

¿Una evaluación psicológica sin mediar aviso? Cuestiones sobre el derecho a la información profesional previa

Vicent Bermejo Frígola

Presidente de la Comisión Deontológica del Col·legi Oficial de Psicòlegs de la Comunitat Valenciana

La revista *Informació Psicològica* en los últimos meses ha formulado la propuesta de incluir, a partir de esta publicación, cuestiones deontológicas desde un punto de vista práctico mediante alguna casuística concreta. Con la presente colaboración se inicia la respuesta a dicha iniciativa, abierta a la participación de otros colegas expertos en el tema.

En esta sección se pretende suscitar y estimular el interés por estudiar, analizar y reflexionar sobre conflictos y dilemas éticos a partir del caso práctico que se expone o a propósito de las muchas cuestiones que se plantean en el campo de la ética profesional. Esperamos dar satisfacción a la demanda de la comunidad profesional y ser de utilidad.

Esta primera exposición está basada en un supuesto totalmente fabulado aunque se puede corresponder con el perfil de algunas quejas por vulneración de la deontología. Por sí mismo es amplio y, aunque tal como vamos a ver su examen no será exhaustivo, da pie a amplitud de cuestiones y consideraciones.

Supuesto

Un gabinete de servicios psicológicos es contratado por una empresa para efectuar una evaluación dentro de la misma. La finalidad es conocer el grado de adaptación a la misma de un amplio grupo de empleados, conocer también algunos perfiles de estos trabajadores y, conforme a los resultados, efectuar una reorganización de su plantilla en orden a su política de ascensos dentro de un plan de crecimiento y de expansión. Sin mediar otro aviso, el día concertado, la empresa ordena a un grupo de sus empleados que acudan a una sala a efectuar

un examen colectivo donde se encuentran que un profesional psicólogo les administra una batería de tests psicológicos, unos cuestionarios, unos dibujos y les solicita unos textos escritos con contenidos y datos personales. Concluida la recogida de tales datos y materiales psicológicos, pasados unos días, los resultados de la evaluación son entregados a la dirección de la empresa contratante. Tomando en consideración los informes psicológicos que le fueron entregados, la dirección reorganiza la plantilla, aplica su política de ascensos de acuerdo a sus planes de desarrollo en unos casos, desplaza a otros e inicia el despido de los restantes.

Consideraciones éticas

I.

Este modo de proceder, descrito en el supuesto, plantea un gran número de cuestiones e interrogantes desde el punto de vista

de la ética profesional y la deontología de los psicólogos. Aunque lo relatado es hipotéticamente perteneciente al campo de los recursos humanos, las consideraciones que se pueden hacer sobre el mismo podrían aplicarse o desarrollarse sobre casos de otros campos próximos o similares.

Ahora bien, con el fin de delimitar el estudio al que se ciñe mi exposición, me limitaré casi exclusivamente al hecho de convocar una recogida de datos y a iniciar una exploración psicológica de modo semejante al antes descrito en el supuesto, es decir, a la tarea previa, a los prolegómenos de la exploración (que dieron comienzo en la misma contratación de servicios) y a los inicios de la misma, dejando aparte la exploración propiamente dicha. La cuestión fundamental para este caso es saber bien las condiciones en las que el profesional tiene que desenvolverse evitando en todo lo posible un mal uso de sus servicios, delimitando todo ello en la misma contratación y, naturalmente, previéndolo.

Para razonar el enfoque ético interesa observar que en el artículo 6 del Código Deontológico del Psicólogo se afirma que la profesión de psicólogo *“se rige por principios comunes a toda deontología profesional”* destacando a continuación el de *“respeto a la persona”* y el de *“protección de los derechos humanos”*. También en el artículo 2 se afirma que *“La actividad del Psicólogo se rige, ante todo, por los principios de convivencia y de legalidad democráticamente establecidos en el Estado Español.”* Finalmente, en el artículo 7 se afirma que el psicólogo *“no realizará por sí mismo, ni contribuirá a prácticas que atenten a la libertad e integridad física y psíquica de las personas”*.

