

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN
CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL EN EL TURNO DE OFICIO

ÍNDICE:

- A) TIPOS DE DISCAPACIDAD
 - B) CÓMO SABER SI UNA PERSONA TIENE DISCAPACIDAD INTELECTUAL
 - C) MITOS SOBRE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL
 - D) PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA RESERVADA
 - E) ADAPTACIONES EN LA ENTREVISTA RESERVADA
 - F) ACTUACIONES DEL LETRADO EN EL T.O DE PENAL
-

A) TIPOS DE DISCAPACIDAD

Según la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud:

Grupo 1: Discapacidades sensoriales y de la comunicación.

Grupo 2: Discapacidades motrices.

Grupo 3: Discapacidades mentales. Dentro de este grupo se incluye la Discapacidad intelectual (DI), además de las enfermedades mentales.

Grupo 4: Discapacidades múltiples.

Sin embargo, esta clasificación no es la más empleada en nuestro país, donde se utilizan habitualmente cuatro tipos generales de Discapacidad: intelectual, física, psíquica y sensorial. Las diferentes clasificaciones han dado lugar a que se empleen como sinónimos de DI otros términos como Discapacidad “psíquica” o “mental”. Estos términos aparecen en los informes que acreditan su Discapacidad.

B) CÓMO SABER SI UNA PERSONA TIENE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

I.- En primer lugar, podemos encontrarnos con la existencia de un **reconocimiento oficial de la situación de Discapacidad**, que se plasma en la Notificación de Resolución sobre el Grado de Discapacidad, antes conocido como Calificación de Minusvalía. Este documento es emitido en la actualidad por los centros de evaluación de la Discapacidad, pertenecientes a la Consejería de Políticas Sociales y Familia, de la CAM, o de consejerías homólogas del resto de comunidades autónomas.

También pueden aparecer informes de este tipo emitidos por el IMSERSO, ya que era la entidad que gestionaba dichos certificados en el pasado. En los Certificados o Calificaciones se encontrará la siguiente información, toda ella recogida en el apartado “Dictamen Técnico Facultativo”:

1. **TIPO DE DISCAPACIDAD.-** Este apartado recogerá la información de las diferentes dificultades que presenta la persona y cómo han sido originadas. Para referirse a la presencia de una DI se utilizarán denominaciones como “retraso mental”, “retraso madurativo” o “problemas de aprendizaje”, aunque lo adecuado

es utilizar la denominación de “Discapacidad intelectual”. Es a partir de los 18 años cuando ya se especifica con más detalle el tipo de DI:

- a) Ligeramente. Con un CI (Cociente Intelectual) entre 50 y 69.
- b) Moderada. Con un CI entre 35 y 49.
- c) Severa. Con un CI entre 20 y 34.
- d) Profunda. Con un CI por debajo de 20.

2. GRADO DE LIMITACIÓN EN LA ACTIVIDAD GLOBAL. También denominado Grado de Discapacidad. Este porcentaje hace referencia al grado de afectación resultante de la problemática anteriormente expuesta.

Si la persona presenta otras dificultades añadidas a la DI, el porcentaje resultante hará referencia al conjunto de limitaciones, por lo que no orientará acerca de las capacidades intelectuales.

3. PUNTOS SOCIALES. Hacen referencia a las limitaciones sociales del sujeto, como el nivel económico de los padres, condiciones del hogar o limitaciones de otros miembros de la familia. Cuanto mayores sean las limitaciones sociales, mayor será la puntuación en este apartado.

4. GRADO TOTAL DE DISCAPACIDAD. Este porcentaje resulta de sumar el grado de limitación en la Actividad Global y los puntos sociales. Cuando el porcentaje es superior al 33 % la persona tiene considerada una Discapacidad.

5. NECESIDAD DE CONCURSO DE TERCERAS PERSONAS. Aporta información acerca de la necesidad de terceras personas para asistir a la persona con Discapacidad.

