



Boletín Electrónico

INSTITUTO DE CIENCIAS DEL GRAFISMO

Institut de Ciències del Grafisme

NÚM 7

2007

SUMARIO

- ✚ El 90% de los Gabinetes Consultores de Selección De Personal utilizan la Grafología pág. 2

- ✚ El proceso de Selección de Personal pág. 3

- ✚ El simbolismo como una de las bases de interpretación psicografológica pág. 18

- ✚ Jurisprudencia sobre documento complejo o compuesto pág. 21

- ✚ Policía científica y ciencias forenses pág. 30

- ✚ Medios en documentoscopia muy asequibles al perito pág. 36

- ✚ La interdisciplinariedad, virtud cualitativa del jurista pág. 37

INSTITUT DE CIÈNCIES DEL GRAFISME
Apdo de Correos 89015
08080 Barcelona
info@grafologiauniversitaria.com
Depósito Legal:
B-17786-2002
Boletín Electrónico:
B-38578-2003

EL 90% DE LOS GABINETES CONSULTORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL UTILIZAN LA GRAFOLOGÍA.

La Redacción

El ICG conjuntamente con la Agrupación de Grafoanalistas Consultivos de España ha realizado un estudio sobre el uso de la Grafología en empresas de selección de personal radicadas en territorio español (colaboración con el ICG en una investigación de carácter interuniversitario), del cual pasamos a exponer los siguientes resultados:

Muestra:

200 empresas-consultorías de Selección de Personal en España.

Metodología:

El sondeo se ha realizado con los directivos de las citadas empresas mediante un pequeño cuestionario.

Resultados:

El resultado ha sido muy gratificante para los grafólogos ya que de dichas organizaciones:

- 90 % utilizan la Grafología en Selección de Personal

Del citado 90 %:

77 % emplean la grafología progresivamente a partir de un cierto nivel de instrucción o profesional (a mayor nivel, más grafología junto a entrevista y menos tests).

23 % utilizan la grafología para todos los puestos y niveles de instrucción.

92 % aplican la grafología sin poner anuncios donde aparezca: "escribir a mano".

8 % insertan en el anuncio: "escribir a mano", "enviar carta manuscrita", etc...

El Proceso de Selección de Personal

M^a Luz Puente Balsells
Directora de Peritaje Grafopsicológico, UAB

O.- INTRODUCCIÓN.-

Como expone el profesor Ricardo D. Blasco de la Universidad de Barcelona, en el ámbito de selección existen en términos generales, unos principios objetivos con independencia del modelo de intervención o del enfoque metodológico que se le aplique:

- 1.- Empleo (análisis de empleo)
- 2.- Enfoque metodológico
- 3.- Reclutamiento (búsqueda del personal adecuado)
- 4.- Preselección (filtro selectivo)
- 5.- Evaluación (instrumentos de obtención de información)
- 6.- Valoración (interpretación de la información)
- 7.- Informe (síntesis evaluativa y valorativa escrita)
- 8.- Validación (comprobación de la eficacia)

1.- EMPLEO

Implica una síntesis de análisis de diferentes aspectos (organización, empleo, candidato y mercado).

➤ A.- El análisis de la organización:

Filosofía empresarial y modelo de Dirección, indicativa del carácter de la misma: tipo competitivo, predominio de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, o de tipo cooperativo: preponderancia de la individualidad (Paterson en Higham, 1989)

➤ B.- Descripción del empleo:

Se debe tener en cuenta varios factores (el trabajo y su imbricación en la organización). (Higham, 1989)

❖ Sobre el trabajo específico:

- ◆ Tareas del trabajo: habituales, ocasionales, tardías...
- ◆ Jerarquía de importancia de dichas tareas
- ◆ Ejercicio de la función: Capacidad de decisión, obligaciones
- ◆ Posición dentro del organigrama de la empresa
- ◆ Gratificaciones: sueldo, pensión de jubilación, seguros, vacaciones, promoción...
- ◆ Inadaptaciones / patogénesis laboral (presiones, dificultades)

- ❖ Sobre el contexto global de la organización:
 - ◆ Características generales (funciones, necesidades) del Departamento y subsecciones al que pertenece el trabajo específico.
- ❖ Perfil del candidato:
 - ◆ Características, destrezas, habilidades, conocimientos y potencialidades que debe reunir el candidato:
 - ◆ Formación académica; - Experiencia profesional; - Aptitudes psicológicas; - Dificultades durante el periodo de formación en la empresa; - Acciones correctoras propuestas por la empresa
- ❖ Análisis del mercado

CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DE EMPLEO

La confección de un cuestionario o impreso donde se consigne la descripción sobre el análisis del empleo resulta de gran utilidad para definir minuciosamente las necesidades reales y objetivas, diferenciando entre las prioritarias y las secundarias, ya que a veces se mezclan o suplantán, y, que estén en consonancia con la organización. Dicho cuestionario debe reunir una serie de condiciones, para alcanzar su máxima efectividad:

- Constancia por escrito, a través de un formulario específico para ello, porque facilita la concreción y clarifica, ahorra tiempo, y sobre todo, evita los posibles problemas que puedan surgir por las explicaciones indeterminadas, ambiguas, informales, precipitadas y exclusivamente verbales que ofrezca el cliente.
- Se obtiene la conformidad de los implicados en el ámbito laboral (cargos superiores, iguales e inferiores), lo que evita interpretaciones subjetivas respecto a las funciones reales de la tarea a desempeñar, y que luego incidiría negativamente en la fase de post-selección, de la validación, con la evaluación del desempeño.
- Descripción pormenorizada de las tareas a realizar; su jerarquía de importancia; su incidencia en el tiempo (se recomienda que se cuantifique al máximo aquello que sea posible: nº de veces)
- Formato normalizado, ni demasiado extenso, que provocaría malestar y aburrimiento a la organización que debe cumplimentarla, y sería contraproducente, ni demasiado esquemático, que sería inútil por su generalización.

No siempre coincide lo "ideal" desde el punto de vista teórico a la práctica real, por ello, es bueno diseñar conjuntamente con la organización solicitante el perfil del candidato, pero siempre induciendo a la receptividad y apertura en los profesiogramas, aleccionando debidamente sobre los aspectos donde hay que apurar más, como son la verdadera disposición, adaptación, honestidad, etc. sobre otras cualidades que, aún siendo importantes desde el punto de vista intelectual, de nada servirían sin las anteriores, caso por ejemplo de especialistas con un CI. muy elevado pero que todo el potencial lo han dedicado a estafar a la propia organización.

2.- ENFOQUE METODOLÓGICO

Hace referencia al cómo se va a programar y de qué manera. Concretamente qué aspectos son los que se priorizan y su interrelación en el conjunto del proceso de selección, a partir de los cuales éste se va a estructurar. Si bien, ello viene en líneas generales, determinado por el análisis de empleo (organización /empleo /candidato), y de una manera más personalizada, por la orientación tanto a nivel conceptual como operativo, otorgado por el seleccionador o el Director de Recursos Humanos, y que está en función de su experiencia personal y profesional, del

ámbito al que pertenezca, así como de los medios de que disponga; en la práctica, la metodología, es decir, la manera de afrontar aquellos principios objetivos e inherentes a cualquier selección, a saber: las organizaciones, perfil del candidato, las estrategias de captación, las técnicas e instrumentos de evaluación y su valoración posterior, así como la disposición del material sobre el candidato para la elaboración del dictamen final y, su posterior seguimiento en el desempeño; se convierte como afirma Ricardo Blasco, en una adaptación flexible de modelos de intervención ya preestablecidos, exponentes de diferentes corrientes de pensamiento que han forjado la disciplina desde sus inicios hasta el momento actual.

Aunque existen diversos modelos de intervención (Autodidacta, Psicotécnico, Sociotécnico, Clínico, Integrado, Psicosocial y, Psicosocial integrado), únicamente examinaremos aquellos empleados habitualmente:

✦ El método autodidacta.-

Blasco le otorga el nombre de intuitivo, pero también se le podría denominar "improvisado" o "amateur", pues se caracteriza por la improvisación, la arbitrariedad y la confusión. Normalmente lo emprende aquel propietario de una pequeña empresa, cuando le urge la contratación de personal, y lo realiza por sí mismo ya que no cuenta con grandes medios económicos para encargar una Selección de Personal, o simplemente piensa que puede arreglárselas solo. En primer lugar, no se realiza un análisis de empleo a fondo, puesto que no está claro cuales serán las funciones concretas a desempeñar por el empleado, se supone que debe atender todas las que vayan sucediéndose sobre la marcha. En cuanto al reclutamiento, habitualmente hace servir redes sociales: los mismos empleados, familiares y amigos para la captación de candidatos, o a veces, tras el rutinario y minúsculo anuncio en el periódico, recibe a la mayoría de ellos, en medio de sus otras funciones, con la dispersión mental y pérdida de tiempo que ello supone, pues no ha llevado a cabo una sistemática preselección de los currículums.

La entrevista se convierte en la única técnica evaluativa sobre los candidatos, y dado de que el entrevistador amateur no dispone de conocimientos especializados en la materia y se deja llevar únicamente por su experiencia y gustos personales, no resulta muy definitoria sobre las capacidades reales de los candidatos y, por, tanto, se pierde su acción predictiva, de cumplimiento en el futuro de las expectativas presentes.

El eje central de este método es precisamente que no tiene ningún método, obviamente ninguno de los modelos expuestos a continuación es la panacea, pues a veces incurren en cierto reduccionismo, cuando dan una interpretación general del fenómeno de la selección incidiendo únicamente en un factor determinado, y además también, porque se debe aceptar que el alma humana es demasiado compleja para aprehenderla en su totalidad, y ello puede inducir a errores, pero al menos siguen unas pautas lógicas probadas y no se abandonan a la suerte o a la subjetividad del seleccionador, evitando al máximo los desaciertos en la evaluación del desempeño.

✦ El método psicotécnico.-

La filosofía del método psicotécnico es la optimización empresarial, por una parte heredera de la <<Organización Científica del Trabajo>> de Taylor sobre racionalización productiva (Métodos y Tiempos), prioriza los análisis de puestos (descripción minuciosa sobre las tareas) y por otra, seguidora de la corriente psicotécnica, aplica la psicometría (Münsterberg, Cattell...) cuantificando las aptitudes exclusivamente requeridas para el puesto. Únicamente se valoran las destrezas sin atender a la psicología y <<necesidades>> del trabajador, y el contexto laboral. (Blasco,)

El término psicotecnia empleado por primera vez en 1903 por Stern, y posteriormente adoptado por la comunidad psicológica hacía referencia a la psicología aplicada, es decir, a la intervención

psicológica en cualquier área con objeto de solventar problemas concretos; en psicología industrial se entendió como un sistema científico de evaluación y selección del personal a partir de la medición de las capacidades y destrezas por medio de tests psicométricos: cuestionarios (*test de lápiz y papel*) y mecanismos diversos que reproducen las condiciones de trabajo: antaño aparatos mecánicos o electromecánicos, y en la actualidad programas de simulación virtual. Obtuvo una gran difusión durante la primera mitad del siglo XX, destacan en España los Laboratorios de Psicotécnica de Madrid y Barcelona. (Peña Baztan, 1976)(Prieto, 2000)

Cayó en desuso por su connotación peyorativa (desprecio hacia las necesidades del trabajador), limitación evaluativa (mayor preponderancia en las cuestiones sensorio-motoras) y recibió fuertes críticas en el seno de la profesión por su estandarización -y en la actualidad informatización- que obvia el trabajo artesanal e intuitivo del psicólogo industrial, además del rechazo social provocado por su aplicación exclusiva sobre segmentos inferiores de la escala productiva, quedando exentos mandos medios y directivos. (2000)

✦ El método sociotécnico.-

Deviene de la triangulación de los ámbitos: psicológico, sociológico y antropológico. Así pues, se fundamenta en las investigaciones psicosociales que el profesor de la Harvard Business School, Elton Mayo (paradigma sistémico cerrado: dinámica intra/inter grupal), realizó en la factoría de Hawthorneplant de la Western Electric Co., durante los años 1924-1939 en la ciudad de Chicago; además de los estudios posteriores de sociología y antropología urbana de la Escuela de Chicago con Milton Friedman como iniciador; del también antropólogo Warner; y finalmente, de las aportaciones de los sociólogos denominados Teóricos del Grupo como, Lippitt, White, Lewin,, Likert, Zander... (paradigma sistémico abierto: dinámica externa) (Blasco,) (Munné, 1974); que consideran el trabajo, como actividad económica, inserta en un medio social, por lo que la individualidad, el "yo", no existiría; y, en sintonía con la etnología de la comunicación de Erving Goffman (1971) -que recoge influencias de la escuela de Chicago y de Warner- y su noción de interacción, que retoma la idea de Herbert Mead, de la vida social como un teatro en el que cada sujeto (actor social) se esfuerza por representar un rol, el más favorecedor, según sea su interlocutor; el sujeto quedaría así supeditado a la estructura del grupo: a su dinámica intragrupal, es decir, las interrelaciones establecidas en su seno; a su dinámica intergrupala, relaciones con otros grupos, y, a su dinámica externa, interacciones con el entorno social (Munné, 1974); así pues los conocimientos y destrezas considerados base imprescindible del aspirante para un óptimo desempeño laboral (coincidencia con la psicotécnica) son potenciados o inhibidos en función de la capacidad adaptativa del individuo al ambiente socio-profesional (aportación sociotécnica), vinculándose el carácter de éste último con la productividad; por ejemplo, un clima laboral *conjuntivo*, caracterizado por vínculos positivos, democráticos, solidarios y de cooperación, estimularía un aumento cuantitativo y cualitativo de la productividad; en contraposición al *disyuntivo*, o a la apatía y estancamiento productivo del *indiferente* (1974); este método, por tanto, prima además de aptitudes de carácter profesional, todas aquellas psico-sociales que aseguren la adaptabilidad del candidato, como p.e.: integración, empatía, extroversión, comunicación,; además de ser igualmente objeto de análisis, la atmósfera laboral; así como la personalidad del responsable o responsables inmediatos del futuro empleado, para garantizar el engarce perfecto entre candidato y colocación.

Los instrumentos de valoración utilizados preferentemente son:

- 1.- el Currículum Vitae, pues un estudio en profundidad de su biografía personal y profesional, alerta sobre posibles dificultades de integración por sus múltiples cambios de residencia, académicos o profesionales;
- 2.- Pruebas Sociométricas, la Sociometría es una especialidad fundada por J. Moreno en 1934 que estudia las relaciones interpersonales a través de las grupales: a) -Sociograma laboral; b) Psicograma laboral; c) Tests sociométricos, con preguntas específicas que revelen estas interacciones (Munné, 1974);
- 3.- Pruebas Psicotécnicas: -Tests de intereses profesionales y de aptitudes.

4.-Pruebas Psicológicas: -*Entrevista no directiva*, aquella que permite conocer las <<necesidades>> del aspirante y su compatibilidad con el que será su responsable inmediato. (Prieto, 2000); y Tests de Personalidad, que incidan en lo anterior.

➤ El método clínico.-

Este método es el propio de la Escuela Humanista representada por Maslow, McGregor y Argyris (1974) quienes basándose en los postulados de la Psicología Humanista de Carl Rogers, inciden en el individuo (paradigma organicista) y en su dimensión psicológica. La empresa se vertebra a partir del individuo y su motivación, implicación e identificación con ésta; emplea diversos sistemas para conseguir esa implicación: estructura flexible, democrática en la que haya participación en decisiones y capacidad de responsabilizarse del propio trabajo.

Los instrumentos de evaluación aplicados son pruebas de psicodiagnóstico clínico, especialmente técnicas proyectivas y entrevistas diagnósticas, así como el estudio del currículum vitae. La técnica de Rorschach en su combinación con la Grafopsicología ofrece unos excelentes resultados en Selección de Personal.

