

Principios sobre Entrevistas Efectivas para Investigación y Recopilación de Información

Mayo 2021

Con el apoyo de



association pour la prévention de la torture
asociación para la prevención de la tortura
association for the prevention of torture



UiO : Norwegian Centre for Human Rights
University of Oslo

Principios sobre Entrevistas Efectivas para Investigación y Recopilación de Información

Adoptados en mayo de 2021 con el apoyo de la Iniciativa contra la Tortura, la Asociación para la Prevención de la Tortura y el Centro Noruego de Derechos Humanos, disponibles en www.interviewingprinciples.com

La Iniciativa contra la Tortura (ATI) se estableció en 2012 como un proyecto central del Centro de Derechos Humanos y Derecho Humanitario de la Facultad de Derecho de la American University Washington. Creada para ampliar el alcance y la aplicación práctica del trabajo del ex Relator Especial de la ONU sobre la Tortura Juan E. Méndez, la ATI busca prevenir la tortura y otros malos tratos en todo el mundo mediante la promoción del acceso a la justicia y la rendición de cuentas para las víctimas de la tortura, cultivando una mentalidad que rechaza la tortura como una práctica legítima, y el fortalecimiento de las instituciones, los defensores y las redes mundiales que buscan eliminar la tortura. A través de su compromiso con la investigación estratégica, la promoción específica, la formación para el desarrollo de capacidades y los esfuerzos en el litigio, la ATI ha tenido un impacto significativo en el panorama de los esfuerzos para luchar y prevenir la tortura y otros malos tratos, profundizando y ampliando el alcance del movimiento mundial contra la tortura. www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/

La Asociación para la Prevención de la Tortura (APT) es una organización no gubernamental internacional con sede en Ginebra, que trabaja a nivel mundial para prevenir la tortura y otros malos tratos. Fundada en 1977, la APT tiene como objetivo reducir los riesgos de tortura y malos tratos defendiendo y promoviendo medidas prácticas como la supervisión de los lugares de detención, la aplicación de salvaguardias y la protección de las personas detenidas en situaciones de vulnerabilidad. La APT ha desempeñado un papel fundamental en el establecimiento de normas y mecanismos internacionales para prevenir la tortura, entre ellos el Protocolo Facultativo de la Convención de la ONU contra la Tortura (OPCAT) y los Mecanismos Nacionales de Prevención. Para poner en práctica su visión de sociedades sin tortura, la APT trabaja a nivel nacional, regional e internacional para apoyar a diferentes socios, desde autoridades, instituciones nacionales de derechos humanos hasta organizaciones de la sociedad civil. www.apr.ch

Fundado en 1987, el Centro Noruego de Derechos Humanos (NCHR, por sus siglas en inglés) es un centro multidisciplinar de la Universidad de Oslo. Las actividades del centro giran en torno a la investigación, la enseñanza y los programas internacionales aplicados. El personal del NCHR está formado por personas abogadas, politólogas, antropólogas sociales, geógrafas sociales y filósofas. El Centro hace hincapié en la conexión entre la enseñanza de la investigación y la aplicación práctica del conocimiento. www.jus.uio.no

El material contenido en esta publicación puede ser citado o reproducido libremente, siempre que se cite la fuente: "Principios sobre Entrevistas Efectivas para Investigación y Recopilación de Información", mayo de 2021, obtenido de: www.interviewingprinciples.com

Diseño de layout e ilustraciones: Magdalena Castría. 2021.

Traducción: Soar Soluções Linguísticas

Corrección de textos: Sara Vera Lopez, APT



Prefacio

Los amplios marcos legales que prohíben la tortura y otras formas de malos tratos - en todo momento y lugar, incluso en situaciones de conflicto armado o de emergencia pública, aún deben traducirse en su erradicación durante las entrevistas llevadas a cabo por agentes estatales en todo el mundo. Tampoco existe una aplicación efectiva, en la práctica, de las salvaguardias para proteger a las personas privadas de libertad. Durante mi trabajo como Relator Especial de la ONU sobre la Tortura, observé que el escenario más frecuente donde ocurre la tortura y la coerción es durante la entrevista a las personas sospechosas con el propósito de obtener confesiones o declaraciones contra otras personas. Por esa razón, presenté un informe temático en 2016 a la Asamblea General de la ONU que reconoció una oportunidad y ofreció un camino a seguir.¹

