

Anexo I. Perfil idóneo para el cargo de titular de la Comisión Nacional de Búsqueda

Introducción

El perfil idóneo es la principal herramienta de identificación de las capacidades e independencia que tienen las y los postulantes a un cargo, y constituye además una importante salvaguarda para evitar que los nombramientos se basen en motivos distintos, pues reduce de manera importante la discrecionalidad en la selección.

Mediante el presente documento, el Observatorio de Designaciones Públicas presenta una propuesta de perfil idóneo para el/la titular de la Comisión Nacional de Búsqueda, con base en las tareas que le asigna la **Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas** (en adelante la Ley) como una herramienta objetiva que permite ponderar los méritos y capacidades los y las candidatas.

Cabe señalar que la idoneidad del perfil idóneo se refiere a una valoración detallada de las competencias, desempeño en cargos anteriores, conocimientos técnicos, probidad y autonomía del poder político de los y las candidatas, entre otras. Si bien la Ley contempla en el artículo 51 una serie de requisitos, estos serán entendidos como el mínimo indispensable pero no deberá confundirse con la idoneidad del perfil.

Requisitos contemplados en la Ley General en Materia de Desaparición Forzada Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas

Artículo 51

La Comisión Nacional de Búsqueda está a cargo de una persona titular nombrada y removida por el Presidente de la República, a propuesta del Secretario de Gobernación.

Para el nombramiento, la Secretaría de Gobernación realizará una consulta pública previa a los colectivos de Víctimas, personas expertas y organizaciones de la sociedad civil especializadas en la materia. Para ser titular se requiere:

- I. Ser ciudadana o ciudadano mexicano;
- II. No haber sido condenado por la comisión de un delito doloso o inhabilitado como servidor público;
- III. Contar con título profesional;
- IV. No haber desempeñado cargo de dirigente nacional o estatal en algún partido político, dentro de los dos años previos a su nombramiento;

V. Haberse desempeñado destacadamente en actividades profesionales, de servicio público, en la sociedad civil o académicas relacionadas con la materia de esta Ley, por lo menos en los dos años previos a su nombramiento, y
VI. Contar con conocimientos y experiencia en derechos humanos y búsqueda de personas, y preferentemente con conocimientos en ciencias forenses o investigación criminal.

En el nombramiento de la persona titular de la Comisión Nacional de Búsqueda, debe garantizarse el respeto a los principios que prevé esta Ley, especialmente los de enfoque transversal de género, diferencial y de no discriminación.

La persona titular de la Comisión Nacional de Búsqueda no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, salvo en instituciones docentes, científicas o de beneficencia.

Las Entidades Federativas deben prever, como mínimo, los mismos requisitos que contempla el presente artículo para la selección de la persona titular de la Comisión de Búsqueda Local que corresponda.

Contexto de la designación

La Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas fue promulgada en noviembre de 2017, tras un proceso que incluyó la participación activa del Movimiento por Nuestros Desaparecidos en México. Esta Ley responde a la necesidad de un cambio de paradigma en la búsqueda de personas desaparecidas que pase de una visión burocrática y de lenta reacción de las autoridades, hacia una búsqueda inmediata y estratégica que se apoye en herramientas como el análisis de contexto. Para este fin, la Ley crea la Comisión Nacional de Búsqueda, que es el órgano encargado de determinar, ejecutar y dar seguimiento a las acciones de búsqueda de personas desaparecidas y no localizadas, así como de la vinculación, operación, gestión, evaluación y seguimiento de las acciones entre autoridades que participan en la búsqueda, localización e identificación de personas.

Entre las atribuciones de la Comisión Nacional de Búsqueda¹ está: fungir como Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Búsqueda, emitir y ejecutar el Programa Nacional de Búsqueda, coordinar a las Comisiones Locales de Búsqueda, así como sostener la colaboración con autoridades de los tres órdenes de gobierno para las acciones de búsqueda de personas, coordinarse con las autoridades de Seguridad Pública de los distintos órdenes de gobierno, y la

¹ Artículo 53 de la Ley General en materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición cometida por particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de personas. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMDFP_171117.pdf

Comisión Nacional de Seguridad, así como con las Fiscalías Especializadas en la materia, emitir los protocolos para el cumplimiento de sus funciones, integrar grupos de trabajo para proponer acciones específicas de búsqueda; establecer mecanismos de comunicación, participación y evaluación con la sociedad civil y los Familiares; recomendar el empleo de técnicas y tecnologías de búsqueda, incorporar expertos o peritos internacionales, entre otras.

3. Perfil idóneo del o la titular de la Comisión Nacional de Búsqueda

3.1. Alta calidad moral

Los conceptos de probidad y honestidad están íntimamente relacionados con la calidad moral y honorabilidad de quienes postulan para el cargo de titular de la Comisión Nacional de Búsqueda.

Se trata de una cualidad relacionada con el honor, cuyo contenido se determina por la ausencia de elementos que hagan un posible cuestionamiento ético de la conducta de la persona de quien se trate (**por ejemplo, su vinculación a casos de corrupción en cualquiera de sus modalidades, señalamientos por violación de derechos humanos, declaraciones en contra de sectores de la sociedad, abuso de poder, etc.**).

Para la comprobación de este elemento del perfil idóneo, es indispensable escuchar lo que la sociedad civil pueda decir sobre la o el candidato. En este sentido, es importante señalar que uno de los procesos de selección que incorporó las mejores prácticas a nivel internacional, es el que llevó a cabo el Panel de Expertos que evaluó a las y los candidatos a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en 2017. Dicho Panel estableció un mecanismo para que las organizaciones de la sociedad civil y la opinión pública en general hicieran llegar información sobre las y los candidatos y después verificó la veracidad de la misma.