Desde nuestra experiencia este método es el que ofrece una mayor garantía de éxito sobre la predictividad del desempeño ya que no se ciñe únicamente a aquellas cualidades psicológicas requeridas para el puesto (valoración sectorial: pruebas psicotécnicas) sino que informa sobre la personalidad total del individuo (valoración global). La visión fragmentada, limitada y estática sobre la personalidad que ofrecen los psicotécnicos disminuye la predictividad de la conducta laboral del candidato, puesto que desestima la concepción de la personalidad como un proceso dinámico en interacción constante con el medio. Pero también debe señalarse que según los casos (empleo y organización), la dimensión pura de este método no es operativa, siendo necesario combinarlo con pruebas psicotécnicas que evalúen las destrezas y habilidades del candidato para un óptimo desempeño ya que no se admite la improvisación ni hay lugar para la adquisición de experiencia, pues supondría un grave peligro para sí mismo o la comunidad.

Hay que señalar que cuestiones como la integridad, fidelidad, estabilidad, disposición y ánimo, accidentalidad, etc..., son muy valoradas por la dirección, de tal manera que frecuentemente se decantan por la contratación de un candidato con una personalidad armónica, entregado al trabajo, sacrificado, confiable, etc..., en lugar de un trabajador más destacado profesionalmente que quizás, rápidamente busque otra mejor oferta laboral o, exija un aumento de sueldo o, manifieste un carácter problemático o, lleve a cabo algún acto delictivo o irregular en la empresa. La protección que garantiza el método clínico al empresario desestimando potenciales candidatos con trastornos psicopatológicos, de personalidad, tendencias a la apropiación indebida, problemáticas de adicciones, refractarios, inestables, espías laborales..., es motivo de crítica por aquellos que consideran que adentrándose en demasía en la intimidad del trabajador vulnera su derecho al trabajo al desecharse candidatos a priori óptimos para el desempeño, pues en el proceso de selección se prioriza la salud psicológica sobre las habilidades.

(Blasco,) (Peña Baztan, 1976)

3.- RECLUTAMIENTO

A.- Tipos de Reclutamiento:

R. Interno.-

No siempre es necesario recurrir a la búsqueda de candidatos fuera de la propia organización, para ello deben concurrir los siguientes factores:

- Disponibilidad de la plantilla, que la organización cuente con el número suficiente de empleados que permita una redistribución o promoción laboral, que se denomina <<movimiento vertical>>, cuando se produce dentro de la misma estructura de plantilla;

<<movimiento horizontal>>, si es una transferencia desde otro departamento; y <<movimiento en diagonal>>, si dicha transferencia es una promoción. (Ernst & Young, 1987). Las transferencias, pueden ser un buen sistema para no incrementar innecesariamente el personal de la empresa y llevar a cabo una gestión más optimizada.

- “Políticas de compañía”, la filosofía de la empresa, debe estar en consonancia con la promoción de los propios empleados. En otros casos, se prefieren nuevas incorporaciones /externas porque aportan ideas innovadoras (aire fresco), y/o no tienen los vicios de la rutina laboral de la propia organización, o simplemente porque la organización "clasifique" al empleado y sea incapaz de verlo con otros ojos.
- "Planes de recursos humanos" = Proyectos/Estudios/Directrices sobre/ de Selección de Personal, que la organización cuente con un departamento de recursos humanos y con personal especializado, bien "coordinado e integrado" con todos los departamentos, de tal manera que le permita resolver adecuadamente las necesidades de la empresa, como por ejemplo: a) cubrir un puesto laboral; b) realizar " una auditoría de recursos humanos", aproximadamente una o dos veces al año, en el que se verifiquen las "estructuras" de plantilla, a través del análisis de funciones y tareas de cada puesto, para comprobar si están bien asignados, eliminando los posibles descompensaciones; lo que repercutiría en c) un control de la productividad y rendimiento laboral de los trabajadores, actuando contra el "paro encubierto", es decir, personal que no acepta todas las responsabilidades de su puesto (Ernst & Young, 1998). La gestión del departamento de recursos humanos permite optimizar la gestión empresarial, no incrementando innecesariamente el personal, y reestructurando aquellos desajustes laborales, generando un ahorro económico importante.
- Exigencias del puesto, a veces la complejidad del empleo es tal, al ser altamente especializado, que imposibilita la localización del candidato en la propia organización e incluso fuera de ella, se hace dificultoso dependiendo del mercado.

A continuación exponemos los pros y contras que ofrece el R. Interno:
(Ernst & Young, 1998)(Nebot, 1999)

- ⇒ Ventajas: Menor coste económico (ahorro en publicidad, anuncios...), mayor rapidez en el proceso de selección (ahorro en la búsqueda y el tiempo de respuesta de los posibles candidatos), superior capacidad predictiva del proceso de selección, puesto que se conoce de antemano a los candidatos y sus potencialidades con lo que debería obtenerse en principio mejores resultados en la evaluación del desempeño (conocimientos, integración, efectividad). Igualmente existe una mejor disposición por parte del empleado por su motivación ante la promoción laboral, contribuyendo a la creación de un ambiente laboral más satisfactorio (<<efecto noria>>) y a una estabilidad de plantilla.
- ⇒ Desventajas: Puede ser un arma de doble filo, porque puede crearse un clima de "amigismos y recomendaciones y/o estrategias e intrigas laborales".
(Véase las ventajas del reclutamiento externo).

R. Externo:

Es el que se realiza fuera de la organización y cuenta con las siguientes ventajas y desventajas:
(1999)

- ⇒ Ventajas: Al no existir una relación directa con los candidatos potenciales, existe una mayor objetividad, distancia y menor presión en su selección, lo que redundaría en una mayor objetividad. Asimismo un mayor número de candidatos, incrementa también las posibilidades de selección, lo que implica una mayor holgura en la decisión final.
- ⇒ Desventajas: El proceso es más largo y más costoso económicamente.

B.- Estrategias o Técnicas de Reclutamiento: (Blasco,)

El reclutador profesional se nutre de numerosas técnicas de búsqueda y captación de posibles candidatos, desde el tradicional <<boca a boca>> o los anuncios en prensa, hasta los más sofisticados sistemas internaúticos.

SISTEMAS TRADICIONALES:

➤ Red social:

Candidatos potenciales entre familiares, amigos y conocidos, que son suministrados por los propios miembros de la organización y/o de la empresa de selección. En función de la filosofía de la organización, esta vía no es recomendable, en algunas se rechaza expresa o tácitamente cualquier relación ("afinidad" o consanguínea) entre los empleados por sus posibles repercusiones laborales (nepotismo, amiguismo...) y de cara a la empresa de selección por su poca objetividad (García, 1997), y porque la fuente del propio empleado puede no resultar válida ante una organización de grandes dimensiones, ya que es mayor el desconocimiento sobre las funciones y tareas reales de los puestos de trabajo pertenecientes a otros departamentos o secciones diferentes a los del propio informador (Ernst & Young, 1998)

➤ Anuncios (Prensa escrita, Radio, TV...):

Puede ser válido para determinadas ocupaciones no especializadas, y que están en relación directa con el perfil del oyente de cadenas de radio específicas, p.e: Señoras de la limpieza, transportistas, camioneros, chóferes...

Los anuncios siguen constituyendo la vía más eficaz para atraer al mayor número posible de candidatos; conseguir la máxima afluencia y que reúna las condiciones exigidas, depende -no sólo del presupuesto económico- sino que en gran parte /mayoritariamente del contenido, exposición/redacción y composición gráfica del anuncio. Es importante que resulte atractivo, sin que por ello, pierda su función descriptiva sobre los requisitos del empleo y del candidato, así como información sobre la empresa, si fuera el caso.

Elaboración de un anuncio.-

(Olleros, 1997; Riesgo, 1983; García Moya y cols. 1997)

A.- Contenido:

El anuncio debe exponer de forma clara y precisa aunque somera, los siguientes apartados:

1.- Nombre de la Empresa o sector empresarial.-

Es recomendable que aparezca siempre el nombre y logotipo de la empresa, si tuviera este último, porque facilita el proceso de selección, transmite respetabilidad y confianza a los posibles candidatos, con lo que se recibe un mayor número de solicitudes -muchos aspirantes ideales por formación y experiencia pueden inhibirse al desconocer la identidad de la empresa por temor a que sea la misma en la que están empleados-; también, suministra aspirantes más perfilados ya que se pueden aportar más datos específicos referentes a la triangulación del análisis de empleo: organización- puesto- persona (aunque en algunas circunstancias, una redacción abierta resulta altamente productiva pues amplía las opciones, cfr. apartado); amén de otras implicaciones inherentes ventajosas, como son las publicitarias, con una mayor difusión del nombre y productos/servicios de la empresa, y el efecto que se crea de empresa en crecimiento y expansión, pues necesita ampliar personal.

De todas maneras, pueden existir determinados casos, en los que se requiere que el anuncio sea anónimo, es una forma de sortear el acoso de las recomendaciones y de los contactos directos de los solicitantes, y/o también de soslayar públicamente la política de la empresa: a la competencia (reorientación, expansión...), al propio ocupante actual de la plaza, no interfiriendo en la preparación del relevo laboral, o incluso al cliente y/o público en general, si acaso se ha producido un replanteamiento de la selección, que ha obligado a insertar anuncios de perfil diverso para el mismo puesto, y que podría enturbiar, de esta manera, la imagen de seriedad de la empresa.

2.- Actividad o sector empresarial:

Lógicamente es imprescindible, y no sólo porque es el marco de referencia donde se sitúa la selección, sino porque de este modo se evitan posibles confusiones con denominaciones empresariales iguales o similares. (Riesgo).

3.- Denominación del puesto:

Debe constar con la máxima claridad e inteligibilidad, haciéndose resaltar gráficamente. En casos puntuales es útil decantarse por la terminología tradicional, antes que por la técnica o foránea, que puede generar dudas.

4.- Descripción del empleo:

Es uno de los apartados más decisivos y complejos a la vez, especialmente en los cargos directivos, pues se debe realizar una síntesis -condicionada por el espacio y el presupuesto económico-, lo más detallada e interesante posible, de las funciones del empleo, así como sus tareas fundamentales, la responsabilidad, y el grado de mando y de dependencia; de tal manera que se ofrezca al lector una información real que actúe de filtro ante aquellos que no se consideren capacitados.

5.- Requisitos del candidato:

5.1.-*Académicos y profesionales*: Debe constar la formación académica solicitada, así como la experiencia profesional en cargo similar y, otras habilidades y conocimientos (idiomas, informática...) que sean inexcusables para el normal desempeño del empleo, sin sobrepasar el nivel de exigencia estrictamente necesario, puesto que se puede eliminar a candidatos útiles para el cargo, o por el contrario, seleccionar alguien de nivel superior que afronte el nuevo empleo como algo pasajero.

5.2.-*Condiciones personales*:

a) *características psicológicas*, sobre la necesidad de indicar atributos psicológicos en el anuncio tales como, dinámico, emprendedor, activo..., es mejor no expresarlo de manera explícita, pues a priori nadie se autoelimina ante aptitudes de este tipo, así que es preferible que indirectamente se indague a través de los requerimientos de tipo académico y sobre todo experiencial.

b) *sexo de los candidatos*, algo que actualmente no es una cuestión ineluctable, puesto que se supone que se dirigirá al anuncio toda aquella persona que se considere preparada, con independencia de este factor, y aunque sea cierto, que existen ocupaciones que socialmente se adjudican a varones y otras a féminas, y, que muchas empresas por la configuración de sus equipos de trabajo, anteponen un sexo biológico determinado, es mejor no hacer mención expresa de ello, por el carácter discriminatorio que puede conllevar tal anuncio y como consecuencia, una imagen negativa para la empresa

c) *edad de los aspirantes*, se ha de proceder de igual forma que en los casos anteriormente expuestos; en sí ya viene determinada por el empleo, pero si resulta indispensable explicitarlo, siempre de manera muy amplia y con enunciados positivos, prescindiendo de vocablos restrictivos del tipo: abstenerse

d) *presencia física*

e) *lugar de residencia*

f) *lugar de trabajo*

g) *disponibilidad*

6.- *Condiciones generales del empleo*:

Retribución, horario y promoción.

7.- *Contacto*:

Hace referencia a quien deben dirigirse, de qué manera y la documentación que deben aportar y las respuestas.

B.- Composición Gráfica:

Se debe jugar con los recursos gráficos necesarios para dar sensación de espacio, que facilite una lectura relajada; utilizar sombreados, recuadros, subrayados, y diferentes tipografías para resaltar aquello que se considere prioritario. Hay países como Inglaterra y últimamente Italia, que conceden una gran importancia a estas cuestiones, elaborando verdaderas obras de arte, que además tienen funciones publicitarias sobre la empresa y sus productos o servicios; por el contrario en Alemania, España y algo menos en Francia, la tendencia es de "austeridad" "sobriedad", con un predominio del texto sobre la imagen (Olleros, 1997). Recurrir a los servicios de un creativo publicitario mejora sensiblemente el producto, pero es cierto que también lo encarece.

- Bolsas de trabajo:
 - Académicas: Universitarias, Instituciones privadas y /o estatales, "Escuelas de negocio"(1997)

 - Profesionales: Colegios profesionales, Asociaciones, Gremios
- Servicios de la Administración estatal : INEM
- Servicios de otras Administraciones: autonómicos, comarcales, locales....
- Ejército: Frecuentemente empleado en Estados Unidos.

SISTEMAS NO TRADICIONALES

Asimismo existen otros tipos de captación, no convencionales u ortodoxos, y que dan un resultado excelente:

- "Base de datos" (García Moya y cols. 1997) crear un archivo de candidatos y mantenerlo al día, puede ser una buena solución ante un caso imprevisto, puesto que cuenta con la ventaja de la rapidez/inmediatez, y de su bajo coste económico. Éste puede estar conformado por "aspirantes no solicitados" que entregaron currículum a la espera de una futura oferta, o bien, por candidatos de anteriores selecciones que fueron descartados en su momento, o por candidatos ya seleccionados e integrados a una organización, que desean un cambio profesional. Lógicamente, en ambos casos se sobreentiende que por motivos ajenos a su valía personal y profesional, siendo imprescindible atenerse a la Ley de Protección de Datos y contar con los permisos necesarios para ello (cf. apartado valoración: comunicación a los candidatos descartados).
- Clientes y proveedores: Algunas empresas utilizan esta vía, pues las relaciones profesionales que se mantienen pueden aportar contactos sobre este particular, siendo en ocasiones muy interesantes por sus conocimientos certeros sobre la empresa y también por su interés en "quedar bien".
- La competencia de la propia organización es una fuente extremadamente valiosa, puesto que poseen los conocimientos del sector y la experiencia en el desarrollo de tareas similares, y su infravaloración en su empresa de origen es una de las motivaciones que pueden decantarle hacia otras ofertas mejores. Siempre se ha de actuar con la máxima delicadeza para no comprometer a ninguna de las partes, y especialmente al candidato, por ello parece recomendable tantear previamente sobre su predisposición a entablar negociaciones o confiar el asunto a empresas especializadas como los Head Hunting.
- Ferias, congresos y seminarios profesionales: Lugares donde se dan cita gran número de profesionales, estudiantes o interesados en el sector y que multiplican los contactos y las relaciones.
- Presentaciones de empresa (política de puertas abiertas: open house) (Ernst & Young, 1998)
- Internet
- Consultores externos
 - Empresas de selección
 - Head Hunting: Procedentes de Estados Unidos, estas empresas están especializadas en puestos de alto nivel: cargos ejecutivos y/o "técnicos muy cualificados y escasos" de experiencia y solvencia contrastada. Estas firmas, a diferencia de las empresas de selección convencionales, no utilizan las vías tradicionales de captación y selección de personal. Se basan exclusivamente en sus archivos, completamente actualizados, y en una red de contactos que les nutre de información confidencial, realizando sus actividades con gran discreción, secretismo y prudencia, tanto durante los contactos previos con el candidato como durante el proceso de "negociación", hasta la toma de decisión final; sus sistemas de evaluación, se centran exclusivamente en el estudio del currículum, la entrevista personal y sobre todo las referencias aportadas por las diferentes fuentes consultadas sobre el candidato (1998). Son empresas de tipo pequeño, con gran flexibilidad, que no requieren mucho personal, y que trabajan "casi artesanalmente", obteniendo sin embargo una gran facturación, pese a su coste bastante elevado, respecto a una asesoría tradicional, en torno al 25-33% del bruto, aunque no es menos cierto que el período de garantía sobre la evaluación del desempeño es también mayor, entre 6 meses y 1 año (Olleros, 1997).