El informe señaló la disponibilidad de un cuerpo grande y creciente de conocimiento científico que establece que los métodos de entrevista no coercitivos y basados en la creación de condiciones de confianza (rapport) son los más eficaces para recopilar información. Al mismo tiempo, una rigurosa investigación empírica muestra que la tortura y otros malos tratos son métodos de interrogatorio ineficaces y contraproducentes. En este contexto, el informe solicitó el desarrollo de un conjunto de estándares internacionales para las entrevistas que por su naturaleza incluyen la aplicación de las salvaguardias legales y procesales por parte de las autoridades.

Este documento representa el fruto de ese llamado. Estos Principios son la síntesis de las experiencias en una amplia gama de países donde las fuerzas del orden y de seguridad utilizan entrevistas efectivas que conducen a mejores resultados en la obtención de información precisa y confiable. La información recopilada de esta manera también preserva la integridad y el profesionalismo de quienes realizan las entrevistas y aumenta la confianza cívica en sus instituciones.

Los Principios que presentamos aquí son, en esencia, un reconocimiento de que el resultado de una entrevista está interconectado con el pleno disfrute de los derechos por parte de una persona en cada etapa del contacto con las autoridades públicas - con independencia de si esos encuentros se califican como conversaciones, interrogatorios, entrevistas o inquisiciones. Estos

1. [A/71/298, Informe del Relator Especial sobre la Tortura del 05 de agosto de 2016. Ver también A/HRC/RES/31/31, Resolución del Consejo de Derechos Humanos, 24 de marzo de 2016.](#)



Principios representan una alternativa a los riesgos de las declaraciones forzadas y la brutalidad de la tortura, y un reconocimiento de que las tácticas coercitivas conducen a confesiones falsas y juicios injustos, aparte de que socavan la administración de justicia. Como ha señalado el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, ningún sistema jurídico basado en el estado de derecho puede permitir la admisión de pruebas obtenidas mediante tortura porque el proceso judicial es una piedra angular del estado de derecho y se ve irremediabilmente dañado por el uso de la tortura.²

Estos Principios han sido redactados por personas expertas en los campos de las entrevistas, la aplicación de la ley, las investigaciones penales, la seguridad nacional, el ejército, la inteligencia, la psicología, la criminología y los derechos humanos de todo el mundo. Un Comité Directivo internacional de 15 miembros ha guiado este proceso y se ha esforzado por cimentar el trabajo en una amplia base de investigación empírica, buenas prácticas documentadas, normas internacionales bien establecidas y ética profesional. El texto final es el resultado de cuatro años de análisis e investigación en consulta con un Consejo Asesor de más de 80 personas expertas provenientes de más de 40 países. Además, el Comité Directivo se benefició de consultas directas con integrantes de las fuerzas del orden y otras partes interesadas en reuniones celebradas en Brasil, Túnez y Tailandia.

Es el momento de que estas buenas prácticas se universalicen y se compartan entre quienes realizan investigaciones penales, de todas las culturas jurídicas y entre profesionales que realizan entrevistas con una amplia variedad de fines legítimos. Estos Principios pueden orientar a la comunidad internacional y ayudarán a desarrollar un marco normativo para realizar entrevistas efectivas que eviten los abusos a los derechos humanos, en concreto la tortura y los malos tratos, además de hacer que la investigación y prevención del delito sea mucho más eficaz y coherente.

Juan E. Méndez,
Copresidente del Comité Directivo de Expertos

2. Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), *Ćwik c. Polonia*, No. 31454/10, 5 de noviembre de 2020.