Todo ello nos remite a principios que están contenidos en la misma Constitución

española. En su artículo 10.1 establece que *“La libertad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamentales del orden político y de la paz social”*. También el artículo 9.3 *“garantiza el principio de legalidad”*.

Como vemos, estos derechos fundamentales coinciden con principios de ética profesional muy similares en contenido e, incluso, algunos de ellos son el mismo derecho fundamental y a la vez el principio ético. Constituyen la piedra angular del ordenamiento constitucional, de un lado, y de la ética profesional por otro. Hay que apoyarse en ellos para razonar cualquier supuesto en general y, naturalmente, ante este supuesto concreto.

El respeto a la persona, a sus derechos, el evitar otorgar un trato degradante o el evitar atentar contra la libertad y la integridad psíquica de las personas nos obliga a considerar que *“sin mediar otro aviso”* se *“ordene”* a unas personas que acudan a efectuar un examen psicológico y a facilitar datos personales y psicológicos es una conducta que en principio, tal como está descrita en el supuesto, no es respetuosa con la dignidad de las personas ni es acorde a los anteriores principios éticos ni tampoco es conforme a la ley. Consecuentemente un psicólogo debería rehusar actuar profesionalmente de ese modo.

II.

Indagando más pormenorizadamente este asunto, tiene un gran interés la *Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal*. [Es posterior a nuestro Código y, lógicamente, su regulación va mucho más lejos de lo que

recogió el Código Deontológico del Psicólogo] En su artículo 5 habla del *Derecho de información en la recogida de datos* y dice lo siguiente:

“1. Los interesados a los que se soliciten datos personales deberán ser previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco:

a) De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información.

b) Del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas.

c) De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos.

d) De la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

e) De la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante.

Cuando el responsable del tratamiento no esté establecido en el territorio de la Unión Europea y utilice en el tratamiento de datos medios situados en territorio español, deberá designar, salvo que tales medios se utilicen con fines de tránsito, un representante en España, sin perjuicio de las acciones que pudieran emprenderse contra el propio responsable del tratamiento.

2. Cuando se utilicen cuestionarios u otros impresos para la recogida, figurarán en los mismos, en forma claramente legible, las advertencias a que se refiere el apartado anterior.

3. No será necesaria la información a que se refieren las letras b), c) y d) del apartado 1 si el contenido de ella se deduce clara-

mente de la naturaleza de los datos personales que se solicitan o de las circunstancias en que se recaban.

4. Cuando los datos de carácter personal no hayan sido recabados del interesado, éste deberá ser informado de forma expresa, precisa e inequívoca, por el responsable del fichero o su representante, dentro de los tres meses siguientes al momento del registro de los datos, salvo que ya hubiera sido informado con anterioridad, del contenido del tratamiento, de la procedencia de los datos, así como de lo previsto en las letras a), d) y e) del apartado 1 del presente artículo.

5. No será de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior cuando expresamente una Ley lo prevea, cuando el tratamiento tenga fines históricos, estadísticos o científicos, o cuando la información al interesado resulte imposible o exija esfuerzos desproporcionados, a criterio de la Agencia de Protección de Datos o del organismo autonómico equivalente, en consideración al número de interesados, a la antigüedad de los datos y a las posibles medidas compensatorias.

Asimismo, tampoco regirá lo dispuesto en el apartado anterior cuando los datos procedan de fuentes accesibles al público y se destinen a la actividad de publicidad o prospección comercial, en cuyo caso, en cada comunicación que se dirija al interesado se le informará del origen de los datos y de la identidad del responsable del tratamiento así como de los derechos que le asisten.”

Este artículo de la *Ley de Protección de Datos de Carácter Personal* es muy claro cuando sostiene que los candidatos al examen deben ser previamente informados de

modo expreso, preciso e inequívoco. Es decir, es indispensable y obligatorio efectuar una tarea informativa previa en la que cabe la posibilidad de tener que reiterarla por escrito en el caso de *cuestionarios u otros impresos para la recogida* según lo señala el apartado 2 (salvo lo señalado en el apartado 3) Esto es, previamente al inicio de la actividad, el profesional tiene que prever medidas y acuerdos con la empresa que permitan el absoluto respeto por los derechos que establece la ley en relación a la información de los que van a ser examinados. Por el contrario una conducta profesional que inicia una exploración psicológica como la descrita en el supuesto “*sin mediar otro aviso*” o sin otra explicación previa tropieza con la Ley, una ley tajante, y puede dar lugar a un grave incumplimiento de la misma además de ser una vulneración deontológica.