- ⇒ VENTAJAS: Aumenta la capacidad predictiva de la selección, puesto que se trata de personal de probada experiencia, que se rentabiliza desde el primer momento de su incorporación (García, 1997) (Riesgo, 1983).
 - ⇒ DESVENTAJAS: Su elevado coste económico, y cuestionabilidad desde el punto de vista ético, la forma de adquirir la información confidencial sobre los candidatos, así como sus sistemas de reclutamiento; aunque también es matizable, atendiendo a las circunstancias de los candidatos y sus empresas (1983) que puede hacer forzoso un cambio de trabajo: cierre o reestructuración de empresa, cambios de domicilio, dificultades de promoción, motivaciones personales (entablar relaciones sentimentales en el trabajo es una de las razones más frecuentes entre los altos cargos)
- Empresas de Trabajo Temporal: Según consta en la ley de 1 de junio de 1994, las denominadas ETT, son aquellas que contratan y pagan directamente a personal - normalmente de la escala inferior laboral-, para ofrecerlos de forma temporal a otras empresas, las cuales determinan las funciones, tareas, horarios, etc..., a realizar. Las E.T.T, que pertenecen a aquellas asociaciones internacionales, que se rigen por un código deontológico profesional, ofrecen una mayor garantía de calidad del servicio, y ciertamente, suponen una buena vía de contratación para algunas empresas, que pueden comprobar in situ el comportamiento laboral del trabajador, decidiendo posteriormente su incorporación definitiva; pese a que en muchas ocasiones, la temporalidad del empleo no da el margen necesario para que el trabajador se adecue y adapte a las necesidades del empleo. E igualmente, en principio, dispensan un trato más favorable a sus empleados que firman contratos de tipo temporal pero diversa índole, según las circunstancias, como por ejemplo, de obra y servicios, de acumulación de horas, de baja maternal..., retribuyéndoles lo marcado por el convenio regulador del sector profesional, aunque ligeramente más elevado puesto que se prorrotean las pagas extras y la parte correspondiente del finiquito. De todas maneras, la mayoría de ellas están muy desacreditadas, por su fama de explotación hacia los trabajadores.
 - Agencias privadas de colocación: De muy reciente implantación en nuestro país, son poco conocidas, de hecho esa es una de sus desventajas, que no reúnen un número "suficiente de candidaturas" entre las cuales poder elegir holgadamente; por contra, al ser agencias privadas, se les presupone una atención más personalizada tanto hacia los candidatos como a los patronos, además de prestar un servicio gratuito para los empresarios y sólo cobrar por determinadas gestiones a los candidatos, según regula el Real Decreto 735/1995, 5 de mayo (Olleros, 1997).

4.- PRESELECCIÓN.-

Los candidatos con los que se cuenta a partir de la respuesta de anuncios, bolsas de trabajo externas o bases de datos internas, etc. serán preseleccionados atendiendo principalmente a las exigencias básicas que requiera el puesto, por ejemplo, la aportación de experiencia en determinado sector, funciones, etc., titulación imprescindible, siempre que no se trate de puestos en que pudiera darse la posibilidad de ser formado expresamente al candidato. Por ello, el técnico debe no solo adaptarse a la –oferta—demanda-, sino que en casos de difícil obtención de candidaturas, estudiar conjuntamente con la entidad solicitante la posibilidad de no descartar candidatos que pudieran ser formados o reciclables que no se ajusten exactamente el perfil inicial, pero que en cambio reúnan condiciones de personalidad muy positivas para la receptividad y adaptación en poco tiempo a la función requerida, siempre que, lógicamente no suponga una inversión excesiva para la organización.

La aplicación de las técnicas grafopsicológicas en esta fase, van orientadas principalmente a descartar únicamente las cartas o cuestionarios manuscritos donde se destaca un ambiente gráfico significativamente negativo (invasión, confusión de líneas, desequilibrio entre lo escrito y lo no escrito, desproporciones de letras, cambios bruscos, etc.). También es corriente en esta fase inicial de selección realizar tres grupos (por ejemplo: A,B,C), donde los dos primeros reúnen a los aptos (mejores y suficientes) desde el punto de vista de la personalidad. No siempre es fácil encontrar la idoneidad entre los grafismos más positivos y los currículums más adecuados al puesto.

Es conveniente que la escritura objeto de análisis sea lo más espontánea posible ya que al igual que en el test de Rorschach el analizado puede mostrar algunos síntomas de tensión e intentar dar un mejor aspecto formal los cuales no afectarán definitivamente al informe, pero sí podrían alterar ligeramente algunas consideraciones; es por ello que acostumbran a crearse cuestionarios para que el candidato conteste preguntas en relación a la selección y que al propio tiempo servirá para el estudio grafológico

5.- EVALUACIÓN.-

Siguiendo al profesor José M^a Prieto Zamora (2000) de la Universidad Complutense de Madrid, diferenciamos en el conjunto de herramientas de evaluación:

I) Instrumentos no psicológicos:

- 1.- Solicitud: calidad papel, orden, fotografía...
- 2.- Currículum vitae: titulaciones, cartas de recomendación...
- 3.- Entrevista: presencia física, expresión lingüística...

Para que sea fructífera debe crearse un ambiente distendido y amistoso, no inquisitorio. Si bien es el entrevistador quien debe dirigir en todo momento el encuentro, debe también estar dispuesto a responder las dudas del candidato, puesto que una entrevista de trabajo es una toma de contacto e intercambio de información y experiencias. Es preferible que el entrevistador tenga preparado un pequeño formulario, en donde se recojan aquellas cuestiones que le interesen sobre el aspirante, y pueda hacer en él breves anotaciones (escribir en demasía en presencia del candidato puede ser contraproducente); finalizada la entrevista se aconseja inmediatamente resumir las impresiones sobre la misma antes de que se borre o se deforme en la memoria, sobre todo evitando realizar comentarios despectivos ni humillantes sobre los aspirantes.

Se distinguen tres tipos de entrevista: a) individual; b) de grupo: un entrevistador con varios aspirantes; c) de panel: varios entrevistadores y un aspirante; ésta es la más intimidatoria. (Peña Baztan, 1977)

4.- Período de prueba

II) Instrumentos psicológicos:

0.- entrevistas diagnósticas (exclusivas del método clínico) (Véase capítulo 3 Bases prácticas del grafoanalista: Exploración de los síntomas psicopatológicos

- 1.- los tests
- 2.- las pruebas situacionales
- 3.- los ejercicios en grupo, o Ass Center, procedentes del ámbito militar (ejército alemán de entreguerras para la promoción de cargos, Inglaterra durante la segunda Guerra mundial para la selección de personal de inteligencia y contrainteligencia, y en EEUU. Casi no tienen implantación en España, aunque hubo algún intento por parte de la empresa Telefónica, siguiendo a la multinacional americana, que no cuajó (Prieto, 2000).

1.- Los tests psicológicos aplicados al ámbito de Recursos Humanos:

Según José M^a Prieto Zamora (2000) de la Universidad Complutense de Madrid, que baraja los datos ofrecido por TEDOC, las empresas de Selección de Personal españolas emplean habitualmente los siguientes tests:

- A) Test de inteligencia: Escala de Alexander, inteligencia práctica; BADIG (Yuste, Martínez, Galvez); Test no verbal de inteligencia, capacidad para resolver problemas (Brown, Sherbenou y Johnsen); Test beta revisado,

inteligencia general en adultos con escaso nivel cultural (Kellog y Morton); Test de fiabilidad cognitiva a partir de los cambios en una tarea gráfica compleja (Seisdedos); D-48 de inteligencia general, factor G (Anstey); D-70 de inteligencia general, factor g (Kowrousky y Rennes); Factor G. Escalas 1,2,3, inteligencia fluida (R.B.Cattell y A.K.S. Cattell); IGF, inteligencia general y factorial (Herranz); Raven matrices progresivas, factor g (Raven); Inteligencia General, nivel 2, prueba tipo ómnibus (TEA); Naipes, factor g (García Nieto y Yuste Herranz); Test de inteligencia general, serie dominós (TEA); Test de interpretación selectiva de datos, inteligencia cristalizada (Seisdedos).

- B) Test de aptitudes: Caras, percepción de diferencias, percepción y atención (Thurstone y Yela); Cuadrado de letras, percepción y atención (Thurstone); Formas idénticas, percepción y atención (Thurstone); Test espacio perceptivo (Seisdedos); Test de observación de palabras en tareas rutinarias (Rosel Lana); Atención y concentración (Toulouse y Piéron); Test de destreza en el manejo de herramientas (Bennett); Test de coordinación visuomotora (Yela); Test de destreza con pequeños objetos (J.E. Crawford y D.M. Crawford); Test de destreza, rapidez y precisión (Stromberg); Test de rapidez motora (Yela); Batería de tareas administrativas (TEA); Test de aptitudes administrativas (Psychological Corporation); Instrucciones complejas (Yela); Método y orden (Seisdedos); Test de aptitudes administrativas (Bennett y Gelink); Aptitudes básicas generales, nivel cultural bajo y medio (TEA); Aptitudes básicas para la informática (de la Cruz); Batería para la actividad comercial (Seisdedos); Batería para conductores (Fernández Seara y TEA); Batería de operarios (TEA); Batería de pruebas de admisión (Seisdedos); Batería de subalternos (TEA); Test de aptitudes diferenciales (Bennett, Seashore y Wesman); Batería de test de oficios (Secadas); Aptitudes mentales primarias (L.L.Thurstone y Th.G. Thurstone); Comprensión de órdenes escritas (TEA); Test semántico de aptitud verbal (Pereña); Test de aptitudes mecánicas (MacQuarrie); Rompecabezas impresos (Yela y L. Thurstone)
- C) Test de personalidad: Cuestionario de análisis clínico (Krug); Cuestionario de ansiedad rasgos y estado (Spielberger); Cuestionario Big Five (Caprara, Barbaranelli y Borgogni); Cuestionario de personalidad (Pinillos); cuestionarios de Personalidad EPI y EPQ (H.J.Eysenck y S.B.G. Eysenck); Escala de apreciación de estrés (Fernández Seara y Mielgo); Inventario diferencial de adjetivos para la evaluación del estado de ánimo (José M^a Tous -Profesor de los Estudios de Peritaje Grafopsicológico y Pericia Caligráfica Judicial de la UAB- y Pueyo); Inventario de actividad (Jenkins, Zyzansky y Rosemman); Inventario de desgaste emocional (Maslach y Jackson); Inventario de personalidad de los vendedores (Centre de Psychologie Appliquée); Inventario de situaciones y respuestas de ansiedad (Miguel Tobal y Cano); Inventario Psicológico de California (Gough); Inventario tipológico (K.C.Briggs, I. Briggs y Myers); NEO PI-R (Costa y McCrae); 16 PF y 16 PF-5 (R.B. Cattell, A.K.S. Cattell; H.E.P. Cattell); Perfil e inventario de personalidad (Gordon). Perfil de Personalidad P.A.P.I. (Kostick) (FIG. 7)
- D) Pruebas proyectivas: la técnica de Rorschach, el TAT, test de habilidades para la negociación (Poujard y Galier) y el Z test (Zulliger)

La técnica de Rorschach, es una prueba vital para detectar la inestabilidad laboral y la tendencia a la accidentalidad (*“provocador de accidentes”*) en su vertiente activa (imprudencia, osadía) y, especialmente en la pasiva (castigo neurótico). Cuestión fundamental para puestos de máxima responsabilidad piloto de aviación, conductor de trenes, de vehículos pesados o sustancias peligrosas... (Bohm, 1984) (Prieto, 2000). Sin embargo, el punto más crítico es según Prieto (2000) su incapacidad para precisar entre *“familias ocupacionales”* de un mismo sector industrial o empresarial, y su nula predictividad sobre éxito ni productividad en el trabajo.

EL T.A.T.,

El TAT infiere aspectos motivacionales de la conducta, cuya expresión está influida por factores ambientales, no relacionados con la fuerza de los impulsos. Se emplea en Selección de Personal para identificar la *motivación de logro*, probabilidad de éxito o fracaso, percepción personal sobre la dificultad de las tareas encomendadas y las situaciones de éxito y fracaso. Se elaboró una versión para seleccionar personal de inteligencia y conainteligencia norteamericana, en la que primero debían narrar una historia creíble con personajes reales, y posteriormente recrear una segunda historia imaginativa. (Prieto, 2000)

GRAFOANÁLISIS

La técnica grafopsicológica como instrumento de evaluación se emplea habitualmente en las empresas especializadas en Selección de Personal, por ejemplo en Francia en un abrumador 98% de consultoras (Bruchon-Schweitzer y Ferrieux, 1991), estando presente igualmente en el Departamento de Recursos Humanos de un gran número de organismos oficiales, instituciones

privadas, multinacionales y empresas destacadas, especialmente en Israel, Suiza, Bélgica, Italia y España.

Tal como hemos comentado anteriormente, en selección de personal la Grafología básica ayuda en una primera fase para poder separar los Grafismos que muestran un buen nivel general, una cierta armonía, equilibrio, respecto a los grafismos que presentan un nivel negativo, -por ejemplo: rasgos exagerados, desproporciones o rasgos muy acusados o vulgares que pudieran demostrar demasiado subjetivismo y vanidad, juicio enfermizo o personalidades infantiles o inarmónicas.

Así pues, en Selección de Personal la Grafología nos ayudará en la primera fase para separar los grafismos negativos, seguidamente el Grafoanálisis nos orientará en las predisposiciones profesionales de los candidatos que unido al examen vocacional o de interés, así como de la formación y experiencia probada de los mismos, podremos determinar la viabilidad de los finalistas para desempeñar un cargo positivamente.

6.- VALORACIÓN.-

Una vez examinados los candidatos a fin de comprobar sus aptitudes para desempeñar idóneamente el cargo objeto de la selección, y tal como ya hemos comentado en el apartado de la pre-selección, nuestra experiencia nos hace abogar por la flexibilidad en la consideración de la aptitudes, efectivamente, bien es cierto de que la predominante temperamental y caracterológica (donde incluimos los 9 tipos "AT" y "Eneagrama") juegan un papel importante en la facilidad para el desempeño de determinadas funciones, pero no es menos cierto que el sentido vocacional puede muchas veces suplir e incluso superar la menor predisposición psicofísica, por lo tanto no nos encerraremos en esquemas fijos de ajuste al profesigramas teórico sino que teniendo en cuenta la predisposición que nos marca el tipo de personalidad, atenderemos a la experiencia personal en la profesión ejercida, las ilusiones y aspectos motivacionales del candidato, elementos de su presunto "guión" de cara al futuro y con ello valoraremos las posibilidades de adaptación o no al puesto.

En esta fase es también cuando se realiza paralelamente el informe pre-laboral, consistente en encargar a los investigadores la verificación del currículum, que sobretodo en cargo directivos no se limitarán a llamar a los antiguos directores del candidato sino que puede llegar a la observación del entorno donde vive el mismo.

7.- INFORME.-

El informe de selección debe ser claro y pedagógico para la comprensión del destinatario, existe una gran variedad de modelos, pero normalmente se basan en una primera parte donde se expone el currículum del candidato seleccionado, las pruebas a las que se le ha sometido y se explican las características de su personalidad, justificándose la idoneidad para adaptarse al puesto.

8.- VALIDACIÓN.-

Denominada así por Blasco, validación y por otros autores (Ricchino) como seguimiento es la última etapa del proceso de selección, y consiste en un contraste entre los datos "teóricos" obtenidos durante el proceso de selección mediante las diversas técnicas e instrumentos de evaluación y su posterior valoración, y, los datos "prácticos" aportados por la organización sobre el "comportamiento laboral" del candidato recién incorporado, y que algunos autores llaman como evaluación del desempeño.

Esta etapa pese a encuadrarse en el período post-selección, es imprescindible puesto que:

1.- Permite corroborar la correcta acción predictiva de la selección, es decir, la comprobación de las potencialidades del candidato en el marco organizacional. El término predicción, se entiende

como el cumplimiento en el futuro de las expectativas a partir del análisis de "indicadores" presentes.