6. BAREMO DE MOVILIDAD. Hace referencia a las limitaciones de movilidad de la persona.

7. TIPO DE DISCAPACIDAD. Hace referencia a las grandes categorías en las que puede manifestarse una Discapacidad: intelectual, física, psíquica y sensorial.

II.- En segundo lugar, existen **otros informes oficiales** que se pueden aportar para acreditar una DI:

- Valoración de la Dependencia, que informa del nivel de apoyos que requiere la persona.
- Tarjeta Acreditativa del Grado de Discapacidad, que incorpora de forma resumida la misma información que aparece en el Dictamen Técnico Facultativo de la Notificación de Resolución sobre el Grado de Discapacidad.
- Dictámenes de Escolarización, con los respectivos Informes de Orientación Educativa, en los cuales aparece el término de “alumno con necesidades educativas especiales” para referirse a aquellos alumnos que parecen presentar algún tipo de DI.
- Además de los informes oficiales, se pueden encontrar otros documentos (informes psicológicos o escolares) que, aunque no sean oficiales, pueden aportar información relevante acerca de la persona con la que se va a trabajar.

III.- El mayor problema para saber si nos encontramos ante una persona con Discapacidad es la ausencia de cualquiera de los anteriores documentos. Ante la sospecha de una posible DI que no haya sido comunicada, es importante preguntar directamente a la persona “¿Tiene usted reconocida algún tipo de Discapacidad?”. En cualquier caso, no hay que perder de vista que la persona puede decir que no tiene Discapacidad porque no ha sido valorada, pero también porque quiere ocultarla.

Por otro lado, no todas las personas con DI han sido valoradas. En contra de lo que se suele pensar, la DI no siempre se hace identificable a través del aspecto físico. Tan sólo podrán servir de guía los rasgos físicos en los casos en los que exista un síndrome subyacente, que hay que recordar que no representan más que un pequeño porcentaje de las discapacidades intelectuales y no todos ellos generan facciones características, como sucede en el síndrome de Down.

Es importante destacar que, en contra de las creencias habituales, la mayoría de las personas con DI tienen cocientes intelectuales altos (entre 60 y 70 de CI, cuando la media de la población general es de 100), es decir, el 85 % de las personas con DI presentan unas limitaciones muy ligeras que no permiten la detección de la Discapacidad.

En estos casos, al preguntarle sobre aspectos neutros (tales como su edad, dónde vive, dónde trabaja, cuánto tarda en llegar a su lugar de trabajo o con quién vive), las siguientes manifestaciones pueden alertar de la presencia de una posible Discapacidad:

- Pensamiento enlentecido.
- Limitaciones en la expresión y comprensión del lenguaje.
- Habilidad reducida para entender información nueva y compleja.
- Elevada deseabilidad social. En un alto porcentaje, las personas con DI tienen una gran necesidad de agradar a sus interlocutores, en especial cuando éstos no tienen DI.
- Tendencia a responder de manera aquiescente, es decir, en la misma dirección en la que estaba formulada la pregunta, simplemente confirmando o rechazando lo que en ella se sugiere.
- Carencia de pensamiento abstracto. Las personas con DI suelen presentar pensamientos muy concretos, es decir, presentan dificultades para pensar acerca de elementos no sujetos a la experiencia.
- Proporcionan menos detalles cuando se les pide un relato libre.
- Mayor dificultad para incardinar un hecho en un tiempo y un espacio determinado.
- Dificultad para manejarse de forma independiente.

Conviene recalcar que las manifestaciones antes mencionadas no son específicas de la DI. Una persona con demencia o bajo los efectos de algún tóxico, por ejemplo, también podría presentar la mayoría de las conductas señaladas.

C) MITOS SOBRE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Existen aún en la sociedad toda una serie de mitos en torno a las personas con DI de los cuales cualquier profesional debe deshacerse antes de intervenir con estas personas. A continuación se especifican los que frecuentemente afectan de forma negativa en el procedimiento judicial:

- “Las personas con DI son problemáticas”. Es falso que las personas con DI sean incapaces de controlar sus impulsos, o que sean violentas.