Colaboradores

Comité Directivo

(a título individual)

Juan E. Méndez, Copresidente (Ex Relator Especial de la ONU sobre la Tortura; Director de Facultad, Iniciativa contra la Tortura, American University Washington College of Law)

Mark Thomson, Copresidente (Ex Secretario General de la Asociación para la Prevención de la Tortura)

Ray Bull (Profesor de Investigación Criminal, Universidad de Derby; Profesor Emérito de Psicología Forense, Universidad de Leicester)

Mark Fallon (Exagente Especial/Oficial de Contraterrorismo, Servicio de Investigación Criminal Naval, Departamento de Defensa, EE. UU.; Cofundador del Proyecto Aletheia, John Jay College de Justicia Criminal)

Verónica Hinestroza Arenas (Experta en Derecho Internacional de los Derechos Humanos; ex Abogada Senior de Programas, Instituto de Derechos Humanos de la Asociación Internacional de Abogados, América Latina)

Zaza Namoradze (Director, Open Society Justice Initiative, Oficina de Berlín)

Gavin Oxburgh (Profesor de Ciencias Policiales, Universidad de Northumbria, Reino Unido; Ex-División de Investigaciones Especiales de la Policía de la Real Fuerza Aérea)

Pau Pérez Sales (Director Clínico, Centro SiRa, Madrid; Editor en Jefe del Torture Journal)

Asbjørn Rachlew (Superintendente de la Policía de Noruega, Oslo; Investigador invitado del Centro Noruego de Derechos Humanos)

Therese Rytter (Directora Jurídica, DIGNITY; Vicepresidenta, Comité Europeo para la Prevención de la Tortura)

Mary Schollum (Consultora; ex Asesora, Policía de Nueva Zelanda y Colegio de Policía del Reino Unido)

Rebecca Shaeffer (Directora Legal, Fair Trials International, Américas)

Ruth Ssekindi (Directora, Comisión de Derechos Humanos de Uganda)

Lilian M. Stein (Profesora de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Rio Grande do Sul, Brasil)

Sean Tait (Director, Foro Africano de Supervisión Civil de la Policía)

Coordinación Tri-Institucional



association pour la prévention de la torture
asociación para la prevención de la tortura
association for the prevention of torture



UiO  Norwegian Centre for Human Rights
University of Oslo



Grupos de Redacción

(a título individual)

Solomon Arase (Abogado y Consultor en seguridad; ex Inspector General de Policía, Policía de Nigeria)

Steven J. Barela (Investigador Senior, Instituto de Estudios Globales, Universidad de Ginebra)

Alexis Comninos (Asesor Jurídico, Asociación para la Prevención de la Tortura)

Vanessa Drummond (Subdirectora, Iniciativa contra la Tortura)

Louise Edwards (Directora de Investigación y Programas, Foro Africano de Supervisión Civil de la Policía)

Verónica Hinestroza Arenas

Jonathan Horowitz (Ex Oficial Jurídico Senior, Open Society Justice Initiative)

Susan Kemp (Comisionada de la Comisión de Derechos Humanos de Escocia)

Gisle Kvanvig (Jefe de la Secretaría de UNPOL, Centro Noruego de Derechos Humanos)

Anne Lardy (Coordinadora Jurídica, Comité Internacional de la Cruz Roja; ex Asesora Jurídica y de Detención, Asociación para la Prevención de la Tortura)

Christian Meissner (Profesor de Psicología, Universidad Estatal de Iowa)

Andra Nicolescu (Asesora Jurídica y de Políticas Senior, Asociación para la Prevención de la Tortura)

Gavin Oxburgh

Alka Pradhan (Asesora de Derechos Humanos en las Comisiones Militares de la Bahía de Guantánamo; Profesora de Derecho, Universidad de Pensilvania)

Asbjørn Rachlew

Therese Rytter

Mary Schollum

Ruth Ssekindi

Sean Tait

Wilder Tayler (Director del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura, Uruguay)

Grupo Editorial de los Presidentes

Steven J. Barela, Editor

Barbara Bernath (Secretaria General, Asociación para la Prevención de la Tortura)

Alexis Comninos

Vanessa Drummond

Andra Nicolescu



Consejo Asesor

(a título individual; composición al 27 de agosto de 2021)

Uju Agomoh (Directora Ejecutiva, Acción de Bienestar y Rehabilitación de Prisioneros, Nigeria)

Laurence Alison (Jefe de Psicología Forense e Investigativa, Universidad de Liverpool)

Rashid Almansoori (Departamento General de Ciencias Forenses y Criminología, Policía de Dubai, Emiratos Árabes Unidos; Centro de Entrevistas Forenses, Universidad de Portsmouth)

Paul Angaman (Presidente, Federación Internacional de Acción de los Cristianos para la Abolición de la Tortura)

Igor Areh (Profesor Adjunto de Psicología Forense, Facultad de Justicia Penal y Seguridad, Universidad de Maribor, Eslovenia)

Romel Regalado Bagares (Ex Director Ejecutivo, Centro de Derecho Internacional, Filipinas)

Steven J. Barela

Gary Barr (Director interino (jubilado), programa ICITAP, Departamento de Justicia de EE. UU.)