En este sentido, Blasco constata que las mayores contradicciones en la validación, las presenta aquellas metodologías fundamentadas en presupuestos clínicos. Suponemos que los modelos psicotécnicos, que ponen el acento en pruebas objetivas de capacitación profesional, efectivamente presentan una mayor capacidad predictiva, a corto plazo, respecto a la resolución de tareas. Mientras que los atributos psicológicos se manifiestan a más largo plazo, siendo desde nuestro punto de vista, la prioridad a valorar, puesto que los conocimientos y destrezas se pueden adquirir con la práctica (y experiencia), mientras la buena disposición, efectividad, honestidad, fidelidad, etc., en fin, todo aquello que valora una organización a corto, medio y largo plazo es consustancial a la personalidad del individuo.

2.- Dicha comprobación permite realizar los ajustes y mejoras necesarios, y evitar en lo posible errores en selecciones similares, aumentando progresivamente el grado de fiabilidad predictiva del proceso de selección.

Los aspectos que deben compararse/contrastarse entre sí, son los siguientes:

1.- Los datos del proceso de selección

2.- Los datos aportados por la organización: jefe inmediato, de departamento, etc..

3.- Algunos autores (Ricchino) con un enfoque más social, indican también otra fuente de información a tener en cuenta, que es el candidato mismo.

Sobre este proceso de validación existen discrepancias sobre si realmente puede ser útil, hay dudas sobre si los criterios sobre los que se basa son realmente objetivos y científicos, ya que las conclusiones de la organización, no son incontestables ni incuestionables. Pueden producirse dificultades de adaptación entre candidato y organización, pero por ambas partes, sin que ello ponga en duda la labor del seleccionador y la profesionalidad del candidato.

La validación, al pertenecer a una fase de post-selección, aporta una información valiosa, fruto de la experiencia, imprescindible para la revisión de las bases teóricas. Además de otros beneficios adicionales, pues facilita los continuos contactos con el cliente:

1.- Observando el grado de satisfacción de la organización respecto a la empresa de selección, contando ya para próximas selecciones.

2.- "gesto adecuado de relaciones públicas" y comerciales, pues actúa a manera de recordatorio, (excusa) a la empresa, para futuras selecciones.

El proceso de selección viene determinado por una serie de factores que presentes en cada una de sus etapas, condiciona la resolución favorable de la selección y está en relación directa con su capacidad predictiva.

a) el análisis de puesto, respecto a las especificidades del empleo y del candidato,

b) la organización en cuanto a su concepción de empresa y su propio análisis del empleo.

c) El presupuesto económico, que incide directamente sobre los canales de reclutamiento del personal, y, permite aumentar el número de candidatos óptimos.

d) El mercado laboral respecto a las posibilidades de localizar determinados especialistas, en ocasiones, es más aconsejable iniciar un proceso formativo con los empleados de la propia organización, que ir en busca de foráneos.

e) Las implicaciones legales, y ético-morales, sobre prácticas no recomendables para el reclutamiento de los mejores candidatos, o las de su evaluación.

BIBLIOGRAFÍA

- ARGYRIS, C. (1974): *El individuo dentro de la organización*, Barcelona, Herder.
- BANDERA, Magda (2001): *33 tristes traumas*, Barcelona, Plaza & Janés
- (2001): "Traumas modernos", del suplemento Magazine de La Vanguardia, Barcelona, domingo 17 de junio
- BLASCO, Ricardo (2002): "Selección de Personal" en *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*, Tomo 3, Madrid, Universidad Complutense de Madrid.
- BLASCO, R. D. y PRIETO, J. M. (1993): "Validité et utilité de l'évaluation de la personnalité en gestion du personnel », *European Review of Applied Psychology. (Special Issue: The Validity and Utility of Personality Assessment in Occupational Psychology)*, 43(3).
- BLUN, Milton y NAYLOR, James (1992): *Psicología Industrial, México*, Ed. Trillas.
- BRU ROVIRA (2001): "Japón. El Gigante Agotado" en el Magazine de La Vanguardia, Barcelona, domingo 15 de Julio
- BRUCHON-SCHWEITZER, Y FERRIEUX (1999):
- DÍAZ PRIETO, Manuel (2001) : "El acoso moral" en el Magazine de *La Vanguardia*, Barcelona, domingo 13 de junio.
- ERNTS & YUNG CONSULTORES (1998) : *Manual del Director de Recursos Humanos* , Madrid , Colección 5 días, Ed.
- GARCÍA MOYA, María, HIERRO DIEZ, Enrique y JIMÉNEZ BUZAL, José Javier (1997): *Selección de Personal. Sistema Integrado*, Madrid, Esic Ediciones.
- GOFFMAN, Erving (1971): *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Amorrortu
- (1971): *Ritual de la interacción*, Tiempo Contemporáneo
- HIGHAM, M (1989) : *ABC de la Selección de Personal*, Bilbao, Deusto
- IRIGOYEN, Marie-France (1999): *El acoso moral*, Barcelona, Ed. Paidós.
- HUARTE DE SAN JUAN, Juan (1991) *Examen de ingenios para las ciencias*, Madrid, Cátedra
- LEYMAN, Franz (2001): *Mobbing: la persecución en el trabajo* ,
- MARTIN, Gemma (2001): "Las empresas disparan a Cupido", suplemento Dinero en La Vanguardia, Barcelona, domingo 10 de junio.
- MEPSA (1990): *Tests y técnicas psicológicas*, Madrid, Mepsa
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1993): *Guía Laboral*, Madrid, MTSS.
- MILLON, Theodore (2000): *Trastornos de la personalidad. Mas allá del DSM-IV*, Barcelona, Ed. Masson.
- MUNNÉ, Federico (1974): *Grupos, masa y sociedades. Introducción sistemática a la sociología general y especial* , Barcelona, Editorial Hispano Europea
- MÜNSTERBERG, Hugo (1914): *Psicología de la actividad industrial. Ensayo de psicología experimental aplicada*, Madrid, Jorro.
- NEBOT LÓPEZ, M^a José (1999) : *La Selección de Personal. Guía práctica para directivos y mandos de la empresa*, Madrid, Fundación Confemetal
- OLLEROS, Manuel (1997): *El proceso de Captación y Selección de personal*, Barcelona, Gestión 2000
- PEÑA BAZTAN, Manuel (1990): *Dirección de personal: organización y técnicas*, Barcelona, ESADE Hispano-Europea
- PRIETO ZAMORA, José M^a (2000): "Proyecto docente e investigador para el primer ejercicio del concurso para la plaza de catedrático de universidad en Formación de Personal, Evaluación de Personal, Área de Conocimiento: Personalidad, Evaluación y Tratamientos psicológicos", Madrid, Universidad Complutense de Madrid Petra II. Dpto de Psicología Diferencial y del Trabajo. Campus de Somosaguas
- PRIETO, J. M. (1982): "Técnicas multivariadas en psicología del trabajo". *Estudios de Psicología*. 11
- PRIETO, J. M., BLASCO, R. D. y QUINTANILLA, Y. (1991): "Recutement et selection du personnel en Espagne », *European Review of Applied Psychology*. 41(1).
- RIESGO MÉNGUEZ, Luis (1983) : *Selección de Personal* , Madrid, Ed. Paraninfo.
- (1983): *La formación en la Empresa*, Paraninfo, Madrid
- SECCIÓN DE ESTUDIOS TEA (1989): *Tests y Documentos psicológicos: información técnica y criterios de utilización*, , Madrid, TEA Ediciones
- TAYLOR, Frederick (1911): *Principles and Methodes of Scientific Management*, New York, Harper;
- VIÑALS, F., PUENTE, M^aL (2003): *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*, Barcelona, Editorial Herder
- WEISS, Dimitri (1992): *Tratado de la Función de los recursos Humanos*, Madrid, CDN

El simbolismo como una de las bases de interpretación psicografológica

Mariluz Puente Balsells - Francisco Viñals Carrera
Directores de Peritaje Grafopsicológico, UAB

En el proceso grafológico se pueden distinguir tres fases: descriptiva, interpretativa, y de validación:

1.- Fase descriptiva: Consiste en la enumeración de las características referentes a la configuración grafoescritural del signo gráfico, o lo que es lo mismo, relación de peculiaridades del trazado personal, singular e identificativo de las letras (grafismo) propio de cada escribiente.

2.- Fase interpretativa: Trata sobre los instrumentos aplicados a la explicación psicofisiológica del perfil gráfico del que escribe, condensado en la descripción grafonómica. O sea, en base a qué, se otorga un significado físico o psicológico a una manera personal de trazar un signo gráfico (grafismo). Es la fase más compleja por lo inasible de la fuente interpretativa, puesto que bebe del mundo simbólico.

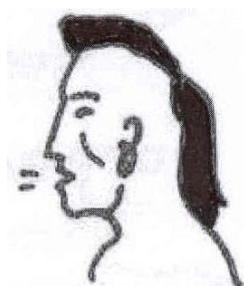
3.- Fase validativa: Verifica los resultados obtenidos a partir de la correlación con pruebas médicas, psicológicas (tests), historial del sujeto, tratamientos estadísticos, pruebas de ensayo, etc. El mayor problema reside en la carencia de personal investigador que se dedique a estos menesteres.

La complejidad de la grafología estriba no en la metodología de análisis propuesto, y nos referimos a los aspectos y sub-aspectos gráficos, sino en la interpretación de los resultados obtenidos a partir de la descripción grafonómica. Es decir, lo que dificulta la consideración científica de la especialidad no es su fase descriptiva, sino la interpretativa, pese a las pruebas de validación científico-académico que la acreditan.

La interpretación grafológica se asienta, en líneas generales, sobre dos grandes categorías netamente diferenciadas entre sí:

SOMÁTICA: Son aquellos datos físicos aportados por la neurofisiología. Objetivables, puesto que son tangibles, y cuantificables mediante diversos aparatos: acelerómetro (para medir el temblor), cinemómetro (velocidad escritural), motores para la rigidez, posturógrafos, aparatos digitalizados que determinen el tiempo de reacción, esfigmodinamómetro (la fuerza del pulso), pulsímetro (la frecuencia del pulso). Es una información incontestable. La pericia caligráfica se nutre casi exclusivamente de ellos, por eso goza de mayor consideración social y académica respecto a otras especialidades grafológicas.

SIMBÓLICA: Son los que generan más polémica, puesto que proceden de la aplicación del conocimiento simbólico, a saber, simbolismo del espacio, de la zona, y de la forma -análogas-. En contraposición a la categoría física (biológica) anterior, estos son datos psicológicos, subjetivos, inmensurables y proceden del subconsciente. Y es precisamente en esa intangibilidad donde reside su fuerza explicativa.

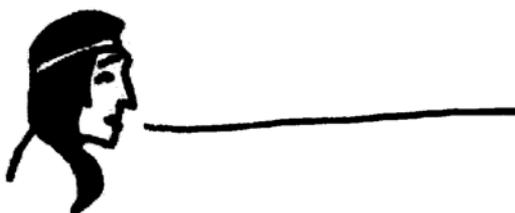


hablar

Para comprender el alcance simbólico como fuente de la interpretación grafológica, expondremos un simple ejemplo que nos proporciona el pueblo iroqués. Éste no es un pueblo ágrafo, pues aunque carecen de escritura alfabética, poseen una escritura rudimentaria pictográfica que aún perdura, y que recoge especialmente sus mitos y leyendas.

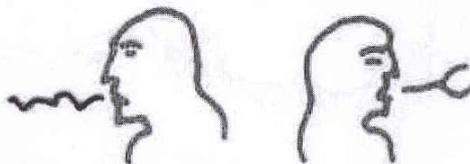
Como todos los indios norteamericanos que expresan una singular belleza poética en su lenguaje habitual, para referirse a una persona << sincera >> lo

verbalizan como << hablar con verdad >> y lo representan de la siguiente manera: Una cabeza de indio en actitud de hablar, con la boca abierta, de la que sale una línea recta.



Hablar con verdad Lengua recta

En contraposición, para decir << mentiroso >> disponen de dos términos que emplean según la ocasión: << lengua torcida >> o << lengua bífida >>, consistiendo su representación pictográfica en una cabeza humana de la que parte una línea ondulada, o, dividida en dos.



Lengua torcida
(mentiroso)

Lengua bífida
(mentiroso)

De igual manera, asimilan deshonestidad con sinuosidad, pues el <<deshonesto >> se representa como un camino ondulante:



Camino curvo (deshonesto)

Muestras editadas por el Museo de las 6 Naciones Indias -Liga de los Iroqueses- proporcionado por el Consejo de la Organización Mohawk Akwesasne del Pueblo de la Piedra con pictogramas del pintor Tehanetorens reproducidos en *Cuentos Iroqueses* (Madrid, Miraguano Ediciones, 1984), que incluyen asimismo su significado en lengua castellana .

¿Porqué los iroqueses consideran una línea ondulada como representación gráfica de la mentira, de la falsedad, de la deshonestidad? Y retornando a nuestra especialidad, una << escritura sinuosa >>, es aquella en la podríamos trazar una línea imaginaria ondulada. ¿Por qué en grafología se le otorga similar interpretación? ¿En qué se fundamenta?. Pues, la respuesta se halla en la naturaleza simbólica del contenido, que es la base en torno a la cual descansa la interpretación grafológica.

La recta dirige al objetivo, pone en contacto el origen y la meta, supone una claridad en el recorrido porque no existen desvíos, obstáculos, complicaciones, sino que es una trayectoria directa, por lo tanto se ve el camino, lo que hay “sin sorpresas”; por el contrario el camino sinuoso no deja ver lo que hay detrás de cada promontorio, allí puede esconderse algo que no es

perceptible y sorprender al caminante o despistarse por desorientación con posibilidad de perder el sentido direccional hacia la meta.

La << lengua torcida >> indicaría lo anterior, pero la << lengua bífida >> sugiere la expresión de dos verdades (algo contradictorio idealmente, puesto que la verdad se caracteriza por ser solo una), y como la ambigüedad vendría a constituir dos mentiras, al igual que también se interpreta la doble configuración de letras o grammas, cuyo ejemplo más habitual se manifiesta en el óvalo con bucle, ya que lo convierte en dos óvalos, reflejando la doble expresión de la idea, dos sentidos que son “dos verdades a medias” por lo tanto “dos medias mentiras” como pueden ser en el mejor de los casos, las expresiones diplomáticas propias de quien busca agradar, y no generar “mal ambiente”, apartándose de lo polémico, hasta en el peor, aquella persona que engaña por sistema y es incapaz de decir la verdad.

Desde la perspectiva antropológica que no lingüística, por símbolo se entiende una imagen (figura o signo) a través de la cual se representa un concepto, idea o creencia por alguna semejanza o correspondencia existente, que es percibida de manera natural e instintiva por la mente humana fruto de su actividad subconsciente y trascendente. Así pues, el símbolo se distingue del signo, en que mientras éste es una convención arbitraria que deja al significante y al significado (objeto y sujeto) ajenos uno a otro, la asociación simbólica de ninguna forma es gratuita o anárquica, presupone una homogeneidad entre ambos, en el sentido de un dinamismo organizador. Evoca una relación natural sobre algo difícilmente aprehensible que escapa a la percepción racional. Para Lévi-Strauss allí donde la mente humana es más libre de su capacidad creadora, allí donde elige las imágenes, las asocia, las opone y encadena, no existe ningún desorden ni fantasía.

El símbolo es síntesis, un condensador que reúne la experiencia vital del hombre. En un psiquismo instintivo (pensamiento analógico) dirigido por fuerzas centrífugas que le llevan a dispersarse por muchas emociones y sentimientos, la facultad simbólica -creación espontánea de símbolos- se convierte en una fuerza centrípeta que establece un centro de relación entre diversos términos, creando un orden. Así, el pensamiento simbólico manifiesta una tendencia común con el pensamiento racional -aunque con medios distintos-, unificar la multiplicidad para hacer comprensible el mundo. Y cuanto más arcaico y profundo es el símbolo, más llega a ser colectivo y universal, por el contrario cuanto más absurdo, diferenciado y específico, más despojado queda de su cualidad universal, pues participa de la naturaleza de particularidades y de hechos únicos conscientes.

El símbolo es pulsión vital, reconocimiento instintivo, es una experiencia del sujeto total que nace a su propio drama por el juego inaprensible y complejo de numerosos vínculos que tejen su devenir al mismo tiempo que el del universo al que pertenece, y del cual adopta la materia de todos sus reconocimientos. (Mircea Eliade).