- “Las personas con DI tienden a inventar historias”. No es cierto que las personas con DI sean más mentirosas, más bien al contrario. Se cuenta con estudios que apuntan a que pueden tener más dificultad para elaborar mentiras complejas, ya que para ello se requiere un mayor esfuerzo intelectual. Se debe dar a su palabra la misma credibilidad que a la del resto de las personas.
- “Las personas con DI no pueden regir sus vidas”. A pesar de contar con limitaciones en su funcionamiento cognitivo, tienen el mismo derecho que el resto de las personas a decidir acerca de sus vidas. Si su capacidad para decidir se ve afectada por sus limitaciones cognitivas, habrá que brindarles todos los apoyos que sean necesarios para paliar dicha dificultad.
- “Las personas con DI son como niños”. Porque su experiencia vital es completamente diferente, no se debe equiparar la mentalidad de las personas con DI con la de los niños.
- “Las personas con DI carecen de sexualidad”. El que tradicionalmente se haya tratado a las personas con DI como a niños ha llevado a pensar erróneamente que son seres asexuados, o sin interés por la sexualidad. Este punto es especialmente importante tenerlo en cuenta en la defensa de delitos sexuales.
- “La sexualidad de las personas con DI es desaforada”. Esta afirmación es completamente falsa. No existen diferencias entre el deseo sexual de estas personas y el del resto de la población. Sin embargo en los casos en los que se les niegan sus necesidades afectivas, o no se les permite tener acceso a la educación sexual, pueden desplegar, por desconocimiento, conductas sexuales inadecuadas.

D) PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA RESERVADA

Algunas de las particularidades más frecuentes del discurso de la persona con DI son:

- Las **contradicciones**. Es frecuente que en las narraciones de las personas con DI aparezca algún tipo de contradicción. En esos momentos es importante evitar la tendencia a pensar que está mintiendo.
- Los **silencios**. Las personas con DI tienen unos ritmos más lentos en la elaboración de sus discursos, que conllevan una mayor presencia de silencios. Es muy importante respetar esos silencios, ya que lo contrario conlleva la pérdida de

información relevante. También se hace imprescindible respetar sus tiempos, evitando corregirle o completar sus frases.

- El **ritmo**. Como ya se ha dicho, los tiempos en una conversación con una persona con DI son diferentes. Por ello se debe tener en cuenta que después de cada pregunta que se formule se debe conceder un tiempo extra para que la procese, ya que la elaboración de la respuesta también les puede llevar más tiempo. Habrá que tener paciencia si la persona responde despacio, evitando interrumpir. También hay que proporcionar un tiempo extra entre la respuesta del cliente y la siguiente pregunta que formulemos por si el éste quisiera añadir más información.
- La **confusión**. Muchas veces el lenguaje de la persona con DI es confuso. Por ello, y de la misma manera que preguntamos a cualquier persona detenida si no ha entendido algo, también debemos hacerlo con una persona que pueda tener una DI, no teniendo temor a preguntar todas las veces que sean necesarias hasta que se entienda a la perfección el mensaje que se quería hacer llegar, y nunca haciendo responsable al cliente, directa o indirectamente, de una posible falta de entendimiento entre ambos.

Así, las verbalizaciones del Letrado irán orientadas a responsabilizarse a sí mismo de esa falta de comunicación (“perdón, hoy estoy un poco espeso”, “¿podrías repetirme lo que has dicho?, es que estoy confundido”).

- La **inseguridad**. Puede llevarles, ante una inadecuada actitud por parte del Letrado o por una mala formulación de las preguntas, a contestar bajo la influencia de la deseabilidad social y la aquiescencia.
- La **deseabilidad social**. Presente en casi todas las personas con DI, se refiere a la tendencia a responder exclusivamente para contentar al entrevistador, independientemente de si la respuesta es veraz o falsa.
- La **aquiescencia**. Se refiere a la tendencia a responder que “sí”, en la misma línea que esté formulada la pregunta; o en función de los fenómenos de primacía o

recencia, es decir, tomando la primera información de la pregunta o la última respectivamente.