De este modo podrá entenderse mejor el alcance de lo que dice el Código Deontológico del Psicólogo cuando afirma en su artículo 25:

“Al hacerse cargo de una intervención sobre personas, grupos, instituciones o comunidades, el/la Psicólogo/a ofrecerá la información adecuada sobre las características esenciales de la relación establecida, los problemas que está abordando, los objetivos que se propone y el método utilizado. En caso de menores de edad o legalmente incapacitados, se hará saber a sus padres o tutores.

En cualquier caso, se evitará la manipulación de las personas y se tenderá hacia el logro de su desarrollo y autonomía.”

Este artículo 25 nos habla del derecho a la información respecto de la tarea que se tiene previsto efectuar. Dice que la información debe ser *adecuada* pero la ley todavía va más allá y afirma que debe ser

información expresa, precisa e inequívoca. Por tanto, no sólo no valdrán medias verdades o informaciones que den lugar al malentendido. Debe haber claridad, precisión y transparencia.

También el artículo 5 1b) de la Ley Orgánica 15/1999 señala que dicha información debe aclarar si la recogida de datos es de *carácter obligatorio o facultativo*¹. En relación a ello son varios artículos que en nuestro Código defienden el deber de respeto a la libertad de los usuarios, pero puede ser útil aducir que el artículo 27 de este Código aclara que “*Por ninguna razón se restringirá la libertad de abandonar la intervención y acudir a otro psicólogo o profesional (...)*”. Lo que significa que el psicólogo debe garantizar la libertad sin coacciones y sin restricciones siempre en cualquier convocatoria de examen o de exploración psicológica que vaya a iniciar, con la sola excepción de mediar un imperativo judicial. Una orden de la dirección empresarial “*sin mediar aviso*” está en contra de lo que dice este artículo.

Hay que recordar aquí, además, que el artículo 24 de nuestro Código afirma que:

“El/la Psicólogo/a debe rechazar llevar a cabo la prestación de sus servicios cuando haya certeza de que puedan ser mal utilizados o utilizados en contra de los legítimos intereses de las personas, los grupos, las instituciones y las comunidades.”

Lo que significa que un psicólogo tiene que asegurarse que no se va a producir un mal uso de la información que va a proporcionar o que ésta pueda ser manifiestamente lesiva en contra de los afectados.

¹ Salvo que, tal como dice el apartado 3, el contenido de la información se deduzca claramente la naturaleza de los datos personales que se solicitan o de las circunstancias en que se recaban, en ese caso la información no será necesaria.

III.

Si proseguimos en el examen y análisis del supuesto, además de observarse un trato del hipotético profesional psicólogo con los usuarios que no es respetuoso ni considerado, salta también a la vista una ausencia de profesionalidad. Como técnico, o es una persona sin escrúpulos que vulnera la legalidad y el Código Deontológico deliberadamente o, quizás lo más probable, muestra importantes déficits en formación, no aprendió adecuadamente cómo desenvolverse en situaciones similares, en fin, no sabe cómo hay que actuar o qué hay que hacer. En términos de ética profesional y deontología esto se corresponde con una vulneración del principio de competencia. En nuestro Código actual (1987-1993) el principio de competencia está expresamente recogido en el artículo 6, antes citado, en el cual se mencionan los “*principios comunes a toda deontología profesional*” que rigen la profesión de psicólogo. Los tres últimos de estos principios (“*prudencia en la aplicación de instrumentos y técnicas, competencia profesional, solidez de la fundamentación objetiva y científica de sus intervenciones profesionales*”) bien podrían subsumirse en el de *competencia profesional*.