BIBLIOGRAFÍA:

- ELIADE, Mircea (1999): *Imágenes y símbolos*, Madrid, Taurus
- (1983): *Mito y realidad*, Madrid, Labor,
 - (1985): *Lo Sagrado y lo profano*, Barcelona, Labor,
 - (1989): *El Mito del eterno retorno : arquetipos y repetición*, Madrid, Alianza Editorial,
 - (1979): *Imágenes y símbolos: ensayos sobre el simbolismo mágico-religioso*, Madrid, Taurus

- LÉVI-STRAUSS, Claude (1990): *Mito y significado*, Madrid, Alianza,
- (1975): *El Pensamiento salvaje*, México, Fondo de Cultura Económica,
 - (1979): *Antropología estructural : mito, sociedad, humanidades*, México, Siglo XXI.

VIÑALS, Francisco, y PUENTE, M^a Luz (1999): *Psicodiagnóstico por la escritura*, Barcelona, Ed. herder

Jurisprudencia sobre documento complejo o compuesto

Francisco Viñals Carrera
Jurista
Director de Pericia Caligráfica Judicial, UAB

Documento complejo o compuesto lo constituyen los que siendo individuales, al agruparse o relacionarse para un fin se convierten en una unidad ya que juntos pueden conseguir el efecto que se proponen en el tráfico jurídico, así el controvertido tema de las fotocopias como en este caso alcanza la consideración de documento oficial. Así pues como complemento a dicha temática de las fotocopias que aboradamos ya en nuestras obras: *Pericia Caligráfica Judicial, Prácticas casos y modelos*, ed. Herder, y, *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*, ed. Herder, exponemos aquí una sentencia del Tribunal Supremo que ilustra pormenorizadamente el porqué cualquier documento, incluso por fotocopia, puede convertirse en un documento considerado oficial.

TRIBUNAL SUPREMO SALA 2ª

Sentencia 18 noviembre 1998.

Ponente: D. Conde-Pumpido Tourón, Cándido

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El Juzgado de Instrucción nº 10 de Barcelona, instruyó sumario nº 8/95 y una vez concluso lo remitió a la Audiencia Provincial de dicha Capital, que con fecha 20 de Febrero de 1997, dictó Sentencia que contiene los siguientes HECHOS PROBADOS: El acusado JOSE de 42 años de edad y sin antecedentes penales, funcionario del cuerpo médico de prisiones y médico oficial de la Carcel Modelo (Centro Penitenciario de Hombres de Barcelona) ubicado en el número ...de la calle ..., con destino en la Galería nº ..., en Septiembre de 1995 y desde Mayo del mismo año, ha realizado los siguientes hechos:

A) Con la finalidad de incorporar al penado Rafael (interno del citado Centro en la celda número ... de la Galería ... desde hacía dos meses y medio) en el Programa Penitenciario de Mantenimiento de Metadona, suscribió como médico de galería del precitado interno la preceptiva hoja de interconsulta o solicitud de exploración para que accediera Rafael al programa, hoja en la que hizo constar los siguientes datos: Interno ADVP, HIV positivo desde 1987, Hepatitis B en 1987, Herpes Zoster 7/95, Imunodeprimido (104 T.4) y politoxicomanía activa solicitó valoración entrada en el programa, y a la que adjuntó fotocopia de la analítica sanguínea del Laboratorio General al LAB de 12 de Septiembre de 1995 correspondiente a otro interno de la Galería ..., Fernando, en la que sustituyó el nombre del mismo por el de Rafael y el número de la Galería a la que pertenecía aquél, por la que correspondía a Rafael, solicitud y analítica que cursó el 19 de septiembre de 1995, y que fue recibida por el responsable del programa de Metadona, Jorge quien practicó al interno el cuestionario sociosanitario del programa y después de comprobar por la analítica adjunta que cumplía el criterio descrito en la hoja de interconsulta (de los cinco permitidos para el acceso de programación) consistente en que el interno sea un toxicómano activo y posea un nivel de defensas en linfocitos "T.4" 100 mcl. aprobó el expediente y ordenó la incorporación del citado

interno al programa penitenciario de metadona el día 21 de septiembre de 1995, interno que recibió una dosis diaria de metadona de 40 mgs. hasta el día 23 de septiembre de 1995, inclusive pues al día siguiente falleció. El acusado José introdujo en el historial clínico original del interno Rafael otra fotocopia de la analítica referida.

B) El acusado José se encontraba de guardia médica, en el Centro Penitenciario de la Modelo en fecha 23 y 24 de Septiembre de 1995, guardia que se inició a las 9 horas del día 23 y finalizó a las 9 horas del día 24.

El día 23 de septiembre, sobre las 13 horas el interno Rafael, acudió al consultorio de urgencias, acompañado de otro interno de su celda Manuel, fue visitado por el acusado que le diagnosticó un síndrome gripal, una temperatura de 37,5°C y una auscultación correcta, se le inyectó el antipirético Inyesprim Forte, y se le reenvió a la celda con la indicación de que permaneciera en cama, en reposo.

El mismo día 23 sobre las 21 horas el acusado asistió de nuevo al interno Rafael, que acudió acompañado por Lupión y otro interno Miguel, al que le diagnosticó un cuadro de intoxicación a opiáceos benzodiacepinas, le inyectó los antídotos naloxone y anexate para contrarrestar los efectos de los posibles opiáceos o benzodiacepinas ingeridos, detectando al interno obnubilación, miosis, taquicardia, temperatura de 37,5°C y auscultación respiratoria normal y tras apreciar el iniciode su recuperación lo derivó a su celda, indicando que procedía un control evolutivo.

El citado día, el acusado sobre las 19,30 horas atendió al interno de la misma celda Carlos, al que se le diagnosticó de sobredosis por opiáceos o benzodiacepinas administrándole por vía intravenosa los mismos fármacos que a Rafael presentando dicho interno pérdida de conciencia, vómitos, desorientación temporo-espacial siendo trasladado de inmediato al Hospital Clínico de Barcelona.

En la guardia del día anterior la doctora Esther, asistió sobre las 21 horas al interno Rafael que expresamente le manifestó que se había inyectado, y al presentar los síntomas de temblores y miosis sospechó se había inyectado opiáceos administrándole un naloxone y un Inyesprim en tratamiento de una sobredosis de opiáceos.

El interno Rafael fue hallado muerto poco antes de las 8 de la mañana del día 24 de septiembre de 1995, por el funcionario que efectuó el recuento que aviso al Cap de Serveis Julián que el interno no se levantaba, que personándose seguidamente en el lugar, ordenó el aviso al médico de guardia acusado que se presentó de inmediato y certificó que a las 8 horas del día 24 su estado era de éxitus.

Por el citado Jefe de Servicios se dio cuenta al Mando de Incidencias y al Juzgado de Guardia. Se cerró la celda número ... con llave, se practicó un cacheo de la misma y no se hallaron drogas ni psicotrópicos, ni punzones.

El diagnostico anatómico forense descubrió que la causa de la muerte del interno Rafael fue una hemorragia gástrica aguda.

En el análisis de las muestras de sangre y orina de Rafael se halló metadona, EDDP (metabolito de la metadona), Diazepam (principio activo de los fármacos Valium, Amerol, Tropicar y otros) Cafeína Flurozepan (principio activo del Dormodor), Propifenazona (fármaco analgésico del grupo de las pirazolonas), aminofenazona, metabolito de la dipirona (Metamizol) fármaco antipirético, analgésico y antiespasmódico y paracetamol.

El otro interno de la celda número ... Manuel sobre las 5,30 horas de la mañana a petición de Rafael le dio un vaso con zumo quedándose dormido éste sobre las 6 de la mañana.

Los botiquines que existen en el Centro Penitenciario de la Modelo no disponen de los psicotrópicos Rophinol y Buprex y si disponen de Diacepan, Sinogan y Formodor.

No se prueba que el acusado José entregara a lo largo de los días 16 a 23 de septiembre de 1995, sin pauta terapéutica pastillas Dormodor, Diacepan y Rohipnol.

SEGUNDO.- La Audiencia de instancia dictó el siguiente pronunciamiento: "Fallamos: Absolvemos a José del delito de homicidio imprudente, de los que venía acusado por la acusación particular y fiscal, declarando de oficio la 1/3 parte de las costas procesales, absolviendo a la Generalitat de Cataluña de la petición de responsabilidad civil subsidiaria contra la misma formulada.

Absolvemos a José del delito contra la salud pública del que venía acusado por el Ministerio Público, declarando de oficio otra tercera parte de las costas procesales.

Condenamos a José como autor responsable de un delito de **falsedad en documento oficial** cometido por funcionario público a la pena de tres años de prisión, multa de doce meses con una cuota diaria de 5.000 pts./día e inhabilitación especial para el cargo de médico de prisiones por igual tiempo de tres años, y al pago de 1/3 parte de las costas procesales incluidas las de la acusación particular.

Para el cumplimiento de la pena que se impone declaramos de abono todo el tiempo que haya estado privado de libertad por la presente causa, siempre que no le hubiera sido computado en otra.

Notifíquese que contra la presente resolución cabe interponer recurso de casación por infracción de ley o por quebrantamiento de forma, dentro del plazo de cinco días".

TERCERO.- Notificada la Sentencia a las partes se interpuso recurso de Casación por INFRACCION DE LEY que se tuvo por anunciado, remitiéndose a esta Sala Segunda del Tribunal Supremo las certificaciones necesarias para su sustanciación formándose el correspondiente rollo y formalizándose el recurso.

CUARTO.- El Ministerio Fiscal basó su recurso de Casación en los siguientes motivos:

"**Primero.-** Por infracción de ley, al amparo de lo dispuesto en el art. 849.2º de la L.E.Criminal, por haberse producido error en la apreciación de la prueba.

Segundo.- Por infracción de ley de conformidad con el art. 849.1º de la L.E.Criminal, por inaplicación indebida del artículo 142 del Código Penal vigente de 1995, homicidio imprudente".

La representación de JOSE basó su recurso de Casación en un Unico Motivo: "Por infracción de Ley, invocado al amparo del art. 849.1º de la L.E.Criminal, por infracción del art. 390.1.2 y 4 del Código Penal de 1995".

La representación de ANA Y FRANCISCA, (como acusación particular), basó el recurso de Casación en los siguientes motivos:

"Primero.- (se desiste).

Segundo.- Por infracción de ley por error de hecho, al amparo de lo previsto en el art. 849.2º de la L.E.Criminal, al haber incurrido el Tribunal "a quo" en un error en la apreciación de la prueba.

Tercero.- Por infracción de ley, por error de derecho, previsto en el art. 849.1º de la L.E.Criminal, en base a la aplicación del art. 142.1º y 3º del C.Penal de 1995".

QUINTO.- Instruidas las partes de sus respectivos recursos, la Sala admitió los mismos, quedando conclusos los autos para señalamiento de Vista cuando por turno correspondiera.

SEXTO.- Hecho el oportuno señalamiento se celebró la vista prevenida el día 4 de junio 1998, habiéndose observado los requisitos legales excepto en el término para dictar sentencia, por la complejidad del recurso y extensión del mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Recurso de la defensa.

PRIMERO.- El único motivo del recurso interpuesto por la representación letrada del condenado JOSE, articulado al amparo del art. 849.1º de la L.E.Criminal, alega infracción de ley, denunciando como precepto legal supuestamente infringido el art. 390.1,2 y 4º del Código Penal de 1995. Estima la parte recurrente que la condena impuesta por la Audiencia de Barcelona calificando el hecho enjuiciado como delito de falsedad en documento oficial cometido por funcionario público es jurídicamente incorrecta, pues el objeto material falseado no es documento ni es oficial.

Según el hecho declarado probado el acusado, funcionario del Cuerpo Médico de Prisiones y Médico oficial de la Carcel Modelo de Barcelona, por razones que no han quedado debidamente explicitadas derivadas de las especiales relaciones que mantenía con un determinado interno, realizó el siguiente hecho: Con la finalidad de incorporar al penado Rafael, (interno del citado Centro en la celda número ... de la Galería ... desde hacia dos meses y medio) en el Programa Penitenciario de Mantenimiento de Metadona, suscribió como médico de galería del precitado interno la preceptiva hoja de interconsulta o solicitud de exploración para que accediera Rafael al programa, hoja en la que hizo constar los siguientes datos: Interno ADVP, HIV positivo desde 1987, Hepatitis B en 1987, Herpes Zoster 7/95, Inmunodeprimido (104 T.4) y politoxicomanía activa solicitó valoración entrada en el programa, y a la que adjuntó fotocopia de la analítica sanguínea del Laboratorio General al LAB de 12 de Septiembre de 1995 correspondiente a otro interno de la Galería ... Fernando, en la que sustituyó el nombre del mismo por el de Rafael y el número de la Galería a la que pertenecía aquél, por la que correspondía a Rafael, solicitud y analítica que cursó el 19 de septiembre de 1995, y que fue recibida por el responsable del programa de Metadona, Jorge quien practicó al interno el cuestionario sociosanitario del programa y después de comprobar por la analítica adjunta que cumplía el criterio descrito en la hoja de interconsulta (de los cinco permitidos para el acceso de programación) consistente en que el interno sea un toxicómano activo y posea un nivel de defensas en linfocitos "T.4" 100 mcl, aprobó el expediente y ordenó la incorporación del citado interno al programa penitenciario de metadona el día 21 de septiembre de 1995, interno que recibió una dosis diaria de metadona de 40 mgs. hasta el día 23 de septiembre de 1995, inclusive, pues al día siguiente falleció. El acusado José introdujo en el historial clínico original del interno Rafael otra fotocopia de la analítica referida.

SEGUNDO.- El recurso, elaborado con indudable habilidad, impugna la calificación como documento, del objeto material del delito mediante el procedimiento de separar la "hoja de interconsulta o solicitud de exploración" suscrita por el acusado como Médico Oficial de la Prisión de la "fotocopia de la analítica", que se adjuntó a la misma.

Por lo que se refiere a la primera se señala que "la hoja de inter consulta o solicitud de exploración contiene ciertamente referencias que no se corresponden a la realidad pero ni es tal hoja la que se incorpora al expediente administrativo, ni tales referencias contenidas en dicha hoja tienen significación o valor probatorio alguno; pues con esta hoja lo único que se pretende es instar o pedir el proceso tendente a la inclusión del interno en el programa de metadona, y tal inclusión se produce cuando se acreditan los requisitos necesarios, lo que ocurre a través precisamente de la fotocopia de la analítica". Por lo que se refiere a la segunda se niega su carácter documental tanto por su naturaleza (las cifras resultantes de un análisis no constituyen, a juicio del recurrente, una "representación gráfica del pensamiento") como por su forma (una fotocopia, alega, carece de eficacia probatoria).

El motivo no puede ser estimado.

El objeto material del delito enjuiciado, integrado conjuntamente tanto por el impreso oficial de solicitud de ingreso en el programa de metadona suscrito por el IMédico competente para ello, como por la fotocopia de la analítica, que se acompaña para acreditar los datos obrantes en la solicitud y a la que el propio funcionario público autentica al incorporarla a la solicitud oficial suscrita por el mismo, constituye indudablemente un documento oficial, de carácter complejo o compuesto. Esta noción, admitida tanto doctrinal como jurisprudencialmente,

de documento complejo o compuesto, que abarca aquellos supuestos en que varios documentos individuales se agrupan para constituir una unidad, siendo ésta la que cumple propiamente las funciones documentales, resulta suficiente para la desestimación del único motivo de recurso interpuesto por la representación del condenado, pues toda la argumentación en que se fundamenta descansa sobre el artificio de analizar separadamente las dos partes que integran conjuntamente el documento compuesto, careciendo de toda virtualidad si se proyecta dicha argumentación sobre el documento en su conjunto.

TERCERO.- En cualquier caso conviene efectuar algunas consideraciones sobre la noción legal y jurisprudencial de documento, a efectos penales, como objeto material del delito de falsedad.

El Código Penal de 1995, en su art. 26 nos proporciona un concepto legal de documento, que viene a clarificar la polémica anteriormente existente, acogiendo el criterio expresado por la última doctrina jurisprudencial.