A este respecto cabe recordar que, precisamente por la susceptibilidad de estas personas a responder de manera aquiescente, es especialmente importante ser muy cautelosos a la hora de formular las preguntas y ver cómo reacciona en sus respuestas.

Pongamos un ejemplo. Una persona muy aquiescente, a la pregunta “¿entonces estabas en el salón?” va a tender a contestar que “sí”, por la manera en la que está formulada la pregunta, conteniendo la información sugerida. En otro ejemplo, “¿estabas en el salón, en tu habitación o en el comedor?”, la persona puede contestar “en el salón” (por un efecto de primacía) o “en el comedor” (por un efecto de recencia), y puede que no estuviera ni en uno ni en otro lado.

E) ADAPTACIONES EN LA ENTREVISTA RESERVADA

Ante las peculiaridades que hemos indicado, se deben aplicar las siguientes adaptaciones en la comunicación:

- **Mantener una actitud de escucha activa.** Con ello se traslada seguridad a la persona entrevistada. Esta actitud puede demostrarse a través de intervenciones verbales breves e intervenciones no verbales (por ejemplo, movimiento de cabeza, posición del cuerpo o manos abiertas).

Es posible obtener esa actitud de escucha requerida mostrándonos ligeramente empáticos, es decir, sin mostrar gestos de preocupación, sorpresa, lástima, incomodidad, o cualquier otra emoción que pueda condicionar la respuesta del cliente; parafraseando algunas de las intervenciones del cliente; haciendo breves resúmenes de lo que va contando, con frecuencia, pero sin cortar su narración libre; clarificando, pero sin corregir, cuando la persona con DI diga algo que no se entiende bien, o utilice términos propios para referirse a determinados aspectos o nombrar determinadas cosas.

- **Adaptar el tipo de preguntas.** Si en el cliente se aprecia una necesidad de deseabilidad social, sus respuestas corren el riesgo de ser aquiescentes. De ahí la importancia de ceñirse al empleo de preguntas abiertas, evitando las preguntas dicotómicas, y, por supuesto, las sugerentes. La aquiescencia está correlacionada con el cociente intelectual, la memoria y las habilidades de comunicación. Es decir, a mayor Discapacidad y menores habilidades de comunicación, mayor riesgo de obtener respuestas aquiescentes.

- **Adaptar el sistema de comunicación.** En el caso de que la persona con DI tenga problemas para expresar verbalmente algo que quiera contar, se podrán utilizar sistemas alternativos de comunicación, como sonidos, gestos, la escritura, los dibujos, pictogramas o todo aquello que ayude a la persona a comunicarse satisfactoriamente.

Existe una “Guía de acceso a la Justicia en lectura fácil” que incluye dibujos y nos va a ayudar a explicarle que es un Juzgado, un Juez, etc.

<http://www.plenainclusionmadrid.org/publicacion/guia-de-acceso-a-la-justiciaen-lectura-facil/>

- **Emplear un lenguaje sencillo y directo.** Las limitaciones atencionales de algunas personas con DI pueden hacer que se pierdan si se construyen frases excesivamente largas. Es importante que el Letrado incluya en cada frase sólo una pregunta, usando en todo momento frases cortas.

Las personas con DI presentan dificultades para elaborar conceptos abstractos o poco concretos, por lo que se debería emplear un vocabulario comprensible, evitando tecnicismos, conceptos abstractos, metáforas, frases con dobles sentidos y dobles negaciones. Es recomendable el uso de formas simples y activas para realizar preguntas.

- **Prestar atención al lenguaje no verbal.** Mirar a los ojos a la persona con la que se está hablando aumenta la sensación de escucha y facilita la detección de la desconcentración o la agitación, evitando sin embargo que el cliente pueda sentirse intimidado.