Según dicho principio se exige a los psicólogos que no sólo posean una buena preparación científica (“*solidez de la fundamentación objetiva y científica*”) sino también que conozcan de qué modo deben desenvolverse y actuar (lo que significa no sólo “*prudencia*”, además de “*prudencia*” saber cómo actuar). Es decir, no es suficiente con disponer de buenos conocimientos en la ciencia psicológica, buena preparación académica, buen bagaje documental, buena información y selección de los instrumentos que se van a utilizar, todo eso sin duda es necesario e incluso básico pero no es su-

ficiente. Es necesario además saber cómo proceder conjuntamente con todo ello en las relaciones profesionales con los usuarios. Puede ser de utilidad el ilustrarlo con lo que sucede en el ámbito de la justicia en el que tan importantes son los procedimientos o la formalidad procedimental como los contenidos, los dos son indispensables. Algo similar a cómo se resuelve en derecho hay que decir del ejercicio profesional de la psicología, es decir, hace falta que modos y contenidos o, si prefiere, forma y fondo estén bien equilibrados de los dos lados.

Respecto del principio de competencia, además, el artículo 17 de nuestro Código establece que:

“La autoridad profesional del Psicólogo/a se fundamenta en su capacitación y cualificación para las tareas que desempeña. El/la Psicólogo/a ha de estar profesionalmente preparado y especializado en la utilización de métodos, instrumentos y procedimientos que adopte en su trabajo. Forma parte de su trabajo el esfuerzo continuado de actualización de su competencia profesional. Debe reconocer los límites de su competencia y las limitaciones de sus técnicas.”

Este texto hace mención, en relación a la competencia, a formación teórica y práctica así como a la especialización que se disponga. El profesional psicólogo debe saber bien cómo hay que conducirse ante el caso con el que ha de enfrentar.

El Metacódigo de la EFPA explícitamente habla de *formación y experiencia*. Es necesaria buena preparación y haber conocido suficientes casos o asuntos similares para poder encarar los problemas que pueda presentar el nuevo.

En cuanto al respeto a los límites, al igual que nuestro Código, también el Metacódigo recuerda en varias ocasiones los límites de la competencia. Lo que significa

que hay que cuidar de no traspasarlos. En este aspecto es de destacar que antepone la formación ética como primer eslabón de la competencia o como paso previo y necesario en la formación.

A la vista de esta explicación sobre la competencia puede entenderse bien que el protagonista figurado en nuestro supuesto parece más bien un inexperto que, además de incompetente, exhibe ignorancia y ausencia de conocimientos legales y éticos.

IV.

Volviendo al antes citado artículo 24 de nuestro Código (respecto de ir *en contra de los legítimos intereses de las personas, los grupos, las instituciones y las comunidades*) si estudiamos y analizamos su contenido en relación al supuesto que hemos tomado, hay que considerar a los trabajadores de la empresa ya que cabría el riesgo de ir *en contra de sus legítimos intereses*. Por ello, el profesional psicólogo tiene que asegurarse bien acerca de los límites de la prestación de sus servicios en su acuerdo contractual. Según el supuesto, al disponer de una privilegiada información psicológica proporcionada por unos servicios profesionales, la dirección puede y va a resolver en orden a su propia política empresarial, pongamos por caso, de despidos. Lo que podría constituir un serio problema para el psicólogo.

Ante este riesgo, puede ser de utilidad conocer que asuntos como la *Movilidad funcional* de los trabajadores o como la *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, entre otros, están regulados en la *Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores* y en tales casos la empresa debe contar con los representantes legales de los trabajadores. En tal caso, el psicólogo puede encontrarse con el deber (que probablemente le puede ser exigido) de *informar a los*

representantes legales de los trabajadores sobre todos los extremos de la actividad que va a desarrollar antes de iniciarla.