Dice así el art. 26: A los efectos de este Código se considera documento todo soporte material que exprese o incorpore datos, hechos o narraciones con eficacia probatoria o cualquier otro tipo de relevancia jurídica. En el debate tradicional entre la concepción latina de documento, que lo reduce a la forma escrita, y la concepción germánica que admite cualquier base material susceptible de incorporar una declaración jurídicamente relevante, escrita o no, la norma se inclina por la concepción germánica, más amplia, como ya lo había efectuado antes un sector de la doctrina española, y la jurisprudencia de esta Sala (Sentencias de 19 de Abril de 1991, 20 de Marzo de 1992 y 15 de Marzo de 1994, entre otras). Cabe, en consecuencia, cualquier soporte hábil (papel, piedra, madera, cinta magnetofónica, película cinematográfica, disco de ordenador, etc.) para fijar datos jurídicamente relevantes, tanto a través de la escritura como de otros medios (fotográficos, cinematográficos, sonoros, informáticos, etc.).

Para que dichos soportes materiales constituyan documentos a efectos penales deben cumplir una triple condición. 1º) ser atribuibles a una o varias personas, aun cuando no estén firmados; 2º) tener capacidad para producir efectos en el tráfico jurídico; 3º) estar destinados a dicho tráfico, bien desde su creación (documentos intencionales), bien con posterioridad (documentos ocasionales).

El documento debe cumplir, al menos, una de estas tres funciones: a) función de perpetuación (refleja la manifestación de voluntad o de conocimiento de alguien); b) función probatoria (permite acreditar dicha declaración, no necesariamente su veracidad pero sí el que se haya realizado) y c) función de garantía (permite identificar al autor o autores de la declaración en él reflejada). Cuando se altera un documento de forma irrelevante, es decir sin afectar a ninguna de dichas funciones, la alteración carece de significación penal.

Este criterio es recogido por la moderna doctrina jurisprudencial. Así la STS. de 26 de Febrero de 1998 señala que: "En última instancia lo que se protege con la punición de las falsedades no es tanto la verdad como la función que los documentos están llamados a desempeñar en la vida jurídica, que son la de perpetuación de las declaraciones de voluntad, la de identificación de sus autores y la estrictamente probatoria del negocio jurídico que el documento refleja".

El estudio de la compleja problemática que plantean las falsedades documentales debe efectuarse desde el análisis de nuestra propia legalidad penal, sin apriorismos doctrinales ni condicionamientos derivados de concepciones elaboradas a partir de ordenamientos foráneos, partiendo del concepto legal de documento (que no sólo incluye los que tengan eficacia probatoria sino también los que tienen cualquier otra "relevancia jurídica"), del bien jurídico protegido (que tutela la propia funcionalidad social del documento, que va

más allá de su consideración procesal como medio de prueba), y del principio de lesividad (que aconseja distinguir, a efectos punitivos y sin dogmatismos previos, entre aquellas falsedades documentales que son idóneas para ocasionar un perjuicio a los terceros y las que no lo son).

CUARTO.- En el caso actual no cabe dudar del carácter documental del objeto material de este enjuiciamiento, analizado, como se ha expresado, como documento conjunto. Se trata de un soporte material que expresa datos y que tiene indudable relevancia jurídica. Se encuentra suscrito por una persona a quien resulta atribuible (un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones), tiene capacidad para influir en el tráfico jurídico (la solicitud, avalada por la analítica que la acompaña, es idónea para provocar una determinada resolución administrativa, como efectivamente la produjo), y estaba destinada a dicho tráfico desde su creación (pues efectivamente se emitió con la intención de provocar una determinada resolución, derivada directamente de lo que el documento falsamente acreditaba). La alegación de que la solicitud no tenía valor probatorio carece de consistencia, pues de un lado es indudable que lo tenía, si se acompañaba -como se acompañó- del resultado de la analítica, y de otro el art. 26 no solamente reconoce carácter documental a los soportes materiales que incorporen datos con eficacia probatoria sino a todos aquellos que tengan "cualquier otro tipo de relevancia jurídica", y una solicitud oficial formulada por el funcionario público competente tiene dicha relevancia en cuanto debe dar lugar a la resolución administrativa consecuente.

La alegación de que la fotocopia de la analítica no tiene carácter documental por carecer de eficacia probatoria, tampoco puede ser acogida por la misma razón (lo trascendente es que tenga relevancia jurídica), y fundamentalmente porque al ser incorporada por el funcionario público competente a su solicitud oficial, como acreditación de los datos que en ésta se incluían, se está autenticando dicha fotocopia por el propio funcionario público que la utiliza. Este concepto de autenticación, a efectos penales, no tiene un contenido formal sino material: cuando, por las circunstancias subjetivas u objetivas en que la fotocopia se utiliza, ésta es idónea para generar plena confianza en su autenticidad, debe ser calificada como fotocopia autenticada y, en consecuencia, constituye objeto material idóneo del delito de falsedad, según reiterada doctrina jurisprudencial. Como señala la Sentencia 524/96, de 1º de Julio, "lo decisivo será la trascendencia jurídica que pueda derivar de la información proyectada en el soporte u objeto material, cuyo sentido o contenido se manipula o altera". En cualquier caso, en el supuesto actual lo falseado no es solamente la fotocopia de la analítica sino el documento en su conjunto, y además también se alteró el historial clínico original.

Por último la alegación de que el documento no es oficial porque la solicitud no estaba destinada a incorporarse al expediente administrativo, carece también de consistencia pues no nos encontramos aquí ante un documento del que se predique carácter oficial "por incorporación" sino ante un documento oficial por naturaleza, al tratarse de documento administrativo suscrito por el funcionario público competente y destinado, desde su origen, a producir efectos en el ámbito jurídico administrativo.

El motivo, por todo ello, debe ser desestimado.

Recurso del Mº Fiscal y de la Acusación particular.

QUINTO.- Entrando ya en el análisis de los motivos de los recursos interpuestos por las acusaciones, debe procederse al examen conjunto del primero de los motivos del recurso formulado por el Ministerio Fiscal y del segundo de los motivos del recurso interpuesto por la acusación particular, en representación de la familia del fallecido (al primer motivo de este recurso, se renunció). Tanto el Ministerio Fiscal como la Acusación particular inician sus recursos alegando error en la valoración de la prueba, al amparo de lo prevenido en el art. 849.2º de la L.E.Criminal, citando como documentos fundadores de su pretensión el informe de autopsia y los dictámenes periciales emitidos durante el juicio oral sobre la causa del fallecimiento de la víctima,

así como sobre la necesidad de un control evolutivo de la intoxicación que ocasionó su fallecimiento.

La doctrina de esta Sala (sentencia 834/96, de 11 de Noviembre, entre otras muchas), admite excepcionalmente la virtualidad de la prueba pericial como fundamentación de la pretensión de modificación del apartado fáctico de una sentencia impugnada en casación cuando: a) existiendo un solo dictamen o varios absolutamente coincidentes, y no disponiendo la Audiencia de otras pruebas sobre los mismos elementos fácticos, el Tribunal haya estimado el dictámenes o dictámenes coincidentes como base única de los hechos declarados probados, pero incorporándolos a dicha declaración de un modo incompleto, fragmentario, mutilado o contradictorio, de modo que se altere relevantemente su sentido originario; b) cuando contando solamente con dicho dictámenes o dictámenes coincidentes y no concurriendo otras pruebas sobre el mismo punto fáctico, el Tribunal de instancia haya llegado a conclusiones divergentes con las de los citados informes, sin expresar razones que lo justifiquen.

En ambos casos cabe estimar acreditado documentalmente el error del Tribunal. En el primero porque, asumiendo el informe, el texto documentado de éste permite demostrar que ha sido apreciado erróneamente al incorporarlo a los hechos probados de un modo que desvirtúa su contenido probatorio. En el segundo porque, al apartarse del resultado único o coincidente de los dictámenes periciales, sin otras pruebas que valorar y sin expresar razones que lo justifiquen, nos encontramos, como dice la sentencia nº 310/95, de 6 de Marzo, ante un "discurso o razonamiento judicial que es contrario a las reglas de la lógica, de la experiencia o de los criterios firmes del conocimiento científico".

En el caso actual, tal y como interesan tanto el Ministerio Fiscal como la acusación particular, cabe estimar que nos encontramos ante uno de estos supuestos en que los dictámenes periciales documentados en la causa permiten acreditar un error valorativo del Tribunal. En efecto la Sala sentenciadora señala en el relato fáctico que "el diagnóstico anatómico forense descubrió que la causa de la muerte del interno Rafael fue una hemorragia gástrica aguda", pero transcriben sólo parcialmente el informe de autopsia en el que consta que el mecanismo lesivo fue un "edema agudo de pulmón", que la causa obituarial fue "insuficiencia respiratoria aguda y hemorragia gástrica" y que la etiología es "probablemente natural, salvo que se confirme una etiología accidental por reacción letal a drogas de abuso para lo que se envían muestras para análisis toxicológico", muestras que dieron el resultado que la propia Sala sentenciadora relaciona detalladamente y que revela que efectivamente el interno había abusado de la ingestión de drogas variadas (metadona, diacepan, flurocepan, diversas benzodicepinas, etc.).

En consecuencia procede complementar el relato fáctico haciendo constar que el mecanismo lesivo provocador del fallecimiento fue un "edema agudo de pulmón" y la causa obituarial "insuficiencia respiratoria aguda y hemorragia gástrica", derivadas de una intoxicación toxicológica.

SEXTO.- El segundo motivo del recurso interpuesto por el Ministerio Fiscal y tercero de la acusación particular, ambos al amparo del nº 1º del art. 849 de la L.E.Criminal, alegan la infracción del art. 142 del Código Penal vigente, por estimar que la conducta del médico encausado es integradora de un delito de homicidio por imprudencia.

El motivo debe ser estimado. En efecto, en el caso actual deben destacarse, como elementos esenciales, los siguientes: 1) En primer lugar consta que el acusado conocía que la víctima padecía una grave intoxicación toxicológica. Es cierto que la acusación formulada por el Ministerio Fiscal conforme a la cual era el propio acusado quien suministraba a la víctima, sin pauta terapéutica alguna, abundantes cantidades de psicotrópicos, de los existentes en el mercado farmacéutico, a cambio de un supuesto suministro de cocaína, es una acusación que la Sala sentenciadora no ha considerado probada. Pero también lo es que, con absoluta independencia de ello, si consta que fue el propio acusado quien introdujo fraudulentamente a la víctima en el programa de Metadona, lo que provocó que recibiera una dosis diaria de 40 mgs. de dicha

sustancia en los escasos días que estuvo incorporado al programa hasta su fallecimiento, el 24 de septiembre; y también consta que fue el acusado quien diagnosticó a la víctima, la noche anterior a su fallecimiento, de un cuadro de "intoxicación a opiáceos y benzodiazepinas" detectándole obnubilación, miosis, taquicardia, etc. e inyectándole diversos antidotos.

2) En segundo lugar consta que la víctima precisó en unas horas asistencia facultativa urgente al menos en tres ocasiones. En primer lugar acudió a consulta durante la guardia médica de la noche anterior, con síntomas de sobredosis de opiáceos, siéndole inyectado Naloxone (antídoto de opiáceos) e Inyesprim (ácido acetil-salicílico). Al siguiente día recibió igualmente su dosis diaria de metadona, dentro del programa en el que fraudulentamente le había ingresado el acusado, para lo que había falsificado la analítica correspondiente, como ha quedado acreditado. Esa misma tarde volvió a acudir, en mal estado, al servicio de guardia médica, ya atendido por el acusado, quien le inyectó nuevamente Inyesprim Forte, agravándose el enfermo que se vio obligado a regresar al servicio de guardia por tercera vez a las pocas horas (21.30 del día 23), en un estado de desfallecimiento que determinó que tuviese que ser ayudado por dos compañeros para poder llegar a la Consulta.

Era ésta la tercera vez en pocas horas que el acusado acudía con urgencia a la consulta médica, con síntomas de sobredosis toxicológica cada vez más acentuados, encontrándose paulatinamente en peor estado. Fue nuevamente al acusado, como médico de guardia, a quien le correspondió atenderle, diagnosticándole un cuadro de intoxicación a opiáceos y benzodiazepinas, y procediendo a inyectarle diversos antidotos (naloxone y anexate), el primero de los cuales ya le había sido inyectado el día anterior, indicando que procedía un "control evolutivo". Pese a la persistencia de su estado, su paulatina agravación, la peligrosidad de los cuadros de sobredosis politoxicológica, la necesidad de observación de los efectos de los potentes antidotos administrados repetidamente y la propia indicación del acusado de que el enfermo precisaba "control evolutivo", el acusado no procedió al ingreso del enfermo en un Centro Hospitalario ni a su mantenimiento en la enfermería del Centro, sino que lo remitió a su celda, sin observación de ningún tipo, y no le visitó a lo largo de toda la noche, siendo hallado muerto, en su camastro, a la mañana siguiente.

3) En tercer lugar consta que el acusado atendió, en la misma tarde, poco después de la primera visita de la víctima y poco antes de la segunda de esa noche, a un compañero de la misma celda, a quien también diagnosticó de sobredosis de opiáceos o benzodiazepinas, administrándole por vía endovenosa los mismos fármacos que a Rafael, y a quien ordenó trasladar de inmediato al Hospital Clínico de Barcelona.

SEPTIMO.- Atendiendo a lo anteriormente señalado cabe concluir que en la muerte de la víctima concurrió causalmente una grave vulneración de las reglas de la "Lex artis" por parte del acusado, que debe ser calificada como imprudencia grave a los efectos de la aplicación del art. 142.1 y 3 del Código Penal, en relación con el art. 11.a) del mismo texto legal. En efecto la concurrencia de una sobredosis de opiáceos, con un cuadro intoxicatorio por benzodiazepinas, que puede degenerar en una insuficiencia respiratoria, en un enfermo conocidamente politoxicómano y al que se le administran productos que pueden favorecer un efecto hemorrágico, cuando se suceden tres asistencias en cada una de las cuales el estado del enfermo es cada vez más grave, hacían imperativo que, al menos, el paciente fuese sometido a algún tipo de observación, máxime cuando se le habían proporcionado repetidamente dosis de antidotos potentes, que requieren una aplicación cuidadosa y un control que constate que se ha compensado suficientemente la sobredosis de opiáceos y evite, en su caso, el "efecto rebrote". La "ducha escocesa" a la que se vio sometido el cuerpo del interno (sobredosis de opiáceos, suministro del antidoto Naloxone y de Inyesprim por vía endovenosa, suministro de Metadona, necesidad de asistencia urgente, nueva dosis de Inyesprim forte, probable ingestión por el enfermo de otros estupefaciente o psicotrópicos, diagnóstico de intoxicación por opiáceos y benzodiazepinas, nueva dosis de antidotos Naloxone y Anexate, todo ello en poco más de 24 horas), reforzaba la necesidad de un control próximo de la evolución del enfermo, cuyo estado podía degenerar, como degeneró, en una grave insuficiencia respiratoria con edema pulmonar. Este "control evolutivo" fue efectivamente acordado por el acusado, pero no fue cumplido en absoluto, remitiendo al enfermo -

en grave estado y sin observación del efecto que podían producir los antidotos y demás medicación suministrada en reacción con la intoxicación toxicológica padecida, sobre un organismo ya muy deteriorado- a su celda y no efectuando control alguno posterior durante toda la noche, produciéndose, como consecuencia, el fallecimiento, cuando el enfermo no contaba a su lado con persona alguna que pudiese detectar y contrarrestar la final agravación que le condujo a la muerte.