F) ACTUACIONES DEL LETRADO EN EL T.O DE PENAL

1. Es fundamental que desde la primera entrevista que se mantiene con la persona detenida (o investigada no detenida) antes de que preste su primera declaración, se recopile por parte del Letrado actuante toda la información posible de la que ya hemos hablado en el apartado B).
2. Cuando de dicha documentación se tenga la certeza de la existencia de una DI, es muy importante solicitar al detenido, en caso de que sea puesto en libertad tras su declaración en sede policial, que recopile y nos facilite toda la información que posea sobre su DI para poder aportarla al procedimiento judicial una vez que éste se haya iniciado.

También se puede pedir del cliente que nos dé los datos de contacto de un familiar directo o de la persona a cuyo cargo se encuentre para poder facilitar esta tarea.

3. En el caso de sospechar que hay DI en comisaría, es necesario evitar su declaración, para poder preparar con garantías suficientes su posterior declaración en sede judicial.

A estos efectos, debemos recordar la necesidad de velar por el cumplimiento de las previsiones contenidas en el Art. 520.2.bis de la LECRIM, debiendo ser adaptada la información de derechos a la Discapacidad del detenido, y del Art. 520.4: *Si el detenido tuviere su capacidad modificada judicialmente, la información prevista en el apartado 2 de este artículo se comunicará a quienes ejerzan la tutela o guarda de hecho del mismo, dando cuenta al Ministerio Fiscal. Si el detenido menor o con capacidad modificada judicialmente fuera extranjero, el hecho de la detención se notificará de oficio al Cónsul de su país.*

4. Si la situación de detención se mantiene hasta la puesta a disposición judicial, solicitar el reconocimiento médico forense, de acuerdo con el Art. 520.2.i de la LECRIM.

5. Llegados al momento de la declaración ante el Juez Instructor, aportar la documentación facilitada, tal y como apuntamos en el punto 2, para, posteriormente, solicitar que se practique prueba pericial médico forense por facultativo especializado.
6. En el caso bastante corriente de que la causa se inicie como Diligencias Urgentes, evitar llegar a una conformidad y solicitar la conversión en Diligencias Previas para poder practicar la pericial indicada en el punto anterior.
7. A la vista de los documentos aportados y las periciales practicadas, tomar en consideración la posible alegación de una eximente del Art. 20.1º y/o 20.3º del Código Penal.

Por último, recomendamos una serie de lecturas, con sus respectivos enlaces:

- a) “Guía de intervención policial con personas con Discapacidad Intelectual”, elaborada conjuntamente por la Fundación Carmen Pardo-Valcarce y la Guardia Civil, para su uso en la atención a víctimas con Discapacidad Intelectual.

El estudio de esta guía, que ha sido tenida en cuenta como material bibliográfico para la elaboración del presente protocolo, nos va a permitir profundizar en la materia, y además contiene una lista exhaustiva de los principales síndromes asociados a la Discapacidad intelectual, lo que nos va a ayudar a comprender determinados comportamientos que pueden derivarse de cada síndrome.

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Justicia-y-Discapacidad/Documentos-de-interes/Guias-y-Protocolos/Guia-de-Intervencion-policial-con-personas-con-discapacidad-intelectual--Fundacion-Carmen-Pardo-Valcarce>

- b) “Convención sobre los Derechos de la personas con Discapacidad”, firmada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, y que entró en vigor en España el 3 de mayo de 2.008, lo que la convierte en Derecho directamente aplicable, y principal marco de referencia legal en la materia, y en especial su artículo 13 relativo al acceso a la justicia en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad.

<https://www.boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf>

Texto de lectura fácil, adaptado con pictogramas:

http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion_accessible2.pdf

Protocolo elaborado por los coordinadores del Área de Discapacidad y dependencia de la Sección de Derechos Humanos del ICAM para facilitar la adaptación del procedimiento penal en el Turno de Oficio a las personas con Discapacidad intelectual.

(Texto actualizado a febrero de 2016).

D. ÁNGEL BRAVO DEL VALLE



D^a. M^a JESÚS MAURICIO GONZÁLEZ

