Estratégico Político*. Guatemala.

Consejo de Derechos Humanos. (2009a). *Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos humanos sobre las Actividades de su Oficina en Guatemala durante el año 2008*. (A/HRC/10/31/Add.1). Guatemala.

_____. (2009b) *Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Leandro Despouy*. Adición. Misión a Guatemala. (A/HRC/11/41/Add.3). Guatemala.

_____. (2010). *Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos humanos sobre las Actividades de su Oficina en Guatemala durante el año 2009*. (A/HRC/13/26/Add.1). Guatemala.

Foro de Organizaciones Sociales Especializadas en Temas de Seguridad, FOSS. (2010). *Primer informe de monitoreo del Acuerdo Nacional para el Avance de la Seguridad y la Justicia*. Guatemala.

Fundación Myrna Mack. (s.f.) *Ilegal atentado contra la carrera judicial*. Consultado de la World Wide Web:
<http://www.myrnamack.org.gt/index.php/comunicados/182-ilegal-atentado-contra-la-carrera-judicial>

Guatemala. Leyes, decretos. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441 del Congreso de la República.

_____. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Asamblea Nacional Constituyente.

_____. (1992). *Código Procesal Penal*. Decreto número 51-92 del Congreso de la República.

_____. (1994). *Ley Orgánica del Ministerio Público*. Decreto número 40-94 del Congreso de la República.

_____. (1996). *Reglamento de la Carrera del Ministerio Público*. Acuerdo número 3-96 del Consejo del Ministerio Público y sus reformas.

_____. (1998a). *Ley del Servicio Público de Defensa Penal*. Decreto número 129-97 del Congreso de la República.

_____. (1998b). *Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio Público*. Acuerdo número 2-98 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

_____. (1999a). *Ley de la Carrera Judicial*. Decreto número 41-99 del Congreso de la República.

_____. (1999b). *Reglamento del Servicio Público de Defensa Penal*. Acuerdo número 4-99 del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal.

_____. (2000a). *Reglamento General de la Ley de la Carrera Judicial*. Acuerdo número 6-2000 de la Corte Suprema de Justicia.

_____. (2000b). *Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal*. Acuerdo número 2-2000 del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal.

_____. (2002). *Reglamento para la Designación por Sorteo Público de los Miembros de las Juntas de Disciplina Judicial*. Acuerdo número 2-2002 del Consejo de la Carrera Judicial.

_____. (2004). *Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Supervisión General del Ministerio Público*. Acuerdo número 37-2004 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público y sus reformas.

_____. (2005). *Reglamento de Traslados y Ascensos*. Acuerdo número 1-2005 del Consejo de la Carrera Judicial y sus reformas.

_____. (2007a). *Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz bajo el Sistema de Carrera Judicial*. Acuerdo número 1-2007 del Consejo de la Carrera Judicial.

_____. (2007b). *Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Primera Instancia bajo el Sistema de Carrera Judicial*. Acuerdo número 3-2007 del Consejo de la Carrera Judicial.

_____. (2008). *Manual de Inducción del Ministerio Público*. Acuerdo número 29-2008 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

_____. (2009a) Acuerdo número 8-2009 de la Corte Suprema de Justicia.

_____. (2009b). Acuerdo número 6-2009 de la Dirección General del Instituto de la Defensa Pública Penal.

_____. (2009c). *Código de Ética del Ministerio Público*. Acuerdo número 28-2009 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

_____. (2009d). *Ley de Comisiones de Postulación*. Decreto número 19-2009 del Congreso de la República.

_____. (2009e). *Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño de Trabajadores del Ministerio Público*. Acuerdo número 53-2009 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

_____. (2009f). *Reglamento Interno de la Carrera del Defensor Público de Planta del Instituto de la Defensa Pública Penal*. Acuerdo número 5-2009 del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal y su reforma.

_____. (2010a). Acuerdo legislativo número 2-2010 del Congreso de la República.

_____. (2010b). Acuerdo legislativo número 18-2010 del Congreso de la República.

_____. (2010c). Acuerdo número 6-2010 de la Corte Suprema de Justicia.

_____. (2010d). Acuerdo número 01-2010 del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal.

Guatemala Visible. (2009). *Fase de elección de magistrados a la Corte Suprema de Justicia y a la Corte de Apelación 2009*. Consultado de la World Wide Web:
<http://eleccionmagistrados.guatemalavisible.org/index.php/inicio>

Instancia para el Monitoreo y Apoyo a la Seguridad Pública y Movimiento Pro Justicia. (2009). *Informe al Relator Leandro Despouy*. Guatemala.

Instituto Centroamericano de Estudios Políticos. (2010). *Una elección controversial, análisis del procesos de elección del Fiscal General*. Consultado de la World Wide Web:
http://www.guatemalavisible.org/images/stories/Fiscal_General/Documentos/Campos_Pagados/INCEP-Unidad_de_Analisis_Poltico-Eleccin_del_Fiscal_General.pdf

Instituto de la Defensa Pública Penal. (2004). *Plan estratégico 2005-2009*. Guatemala.