En consecuencia, una exploración psicológica a empleados de una empresa “*sin mediar aviso*” por orden de su dirección y sin dar más explicaciones podría ir en contra de lo dispuesto en el *Estatuto de los Trabajadores* ya que el psicólogo está interviniendo sobre espacios que están regulados. Por tanto, además de prever lo dicho en los anteriores apartados, si su intervención alcanza un encargo similar al descrito en el supuesto, debe asegurar bien el uso y el destino de las informaciones que va a proporcionar al negociar su contratación. Pues en un caso así tiene que contar que deberá ofrecer a los representantes legales de los trabajadores garantías suficientes de respeto a la ley y a las normas que fueran de obligado cumplimiento en la ejecución de dicho encargo, además de proporcionarles la información a la que tienen derecho. Pues de no ser así, aparte de que la *movilidad funcional* y la *modificación sustancial de las condiciones de trabajo* puede tener otras vías, no tendría sentido que una intervención profesional que buscaba soluciones más operativas (en teoría técnicamente mejores) tanto para la dirección empresarial como para los empleados, en lugar de evitar conflictos resulte que añade nuevos y mayores a los problemas y dificultades existentes.

V.

Para cerrar este examen del supuesto propuesto, interesa hacer alusión a un concepto que ha tomado una gran relevancia en el campo de la ética profesional actual. Me refiero al concepto de consentimiento informado. Dicho concepto surgió históricamente como lógica consecuencia ante la relevancia que tomó a su vez el principio de autonomía sobre las personas. Todo ello fue la respuesta a autoritarismos, tiranías,

abusos de poder efectuados sobre personas, a ausencia de libertad, ante actuaciones o abusos paternalistas.

Más arriba he citado al artículo 7 de nuestro Código el cual afirma que el psicólogo “no realizará por sí mismo, ni contribuirá a prácticas que atenten a la libertad e integridad física y psíquica de las personas”. También el artículo 24 que afirma que los psicólogos deben “rechazar llevar a cabo la prestación de sus servicios cuando haya certeza de que puedan ser mal utilizados o utilizados en contra de los legítimos intereses de las personas, los grupos, las instituciones y las comunidades.” Por último, también se ha mencionado el artículo 25 el cual sostiene en el último punto que “En cualquier caso, se evitará la manipulación de las personas y se tenderá hacia el logro de su desarrollo y autonomía.” Este último artículo alude más directamente al principio de autonomía al mencionarla.

A los artículos anteriores, en relación a este principio de autonomía, hay que añadir el 27 el cual dice que (respecto la posibilidad de restringir “la libertad de abandonar la intervención y acudir a otro psicólogo o profesional”) “antes bien, se favorecerá al máximo la capacidad de decisión bien informada del cliente.” Finalmente, el 29 señala que el psicólogo “no se prestará a situaciones confusas en las que su papel y función sean equívocos o ambiguos.”

En resumen, nuestro Código explícita o implícitamente incluye como principio la autonomía de la persona y señala que los psicólogos tienen que favorecerla, evitando cualquier restricción de libertad o forma de manipulación y evitando equívocos o conductas no claras que puedan dar pie a malentendidos en cualquier sentido.

El Metacódigo de la EFPA, posterior a nuestro Código, fue más explícito al establecer el deber de que:

“Los psicólogos deberán aclarar y discutir de forma permanente las distintas acciones y procedimientos profesionales así como las probables consecuencias de tales acciones con el objeto de asegurar que el cliente proporcione consentimiento informado antes y durante la intervención psicológica.”

De acuerdo a esta clara y precisa norma, los psicólogos deben obtener un *consentir* libre de los afectados con la información previa que haga falta a lo largo de todo el proceso de intervención.

En resumen, el psicólogo ante la propuesta de una actividad profesional tiene que obtener el acuerdo por parte de todos los usuarios en su respectivo grado de responsabilidad. Para lograr este acuerdo o consentimiento, debe mediar previamente una información o proceso informativo de modo que la acción o intervención permita ser acordada con suficiente libertad. Pues sin esa información adecuada previa no puede producirse la acción de aceptar o acuerdo libre que más técnicamente se llama *consentimiento*.