Frente a la alternativa máxima del traslado a un Centro Hospitalario, perfectamente posible y acordada en la misma tarde para un compañero de celda de la víctima, que se encontraba en situación similar y que fue diagnosticado igualmente de intoxicación a opiáceos y benzodiazepinas, la media de controlar la evolución del intoxicado en la propia clínica o enfermería del centro, y la mínima de remitir al paciente a su celda, y controlarlo allí, se optó por esto último y posteriormente ni siquiera se cumplió el mínimo control acordado, falleciendo el enfermo sin que se hubiese efectuado observación alguna de la evolución de su grave intoxicación y del efecto reflejo de los productos contrarrestantes suministrados. El deceso se produjo finalmente por insuficiencia respiratoria y hemorragia gástrica, que pueden considerarse secundarias a la intoxicación toxicológica, y que podrían haberse evitado, bien con el ingreso hospitalario bien con el cumplimiento efectivo del control evolutivo pautado por el propio acusado. Esta falta del más mínimo control constituye una omisión voluntaria del más elemental cuidado, no intencionada, causalmente relacionada con el resultado letal, y que impone la sanción del hecho como homicidio por imprudencia, conforme a la calificación de las acusaciones pública y particular, haciendo aplicación de lo dispuesto en el párrafo 3º del art. 142 del Nuevo código Penal, pues se han omitido las específicas normas de prudencia técnica impuestas a los profesionales de la medicina en su actuación profesional.

Procede, en consecuencia, estimar el recurso interpuesto por el Ministerio Fiscal y la Acusación particular, dictando segunda sentencia condenatoria por homicidio imprudente.

FALLO

Que debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS el recurso de Casación interpuesto por INFRACCION DE LEY, interpuesto por el MINISTERIO FISCAL y por ANA y FRANCISCA (como acusación particular), contra Sentencia dictada por la Audiencia Provincial de Barcelona de fecha 20 de Febrero de 1997, que absolvió a José del delito del que era acusado por la acusación particular y fiscal, CASANDO Y ANULANDO en consecuencia dicha sentencia y declarando de oficio las costas de este procedimiento.

Por el contrario NO HA LUGAR al recurso de Casación por INFRACCION DE LEY interpuesto por JOSE, contra igual sentencia, imponiéndole las costas de este procedimiento.

Notifíquese la presente resolución y la que seguidamente se dicte al Ministerio Fiscal, partes recurrentes y Audiencia Provincial arriba indicada, a los fines legales oportunos, con devolución de los autos a esta última que en su día remitió interesando acuse de recibo.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en la Colección Legislativa, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Enrique Bacigalupo Zapater.- Joaquín Martín Canivell.- Cándido Conde-Pumpido Tourón.

PUBLICACION.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Magistrado Ponente Excmo. Sr. D. Cándido Conde-Pumpido Tourón, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha la Sala Segunda del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario certifico.

- - -

Bibliografía: Viñals, F. y Puente, M^a Luz (2006): *Diccionario Jurídico-pericial del documento escrito*, Ed. Herder, Barcelona

Policía Científica y Ciencias Forenses

Mariluz Puente Balsells y Francisco Viñals Carrera

Directores del Master en Criminalística, Consejero en Ciencias Forenses, EPSI-UAB

Las ciencias forenses las definimos como el conjunto de disciplinas cuyo objeto común es el de la materialización de la prueba a efectos judiciales mediante una metodología científica. Cualquier ciencia se convierte en forense en el momento que sirve al procedimiento judicial.

La investigación criminalística nace dentro de la Inteligencia, efectivamente, los descubrimientos surgidos dentro los servicios secretos sobre cada especialidad forense, se desarrollan posteriormente en los Gabinetes de Policía Científica y se vuelven a encontrar actualmente en las funciones policiales del Ejército, las MOOTW (otras operaciones militares) y especialmente en las SASO (operaciones de estabilidad y apoyo).

La complejidad de nuevos datos ha desbordado a la criminalística, la tendencia actual se dirige hacia una ampliación del campo interdisciplinar por lo que continuamente se van integrando nuevas especialidades y tampoco es un campo judicialmente atribuido en exclusividad a la Policía, sino que precisamente por la complejidad creciente intervienen los Institutos de Medicina Legal, los de Toxicología del Ministerio de Justicia, las Universidades y también entidades privadas, donde el Criminalista va ganando terreno precisamente por ser ya una figura consolidada en EEUU país del que recaen significativas críticas en determinadas cuestiones, pero del que hay que reconocer que es vanguardista en investigación científica, flexibilidad y libertad universitaria y profesional, quizá por ello en Europa ahora intentemos acercarnos a su sistema universitario.

Por nuestra doble experiencia tanto como profesores universitarios como profesores de Inteligencia Civil y Militar se hizo posible la creación del curso de *Criminalista, Infoanálisis y Técnicas Avanzadas en Ciencias Forenses* de la Universidad Autónoma de Barcelona, donde tenemos el privilegio de contar con los mejores profesionales en la materia, quizá por ello han realizado nuestros cursos los miembros del Área Central de Criminalística del CME entre otros destacados miembros de los Cuerpos y Fuerzas de la Seguridad Pública, y, asimismo hemos podido transmitir algunas de las técnicas y peculiaridades más avanzadas en estas materias tan restrictivas por medio de nuestra reciente obra: *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*, la cual con gran sorpresa para nosotros, se ha convertido en el primer manual práctico del criminalista y analista de información.

Precisamente por el éxito de la obra y el interés creciente en estas disciplinas, nos complace ofrecer seguidamente una relación muy extractada de las especialidades forenses cuyo desarrollo, ejemplos prácticos, modelos de informes y dictámenes completos de cada especialidad pueden consultarse en las obras que referenciamos al final. Así pues, los Laboratorios (Servicios o Divisiones con sus secciones o áreas) en los que acostumbra a repartirse las especialidades forenses dentro de la Criminalística o Policía Científica son básicamente los siguientes:

1.-LABORATORIOS DE IDENTIFICACIÓN

- **Antropología Forense** (Se relaciona también con Biología y Medicina Legal) Determina la edad, raza, sexo y reconstruye la apariencia facial a partir de los restos del esqueleto. Puede emplearse tecnología avanzada para mostrar la reconstitución facial, o el progresivo envejecimiento de una persona. Estima el tiempo de la muerte según el estado de putrefacción de los cadáveres (estudio de los gusanos). Identifica a las víctimas de desastres en masa (accidentes ferroviarios, de aviación, atentados terroristas...) Sistema biométrico de identificación facial y corporal (rasgos, calor, etc.) La identificación biométrica es un sistema informatizado de captura, archivo y cotejo de las características físicas, cualitativas e intrínsecas de un individuo que permiten su reconocimiento e identificación en base a la diferenciación individual de la especie humana.

- **Odontología forense: Dentadura** Estudio de la dentadura humana (piezas dentales, forma, roturas, esmalte...) como elemento identificativo. Se emplean archivos dentales médicos, rayos X, e incluso fotografías.

- **SAID.** Identificación de dactilogramas. Identificación de huellas latentes.

-**Reseñas/Lofoscopia.** Obtención de reseña dactilar y reseña fotográfica. Confección de ante-mortem. Realizar las comprobaciones de identidad que se les solicite. Obtención de necrorreseña y datos post-mortem en cadáveres no identificados. Comprobaciones de identidad en personas fallecidas.

2.-LABORATORIOS DE TÉCNICA POLICIAL

- **Documentos cuestionados** (Véase: *Pericia Caligráfica Judicial, práctica, casos y modelos - Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos - Psicodiagnóstico por la escritura*):

Documentoscopia: Verificación sobre autenticidad o falsedad en documentos impresos o mecanografiados y otros (impresos oficiales, mercantiles y privados, etc.). Ante cualquier documento hay tres posibilidades a tener en cuenta: si el documento es auténtico; si ha sido alterado, es decir, si el original ha sufrido alguna modificación (cifras, letras...); o si ha sido falsificado en su totalidad. Se centran en el cotejo del papel, de las tintas, color, dibujos y signos. También se realizan periciales sobre documentos mecanografiados.

Grafística: Es donde realmente se practican las periciales caligráficas (cotejo de manuscritos con el fin de descubrir su autoría). Se informa y dictamina sobre la autenticidad o falsedad de la escritura y grafismos, principalmente manuscritos, firmas y rúbricas (contratos, albaranes, cheques, letras de cambio, notas testamentarias, votos por correo, misivas, anónimos, pintadas),

Análisis Grafológico (Grafopsicológico): Aquí la escritura manuscrita se examina desde el punto de vista grafopsicológico normalmente para orientar en las investigaciones y como requerimiento de finalidad criminológica, por ejemplo: notas manuscritas del presunto maltratador para emitir un dictamen grafológico que presentado ante el juez, posibilita una orden de alejamiento a la espera de iniciar el largo proceso burocrático de exploración psicopatológica sobre éste; abusos a menores, informes obtenidos a partir de los dibujos y las anotaciones manuscritas explicativas sobre los mismos, efectuados por los propios niños; notas manuscritas de un menor huído de su domicilio familiar.

Análisis de la Información y Lingüística forense: Análisis de las variables lingüísticas para la identificación de autorías. Análisis de la información y estilo (retórica): ideología, valores, finalidad oculta.

Es muy importante la aplicación de la pericia socio-lingüística o lingüística forense para captar no solo determinados elementos identificativos por las expresiones y la construcción gramatical sino también la verdadera intencionalidad del escrito. En la obra *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos* además de explicar cómo hay que proceder a un análisis de este tipo, se exponen curiosos casos de diferenciación entre verdaderos escritos de terroristas internacionales y "simulaciones" que actualmente se están poniendo de moda.

También se dedica a la búsqueda de nuevas técnicas que aporten más información y análisis de ésta para aumentar el conocimiento.

- **Arte:** Se requiere un equipo interdisciplinar de Profesores y se emplea un software de ordenador y técnicas de alta tecnología. (Véase nuestra anterior obra: *Pericia Caligráfica Judicial, Práctica, casos y modelos*).

- **Marcas y Patentes (Propiedad Industrial):** Estudio de productos manufacturados (marcas y modelos) y sus características individuales e identificatorias en los procesos industriales de fabricación. Un ejemplo de esta modalidad es el dictamen que realizamos en Defensa de "Cola Cao" ante un importante plagio (*Pericia Caligráfica Judicial, Práctica, casos y modelos*)

- **Balística Forense:**

Balística operativa: (Examen operativo de armas de fuego, Estudios de armas y elementos balísticos "dubitados"). Balística Identificativa (Identificación de armas por estudios microscópicos).

Análisis de activación de neutrón: Empleo de una sustancia ácida nítrica sobre la palma de una mano que presuntamente ha disparado un arma, para comprobar sus niveles de antimonio, bario, etc..., y así detectar si ha disparado un arma recientemente.

Marcas de herramientas e impresiones: Esta técnica basada en numerosos principios comunes a la identificación de armas de fuego, estudia las marcas (lanzamiento, golpes...) en superficies blandas o duras realizadas por distintas herramientas: martillos, mazas, palancas, destornilladores, etc.

- **Física e ingeniería forense:** Se basa en las leyes físicas (relacionado también con Biología y Química forense)

Rastros: Examen del rastro de la tierra, pintura, etc. (p.e.: marca del vaso).

Análisis de la salpicadura de mancha de sangre: Se basa en las leyes físicas: a) la cola de la gota de la mancha indica el origen, b) el tamaño denota la altura; c) la forma determina el ángulo de impacto. Análisis de micromarcas: Técnicas de análisis de marcas sobre objetos, con la ayuda del microscopio. Incendios: Investigación de las causas de incendios y explosiones

Accidentología: Estudio de las escenas de accidentes (coche, avión, tren...): velocidad, punto de impacto, reconstrucción de accidente. (se vincula también a la arquitectura forense).

Radar (lecturas de velocidad): Uso de diversos programas, y recientemente se está trabajando con la tecnología del láser.

Estudio de la configuración, estructura y propiedades de aparatos y maquinaria.

- **Acústica Forense:**

Análisis de Voz: Los rasgos diferenciadores en la voz son: tesitura, intensidad y timbre; y su variación está en función de aspectos anatómicos (cavidad de la laringe, nasal y bucal, etc...), de socialización (habla: uso particular del lenguaje) y anímicos. Puede consultarse dictamen práctico de pericial de voz en: *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*.

3.-LABORATORIOS DE INNOVACIONES TECNOLÓGICAS

- Análisis de la Imagen:

Fotografía Forense: filiativa: (p.ej: cara, frente y perfil en individuos fichados). Geométrica o estereofotogrametría: Análisis de las fotografías recogidas en la escena del crimen (reconstrucción del escenario del delito). Documental: Para fijar el estado de cómo se ha recibido el objeto o prueba y para la presentación del expediente judicial. Comparativa: Para demostrar la identidad o comunidad de origen. Empleo de las últimas tecnologías (infrarrojo, ultravioleta y radiografía).

Fotografía y reseña digital, Grupo de Vídeo: Reportajes de vídeo en Inspecciones Oculares, reconstrucciones de hechos, intervenciones policiales, etc.

Edición en vídeo y edición de audio mediante la inserción de banda sonora o narración. - Obtención y tratamiento de imágenes digitales.

Edición de vídeo digital. Grupo de Pericia Informática. Análisis de la información contenida en soportes informáticos solicitadas por la Autoridad Judicial o Unidades Operativas.

- Informática forense: Software y hardware: Verificación de los datos informáticos en programas o en discos.

Internet: Comprobación de la autoría en las comunicaciones

Firma electrónica: la firma digital o las watermarks (marcas del agua digitales), son criptogramas informatizados, códigos de identificación o marcas en los componentes espectrales de baja frecuencia de la imagen (que pueden aplicarse también al sonido); dicha marca o código de protección, de momento es demasiado-vulnerable, por lo que a pesar de los intentos de sustituir a la firma manuscrita, todavía por si sola no goza de la misma fiabilidad como expresión personal de la voluntad, en todo caso podría tener una consideración parecida al sello o estampilla (*Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*)

- Desarrollo de aplicaciones avanzadas como soporte a la identificación: Dentro del Servicio de Innovaciones Tecnológicas, la policía española incorpora una Sección de Actuaciones Especiales encaminada a las inspecciones técnico- policiales que intervienen por delitos violentos, sustracciones, accidentes, daños, suicidios, Incendios y Explosiones, o bien colabora en las reconstrucciones de hechos cuando se solicite, con apoyo documental y de fotografía y vídeo. Asimismo también en dicho servicio contemplan las Inspecciones y Control de Calidad, donde se utilizan también técnicas de Inteligencia, de las descritas en nuestra última obra.

4.-LABORATORIOS DE ANALÍTICA

- Química Toxicológica:

Química General: Incendios, explosivos, tierras, fauna y flora, vidrios, alimentos.

Química Toxicológica: Estupefacientes, anfetaminas, MDA, MDMA, MDEA, Y otras drogas de diseño, identificación de fármacos, controles de alcoholemias, tóxicos inorgánicos, tóxicos orgánicos.

Química Criminalística: Estudios de pinturas, fibras, residuos de disparo, restauración de números, tintas y papel, fraudes de marcas.

- **Biología y Química Forense:** Análisis de manchas de sangre, fluidos corporales, vellos, pelos, fibras, ADN, y especies botánicas (Relacionado también con Física e Ingeniería forense)

ADN: Consiste en aislar segmentos de la cadena de ADN (ácido dextrorribonucleico) y detectar las variaciones individuales; se puede realizar a través de muestras de sangre, pelo (arrancado: determina el ADN-nuclear; caído/cortado: el ADN- mitocondrial), saliva, semen, restos óseos, pulpa dentaria, tejidos blandos y uñas. El análisis de ADN es una de las pruebas más concluyentes, si bien las muestras de ADN son muy sensibles a las condiciones ambientales (sequedad, humedad...). Actualmente hay investigaciones en ADN que superan la identificación (véase *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*)

Pelo, análisis de fibra, sudor: *Pelo:* Aplicación de técnicas: - Spectography (absorción de la luz por una sustancia) y - Chromotography (reacción química de una sustancia) *Fibra:* Uso de microscopio *Sudor: individualización por radiación . sincrotrón o por cromatografía de gases.*

Toxicología: Estudio de venenos, narcóticos, sangres u otros fluidos corporales, drogas, identificación e intoxicación etílica: (instrumentos de control, ejercicios de sobriedad, mirada horizontal, incapacidad de los ojos).

Análisis de componentes explosivos

Entomología Forense: Estudio de insectos (larvas, gusanos, moscas...): hábitats, ciclos de vida y hábitos, que pueden ser de utilidad en la investigación criminal **Alimentos:** Análisis de restos de alimentos

Agricultura Geológica y Química Análisis de las características identificativas (densidad, propiedades, origen...) de la tierra, arcilla, arena...