3.2. Independencia

La independencia y la imparcialidad incluyen no sólo evitar el control por parte de otros órganos, sino también evitar una percepción de conducta incorrecta o falta de independencia. En este sentido, los postulantes a titular del Comisión Nacional de Búsqueda deben carecer de vínculos que puedan generar una apariencia de falta de independencia, por ejemplo, aquellos vínculos de tipo político-partidario, o con otros grupos de poder. En consecuencia, se considerará la evidencia disponible para acreditar que las o los aspirantes hayan dado prueba de su objetividad y autonomía en el desarrollo de sus trayectorias profesionales previas, sin someter sus decisiones a criterios diferentes al cumplimiento de sus cometidos y observando el más estricto apego a la ley. Asimismo, los órganos preseleccionadores deberán poner especial atención en la independencia de las trayectorias personales y

profesionales de las y los aspirantes respecto los partidos políticos o grupos de poder públicos o privados.

Cabe señalar que esta característica es particularmente importante en el caso de la presente designación, puesto que la materia de la Ley es, entre otras, la desaparición forzada y por particulares. Por esta razón, en sus acciones de búsqueda la CNB deberá tener independencia frente a otros agentes del Estado que podrían estar implicados en la desaparición.

3.3. Haberse desempeñado destacadamente en actividades profesionales, de servicio público, en la sociedad civil o académicas relacionadas con la materia de esta Ley, por lo menos en los dos años previos a su nombramiento (art. 51, fracción V).

Los expedientes de las y los candidatos son la fuente principal para determinar esta característica, no sólo en términos de los cargos que se ocuparon con anterioridad, sino en términos de los logros obtenidos.

3.4. Contar con conocimientos y experiencia en derechos humanos y búsqueda de personas, y preferentemente con conocimientos en ciencias forenses o investigación criminal (art. 51, fracción VI).

Se refiere al conocimiento de los estándares internacionales en la materia (Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas y la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas en contra de la Desaparición Forzada) y de las recomendaciones emitidas a México por el GTDF y el CED de la ONU.

Este rasgo se refiere al conocimiento teórico y práctico de los derechos humanos, pero también a que esa experiencia se encuentre acompañada de una trayectoria en la materia. La exigencia de una trayectoria supone que ese conocimiento práctico no sea sólo esporádico, sino que se haya plasmado de alguna manera en actos concretos que revelen una defensa continua y coherente en casos de violaciones de derechos humanos.

Adicionalmente, es deseable que esta trayectoria sea reconocida, es decir, que el/la aspirante se haya destacado por la trayectoria.

Es indispensable también, en este punto, atender a la información aportada por la sociedad civil. Otra dimensión de la capacidad y competencia que se exigen a quien va a desempeñar el cargo, se refiere tanto a su conocimiento de la ley como a su capacidad de llevarla a la práctica, sobre todo tomando en cuenta que quien ocupe este cargo tiene la tarea fundamental de implementar esta Ley desde cero; es decir, el diseño administrativo de la Comisión Nacional de Búsqueda, los esquemas operativos y las normas secundarias.

3.5. Conocimiento de la problemática de la desaparición forzada y por particulares, visión de la búsqueda de acuerdo al modelo de la Ley y capacidad operativa y de coordinación.

Es fundamental que quien desempeñe el cargo de titular de la CNB conozca la problemática que enfrentará en el desempeño de sus funciones. Esto no significa que deba ser especialista en todas las disciplinas que intervienen en la búsqueda de personas desaparecidas, pero sí contar con un análisis que le permita orientar los recursos y coordinar las búsquedas en diferentes momentos y contextos.

3.6. Experiencia en el manejo de relaciones con expertos/as, organizaciones de la sociedad civil y los/las representantes de los poderes públicos

El perfil idóneo debe buscar identificar una persona que sea capaz de manejar con habilidad este tipo de relaciones, ya que será una parte fundamental de sus labores. Por lo tanto, es deseable que la persona demuestre que dicha experiencia se refiere a asuntos delicados o políticamente sensibles, lo que evidenciaría su capacidad de responder a las consecuencias de sus actos o decisiones.

Para ello, los órganos encargados de la preselección (Subsecretaría de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación), deberán observar la experiencia profesional e interacción que han tenido las y los postulantes con organizaciones de la sociedad civil, representantes de los poderes públicos, expertos y expertas internacionales, organismos públicos de Derechos Humanos, organismos internacionales de Derechos Humanos, entre otros.

3.8. Reconocimiento del derecho a la participación de las víctimas y sus colectivos

El cargo requiere asimismo de empatía y sensibilidad para relacionarse con los familiares de personas desaparecidas, pero más allá de estas características, es fundamental que el titular comprenda que el derecho a la verdad, incluyendo el estado y las acciones de búsqueda, y la participación de las víctimas, son derechos reconocidos en las leyes nacionales y en instrumentos internacionales de derechos humanos.

En este sentido, es medular la disposición a mantener mecanismos de comunicación permanentes con los colectivos de víctimas sin distinciones o favoritismos.

Reflexión final

El presente documento pretende acercar a los tomadores de decisión a seleccionar a las personas más adecuadas, basado en las características específicas que deben poseer, para que así puedan fortalecer no solo al Comisión Nacional de

Búsqueda sino a todo el andamiaje institucional que tiene la obligación de investigar, sancionar y erradicar la desaparición forzada.