_____. (8 de septiembre de 2010). Resolución número 34-2010 de la Unidad de Información Pública. (CD ROM).

_____. (2 de noviembre de 2010). Resolución número 49-2010 de la Unidad de Información Pública. Guatemala.

_____. (s.f.- a) Proyecto del sistema de carrera de defensores públicos de planta: proceso general del sistema de evaluación del desempeño. Guatemala.

_____. (s.f. - b). Sistema de Carrera. Guatemala.

Ministerio Público. (2009). *Memoria de Labores del Ministerio Público año 2008*. Informe de la Gestión. Guatemala: Editorial Serviprensa, S.A.

_____: Departamento de Análisis y Planificación (2010a). Oficio número DPMP-06-2010. Guatemala.

_____. (2010b). *Memoria de Labores 2009*. Consultado de la World Wide Web el 21 de septiembre de 2010: <http://www.mp.gob.gt/images/mp/memorialabores/memoriamp2009.pdf>

_____: Dirección de Recursos Humanos. (17 de agosto de 2010). Oficio número DRHMP-0988-2010. Guatemala.

_____: Dirección de la Unidad de Capacitación. (30 de septiembre de 2010). Oficio-Dir.a.i.208-2010. Guatemala.

_____: Secretaria Privada. (11 de octubre de 2010). Oficio número SP-0382-2010. Guatemala.

_____: Supervisión General. (13 de agosto de 2010). Oficio número SUPGMKP-997-2010. ALMC/almc. Guatemala.

Ministerio Público y Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala. (2006). *Pacto colectivo de condiciones*

de trabajo. Resolución número 183-2006 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala.

Ministros de Administración Pública y de Reforma del Estado y los Jefes de Delegación de los países iberoamericanos. (2003). *V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado*. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.

Movimiento Pro Justicia. (2009a). *Controversias y logros en el proceso de selección de candidatos a magistrados*. Guatemala.

_____. (2009b). *Reflexiones generales del Movimiento Pro Justicia sobre el proceso de elección de autoridades para el sector justicia*. Guatemala.

_____. (2010a). *Desafíos cruciales para la transparencia y la lucha contra la impunidad: Elección de Fiscal General y Contralor General en 2010*. Consultado de la World Wide Web en febrero de 2010:

<http://www.guatemalavisible.org/images/stories/MPJ-Boletn%2001-2010.pdf>

_____. (2010b) *Mal desempeño, litigio malicioso y denuncias penales caracterizan el perfil de algunos aspirantes a Fiscal General de la República*. Consultado de la World Wide Web el 22 de marzo de 2010:

http://www.guatemalavisible.org/images/stories/other/MPJ-Analisis_03-2010.pdf

Organismo Ejecutivo, Organismo Judicial, Organismo Legislativo y Ministerio Público. (abril de 2009) *Acuerdo Nacional para el Avance de la Seguridad y la Justicia*. Guatemala.

Organismo Judicial: Unidad de Seguridad. (2009). Oficio No. 662-2009/sccg. Guatemala.

_____. Consejo de la Carrera Judicial. (2010a). Oficio número CCJ-UASE-179-2010. Guatemala.

_____: Gerencia de Recursos Humanos. (2010b). Oficio número 067-2010-MING/eoe. Guatemala.

_____ : Consejo de la Carrera Judicial. (23 de septiembre de 2010). Unidad de Apelaciones. Oficio número CCJ-UASE-211-2010. Guatemala.

_____ : Junta de Disciplina Judicial (19 de agosto de 2010). Oficio JDJ-459-2010. Guatemala.

_____.Supervisión General de Tribunales. (31 de agosto de 2010). Oficio No. 336-2010 SRIO/SGT/jms. Guatemala.

_____ : Unidad de Capacitación Institucional. (11 de agosto de 2010). Ref. 1,414-08-10/rasc. Guatemala.

Organización de Estados Americanos, OEA. (1997). *Convención Interamericana contra la Corrupción*. Caracas, Venezuela.

Presidentes de Corte Suprema y Tribunales Supremos de Justicia. (2001). *Declaración Final de la VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Corte Suprema y Tribunales Supremos de Justicia*. Consultado de la World Wide Web:
<http://www.iberius.net/es/AisManager?Action=ViewDoc&Location=getdocs:///DocMapCSDOCS.dPortal/2448>

Procurador de los Derechos Humanos. (2006). *Acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática*. En *Acuerdos de Paz: un compromiso para el cambio*. Guatemala: PDH.

Vásquez Smerilli, Gabriela Judith. (2000). *Independencia y carrera judicial en Guatemala, ideas y documentos para la democratización del sistema de justicia*. Guatemala.



**Asociación de Investigación
y Estudios Sociales**

**Apartado Postal 1005 A
Ciudad de Guatemala,
Guatemala, C.A.**

**Publicación registrada
en la Dirección General
de correos de Guatemala,
como correspondencia
de segunda clase,
bajo el No. 2660**

**PORTE
PAGADO**

ISBN: 978-9929-8113-4-8



9 789929 811348