(Ejemplo en *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*)

- **Dactiloscopia** Huellas latentes recogidas de la escena del crimen que posteriormente son cotejadas a través del programa AFIS o derivados del mismo. Actualmente en vez de utilizar reactivos, lo más habitual es la fotografía directa con la aplicación de un emisor de láser o también ultravioleta. Sistema biométrico de identificación de huellas. En los Laboratorios de Policía Científica es el procedimiento (Sistema Automático de Identificación Dactilar -SAID-) más utilizado en la exculpación/inculpación de sospechosos, identificación de cadáveres, etc..., puesto que los equipos actuales permiten una identificación dactilar muy rápida, fiable y económica. En 1997 los cuestionarios oficiales de declaración de nacimiento en los Registros Civiles incorporaban las huellas dactilares del recién nacido, poniendo en práctica las recomendaciones derivadas de los arts. 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en orden al reconocimiento de la personalidad jurídica, así como del artículo 8 de la Constitución de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, ratificada por España el 30 de noviembre de 1990, dotando de una mayor protección jurídica a la identificación. Para mayor información sobre los últimos avances en estas técnicas dentro de la identificación biométrica puede consultarse: *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*.

5.- LABORATORIOS DE MEDICINA LEGAL (Dependen directamente de Justicia)

Patología Forense: Investigación médico-legal de las muertes súbitas, antinaturales, inexplicadas o violentas.

Psiquiatría y Psicología Forense: Estudio de la mente humana: imputabilidad.. Condición física y mental (médico-psiquiatra): Igual que en el caso anterior, además de determinadas pruebas, por ejemplo el PMK y otras pruebas normalmente proyecticas (explicadas en *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*) el médico, y el antropólogo forense desde hace tiempo analizan grafológicamente las notas de los suicidas para asegurarse si fue realmente un suicido o un homicidio, y en otros casos, le permite verificar la identidad de un cadáver.

Perfilista: Establecer rasgos psicológicos a partir del estudio de la escena del crimen, se aplica fundamentalmente en asesinatos seriales (polémico). El estudio del comportamiento, vestimenta, jerga y otras cualidades psicológicas- y físicas identificativas se aplican a otras áreas: a) prostitución, b) narcotráfico: Agentes de la DEA, aduanas, fronteras y aeropuertos, estudian: comportamiento, vestimenta... que delaten a los correos de la droga. Existen intentos de realizar perfiles psicológicos étnicos (acientíficos).

Psicología del testimonio: Para verificar o invalidar el testimonio de una persona, el psicólogo analiza las capacidades cognoscitivas (memoria...) y perceptivas de ésta. Incluye también la Psicología Gestual y la Programación Neurolingüística.

(*Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*)

Hipnosis: Generalmente no aceptada en los tribunales de Justicia. Se emplea para recordar hechos pasados de interés para la investigación criminal. Puede ser empleada también en la interrogación del trabajo policial.

Polígrafo y Prueba de la Verdad Grafológica: Son valorados como técnicas de investigación y no tanto científico-forense, sin embargo se admiten cuando es consentido por ambas partes. El Polígrafo español o Prueba de la Verdad Grafológica es una técnica creada por quien suscribe en investigaciones practicadas dentro del Estado Mayor, según se explica primero en *Psicodiagnóstico por la escritura* y luego con otros ejemplos prácticos en *Análisis de Escritos y documentos en los servicios secretos*.

Suero de la verdad: Constitucionalmente no se admite la confesión obtenida mediante la administración de drogas, sin embargo algunas cortes han aceptado el testimonio del médico psiquiatra respecto a las declaraciones del imputado sometido a una sustancia compuesta por amital o pentotal de sodio que actúa como un placebo obteniéndose efectos similares a la ingestión del «suero de la verdad» compuesto por la sustancia química denominada scopolamine.

(*Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos*)

En España la Coordinación y Apoyo Técnico de la Comisaría General supervista también toda la estructura periférica, esto es, los Laboratorios territoriales donde se enmarca cada Brigada Provincial de Policía Científica con sus secciones, unidades y grupos, además de la colaboración de los policías técnicos de proximidad. En *Análisis de escritos y documentos en los servicios secretos* además de las aportaciones en criminalística del Estado Mayor, puede consultarse la composición de los laboratorios del FBI y del Secret Service y en *Pericia Caligráfica Judicial, práctica, casos y modelos*, aparecen otros modelos de laboratorio de Documentoscopia y Grafística como el del Cuerpo de Mossos d'Esquadra.

BIBLIOGRAFÍA:

VIÑALS CARRERA, Francisco y PUENTE BALSELLS, Ma Luz, *ANÁLISIS DE ESCRITOS Y DOCUMENTOS EN LOS SERVICIOS SECRETOS*, Ed. Herder, 2003

VIÑALS CARRERA, Francisco y PUENTE BALSELLS, Ma Luz, *PERICIA CALIGRAFICA JUDICIAL, Practica casos y modelos*, Ed. Herder, 2001

VIÑALS CARRERA, Francisco y PUENTE BALSELLS, Ma Luz, *PSICODIAGNÓSTICO POR LA ESCRITURA*, Ed. Herder, 1999

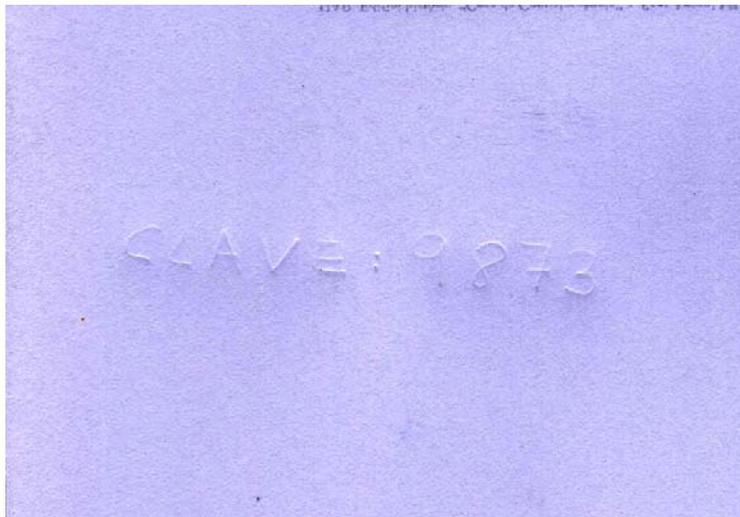
Medios en documentoscopia muy asequibles para el perito

Francisco Viñals Carrera

Un Oficial de Inteligencia la mayoría de veces no tiene tiempo de examinar el original en el laboratorio; entre las soluciones que apuntamos en nuestros libros está por ejemplo el cristal de una ventana iluminada por detrás, el cual constituye un auténtico negatoscopio improvisado donde pueden observarse e incluso fotografiarse las particularidades visibles por transparencia; decisivo en muchos casos de borrados y añadidos.

Otra solución que ofrecemos a los que no puedan acceder al sofisticado instrumental propio del laboratorio de documentoscopia, pueden conseguir algunas de las funciones del Docucenter o del Video Comparador Espectral (VSC) con un simple escaner de tipo medio; probando con los contrastes podemos no solo discriminar la tinta de máquina respecto del toner de fotocopiadora (caso por ejemplo de un contrato que quedó negro al pasarlo por una fotocopiadora) sino también revelar la escritura latente dejada en el papel que había debajo al escribir un documento.

Seguidamente se expone una muestra de "escritura latente" revelada mediante un simple -hp scannerjet 5470c- (claros. 255, oscuros: 155, tonos medios: 1,0)



La interdisciplinariedad, virtud cualitativa del jurista

Francisco Viñals Carrera
Jurista
Director del Master en Criminalística, UAB

La interdisciplinariedad contribuye de forma definitiva al desarrollo de la ciencia jurídica pues completa los posibles vacíos o desconocimiento de otros aspectos que muchas veces son los causantes de la excesiva teorización de los conceptos y el derecho no es más que sentido común.

Resulta hasta cierto punto justificable que un jurista, como en un ejemplo que vimos, intente demostrar que la pena de homicidio debía quedar solo en estafa en el caso del médico que simuló iba a operar a su cliente de algo que no tenía con el solo fin de cobrarle, con tan mala suerte que falleció dicho cliente en la simple aplicación de la anestesia, en dicho caso, la interdisciplinariedad podría al jurista aportarle una visión más clara de que no solo debe aplicarse el delito de estafa en dicho caso, pues en una adecuada jerarquía de valores debe considerarse que el poner en peligro la vida de una persona y, es conocido por toda la profesión médica el tanto por ciento de riesgo que conlleva una anestesia total, y aún siendo conscientes de que el médico no quería matar al paciente, su osadía implica como mínimo una indiscutible imprudencia temeraria.

Algo parecido ocurre con la autofalsificación, término muy acertado como el de "autorrobo" (todas la compañías de seguros y los detectives lo utilizan por lo didáctico o comprensible que resulta); algún autor afirma que no hay falsificación en la autofalsificación, que en todo caso puede haber estafa, personalmente y de acuerdo con la destacada jurisprudencia de la Sala 2ª del Tribunal Supremo, creo que sí puede considerarse falsificación. Si los detractores de esta tesis argumentan que uno no puede falsificarse a si mismo porque subyace su propia identidad gráfica, tampoco podrían condenarse a los autores que imitan firmas de otras personas (el que p. ej. quien ha cobrado un documento de reintegro imitando la firma de su titular) pues igualmente subyace la identidad gráfica del falsificador. El que modifica conscientemente su propia firma o escritura para no reconocerla posteriormente, está adoptando la personalidad de alguien anónimo o inexistente o incluso imitando una personalidad distinta para que no se le identifique, por lo tanto es un proceso a la inversa, pero igualmente una falsificación pues consigue el objetivo en el tráfico jurídico. Si no fuera así, ¿cómo podríamos hablar de falsificación de billetes de banco en el caso de que el autor hubiera lavado un dólar de inferior valor y lo volviera a imprimir con un valor superior? el billete sigue siendo auténtico pero por la deformación aplicada se ha convertido en una falsificación, no en una mera estafa., otra cuestión será si suma o resta con la estafa, pero cada concepto es suficientemente claro.

Un ejemplo de esa visión cognitivo-global que contribuye al enriquecimiento de la ciencia del derecho fue la aportación de la Sala 2ª de Tribunal Supremo al definir el documento complejo o combinado y basar la responsabilidad en la efectividad intencional con el efecto que ha surtido en el tráfico jurídico.

El estudioso que pueda conectar otras disciplinas al derecho conseguirá una visión más amplia, objetiva y concreta de la realidad absoluta, precisamente a la que todos los juristas deseamos acercarnos, y si precisamente tratamos el derecho y el deber como

algo indefectiblemente conectado a la condición humana, tenemos la obligación moral de profundizar en el estudio del hombre, ya sea con la psicología que muchas veces influye en el pensamiento de los defensores cuando abogan por una sociedad más integradora y justa, por una reinserción efectiva, etc., produciendo incluso errores como los de la ley del menor, ya sea con el psicoanálisis que descubre verdaderas “sentencias” asumidas entre los 0 y 6 años de vida del ser humano y que configuran guiones a veces destructivos donde poco se puede hacer sin un compromiso social decidido en la educación infantil, programas televisivos, ayuda a la familia, etc., ya sea la psiquiatría y la medicina con sus pruebas biológicas de determinadas tendencias criminales, patologías, etc. que ponen en juego otras muchas de las teorías de socialización, ya sea la criminalística que explicando con medios técnicos la cada vez más sofisticada inteligencia del delito y que también pone a veces en “jaque” la generosa vocación social del penalista, ya sea la antropología en la actual problemática de la inmigración y los derivados de la aldea global, cumpliendo un papel decisivo en la sociedad de la información, la sociología, la historia y un largo etcétera de materias a tener en cuenta.

La interdisciplinariedad también es aplicable al ejercicio práctico de la abogacía y de la judicatura, no en vano los abogados que hemos tenido el honor y la satisfacción de formar en nuestros postgrados de la UAB (que deben ser buenos pues va apareciendo alguna réplica), no solo comprenden mejor el alcance y efectividad de la prueba pericial sino que son capaces de discernir con propiedad las aportaciones técnico científicas de cada gabinete y ellos mismos son capaces de ver si vale o no la pena solicitar determinada prueba, tener en cuenta o no los resultados, realizar las consideraciones necesarias, las preguntas oportunas, recurrir a otras entidades, etc. y lo que es más importante conocer mejor la mente humana y su vertiente criminal discerniendo entre el engaño culpable y la ingenuidad inocente, alcanzando en algunos casos a poder discernir entre lo aceptado por el Código Civil como asesoramiento en el testamento ológrafo de lo que es el “dictado” a un testador con las facultades tan mermadas que no está escribiendo su voluntad consciente.

El jurista tiene que evitar caer en la tentación de servir a intereses políticos, una cosa es sugerir al grupo parlamentario que se observe más afín con la propuesta el facilitarle los estudios y alternativas, algo de lo que tengo una cierta experiencia y además bastante positiva por haber conseguido modificar en parte algún proyecto de ley que consideraba bastante injusto para determinados colectivos relacionados con la seguridad, y otra cosa muy distinta es venderse a un partido político; en este último caso los resultados no favorecen a la ciencia jurídica y menos a los juristas, y dejando aparte el tema legislativo donde nos podríamos extender de forma interminable, en la doctrina tenemos un claro ejemplo de ese tipo de desastre con repercusión social como es la contradictoria resolución del Tribunal Constitucional, como supongo adivinarán todos me refiero a la sentencia 63/2005 desautorizando la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo e incluso de los propios legisladores al interpretar que cuando el código penal dice que la denuncia o la querrela interrumpen la prescripción del delito, intente el TC hacer creer que lo que se quiere decir es algo que no aparece ni ha sido siquiera insinuado en ninguna parte: que tiene que existir una resolución judicial además de la iniciación de procedimiento. Como mínimo exaspera los ánimos sociales por la confusión más propia de la sociopatía posmoderna que de un alto Tribunal obligado a facilitar doctrina con responsabilidad.

Dejando aparte los posibles intereses políticos, también de forma lamentable el teórico del derecho acostumbra a convertirse en un ingeniero de dicha materia, considerando las leyes como si de un juego se tratara, con elementos de retórica, expresión manierista con

jerga tecnócrata, combinaciones lingüísticas de tal sofisma que lo más importante es ganar en el sentido egoico por haber logrado “marear la perdiz”, sortear y reinterpretar los límites, para ello como más complicadas sean las premisas y sus criptográficos postulados mucho mejor, pues pocos pueden seguir el entramado.

Por supuesto la misión de las ciencias jurídicas nada tiene que ver con los lucidos discursos que no dicen nada, y menos con las complicaciones de ciertas megalomanías judiciales que garantizan una artificiosa y petulante salvaguarda para que nadie descubra la triste miseria con que se sustentan las cosas, afortunadamente tenemos en España excelentes juristas que convierten esos casos en mera anécdota.

El triunfo del derecho se logra al convertirlo en asequible, los conceptos fáciles, la justicia comprensible, sobria y cercana, ciertamente resulta muy difícil conseguir definiciones sencillas de las cuestiones jurídicas, pero en este sentido va a la par con la filosofía y ambas se reconocen e identifican, no tanto en la estética como en la ética.

www.grafologiauniversitaria.com



**Universitat Autònoma de Barcelona
Escola de Postgrau**

- **Programa MASTER EN GRAFÍSTICA, GRAFOPATOLOGÍA Y GRAFOLOGÍA FORENSE**
- **Programa D.P. de PERITO CALÍGRAFO JUDICIAL, GRAFÍSTICA, DOCUMENTOSCOPIA Y SOCILINGÜÍSTICA FORENSE**
- **Programa de PERITAJE GRAFOPSIOLÓGICO, GRAFOANÁLISIS, GRAFOPATOLOGÍA Y TEST PROYECTIVOS-GRÁFICOS**

Edificio Históric <<Casa Convalescència>>
c. San Antonio M^o Claret, 171 - 08041 Barcelona
Telf: 93.321.57.48 (contestador)
Dirección-coordinación: mariluzpuente@hotmail.com

www.grafologiauniversitaria.com