Volviendo al supuesto expuesto, la figura del psicólogo no ha hecho el más mínimo amago de informar y de cuidar el derecho a la información de los trabajadores que van a ser sometidos a una exploración psicológica. Contrariamente a tales deberes, se ha dejado llevar por una conducta aparentemente autoritaria o, cuando menos, muy paternalista por parte de la dirección empresarial sin establecer sus propias diferencias o sin hacer ver sus propios límites de ejercicio de su profesión. De nuevo nuestro protagonista hace exhibición de una ignorancia manifiesta en el asunto examinado o

de una ausencia de ética y de conocimiento de la ética profesional.

En conclusión

Como se ha visto, aun limitando el estudio y análisis ético del supuesto, este mismo caso plantea otras cuestiones sobre las que no he entrado y, como he advertido, dejaba abiertas. No quiero concluir sin destacar entre todo ello que este supuesto es un conjunto de vulneraciones éticas que culminan con la entrega de los informes o resultados de las evaluaciones a la dirección de la empresa contratante sin otra precaución. Sobre eso, nuestro Código es tajante al establecer que no sólo los interesados tienen el derecho de ser informados sino que los psicólogos tienen el deber de facilitar ese derecho. También es tajante acerca de que, si supuestamente se informa a terceros sin el consentimiento de los propios interesados, además se vulneraría la confidencialidad. Es decir, no se habría ni tomado en consideración el deber de sigilo o secreto, columna vertebral de la deontología tradicional.

Para terminar esta exposición hay que destacar algunas conclusiones. Al aceptar el encargo de una prestación de servicios a terceros tales como una evaluación psicológica grupal o colectiva, el psicólogo debe tomar algunas precauciones antes de iniciar su tarea, esto es, en el momento de la contratación y/o en el acuerdo no sólo sobre el comienzo o la ejecución de los mismos sino también sobre la tarea previa, sin prejuicio de todo el proceso evaluador posterior y la devolución de sus conclusiones. Pues debe garantizar una información previa expresa, precisa e inequívoca a los examinados, la cual debe incluir el tratamiento de los datos, la finalidad de la evaluación psicológica, de las consecuencias de efectuarlo o no, su uso y los destinatarios de la misma, asegurando la libertad sin restricciones o

coacciones de tales examinados así como el ejercicio de sus legítimos restantes derechos en orden al tratamiento de los datos de carácter personal. Entre estos deberes y derechos destaca el haber logrado no sólo consentimiento informado sobre la explotación y recogida de datos y el uso y destino de las respuestas a las pruebas psicológicas sino también sobre el consentimiento expreso respecto de la acción de entregar la información obtenida. En fin, una tarea en la que hay que ponderar muchos elementos como sucede a menudo en el enfoque ético y deontológico y que para alcanzar todo ello es necesario un acuerdo o una contratación que contemple todos estos extremos integrándolos adecuadamente.

Bibliografía

Colegio Oficial de Psicólogos (COP) (1987) Código Deontológico del Psicólogo. <http://www.cop.es>

Bermejo, V., del Río, C., Díaz, R. et al. (2004) Ética y Deontología para Psicólogos. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de España. También en: <http://www.cop.es/pdf/etica.pdf>

Del Río Sánchez, C. (2005) Guía ética profesional de psicología clínica. Madrid: Pirámide.

European Federation of Psychologists Associations -EFPA- (1995). Metha Code of Ethics. <http://www.efpa.be> (Versión en español en: Alcalde, M.J. y del Río, C. (2001) "Metacódigo de ética de la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA): Traducción y adaptación al castellano". Infocop, 80, 36-39. Y en Bermejo, V., del Río, C., Díaz, R. et al. (2004) Ética y deontología para psicólogos. Madrid: COP)

European Federation of Psychologists Associations -EFPA- (2005) Metha Code of Ethics. <http://www.efpa.be>

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Texto inicial y texto vigente en:

<http://www.mtas.es/publica/estatuto06/Ep1y2Estatuto.pdf> y http://www.mtas.es/publica/estatuto06/Ep3_4EstatutoTrabActualiz.pdf

Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal. BOE 14 diciembre 1999.

Simón, P. (2000) El consentimiento informado. Madrid: Triacastela.

Fecha de recepción 30/07/2007

Fecha de aceptación 13/09/2007