Rafael Barreto Souza (Coordinador de Iniciativa, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Brasil y Consejo Nacional de Justicia; Investigador, Universidad de Brasilia - LabGEPEN / UnB)

Sarah Belal (Directora Ejecutiva, Proyecto de Justicia de Pakistán)

Yuriy Belousov (Jefe de Departamento, Lucha contra las violaciones de los derechos humanos en las esferas policial y penitenciaria, Fiscalía General de Ucrania; ex Policía de Ucrania; ex Jefe del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura de Ucrania)

Gregg Bloche (Profesor Carmack Waterhouse de Derecho, Políticas y Ética de la Salud, Universidad de Georgetown)

Susan Brandon (Ex Gerente de Programas de Investigación, Grupo de Interrogación de Detenidos de Alto Valor - HIG, EE.UU.)

Ilze Brands Kehris (Secretaria General Adjunta de Derechos Humanos de la ONU, Nueva York)

Ed Cape (Profesor Emérito, Universidad del Oeste de Inglaterra, Bristol)

Andrew Clapham (Profesor, The Graduate Institute, Ginebra)

Jamil Dakwar (Director, Programa de Derechos Humanos, Unión Estadounidense por las Libertades Civiles)

Louis Dekmar (Jefe de Policía, Departamento de Policía de LaGrange, EE. UU.; Ex Presidente, IACP)

Catalina Devandas Aguilar (Embajadora de Costa Rica ante la ONU en Ginebra, Ex Relatora Especial de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad)

Santanee Ditsayabut (Fiscal Experta, Directora de la Secretaría de la Oficina del Instituto Nitivajra, Fiscalía General de la República, Tailandia)



Graham Dossett (Ex Superintendente de Policía del Reino Unido; Miembro Visitante, Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Essex)

Fernanda Doz Costa (Directora Adjunta, Amnistía Internacional Américas)

Alice Edwards (Jefa de Secretaría, Iniciativa de la Convención contra la Tortura)

Hatem Essaïem (Comisionado, Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos)

Malcolm Evans (Ex Presidente del Subcomité de la ONU para la Prevención de la Tortura)

Ivar A. Fahsing (Superintendente Jefe de Detectives y Profesor Adjunto, Escuela Universitaria de Policía de Noruega)

Laurel E. Fletcher (Profesora Clínica de Derecho, Universidad de California, Berkeley, Facultad de Derecho)

Sabina Frederic (Ministra de Seguridad, Argentina)

Johan Friestedt (Ex Jefe de División, Secretaría del Comité Europeo para la Prevención de la Tortura)

Fiona Gabbert (Profesora, Goldsmiths College, Universidad de Londres)

Andrew Gilmour (Ex Subsecretario General de Derechos Humanos de la ONU; Director Ejecutivo de la Fundación Berghof)

Mykola Gnatovskyy (Ex Presidente del Comité Europeo para la Prevención de la Tortura; Profesor de la Universidad Nacional Taras Shevchenko de Kiev)

Robert Goldman (Presidente, Comisión Internacional de Juristas)

Alistair Graham (Investigador Senior, Corte Penal Internacional)

Andy Griffiths (Ex Superintendente Detective de la Policía del Reino Unido; Investigador invitado de la Universidad de Portsmouth; Académico afiliado, Universidad de Nueva York)

Gísli Guðjónsson (Profesor emérito de Psicología Forense, King's College London, Instituto de Psiquiatría, Psicología y Neurociencia)

Jill Heine, Editora Inicial (Ex Asesora Jurídica de Amnistía Internacional)

Lisa Henry (Secretaria General, Consejo Internacional de Rehabilitación para las Víctimas de la Tortura)

Joel Hernandez (Comisionado, Comisión Interamericana de Derechos Humanos)

Christof Heyns, que lamentablemente falleció el 28 de marzo de 2021 (ex miembro del Comité de Derechos Humanos de la ONU; profesor de la Universidad de Pretoria)

Lorena Esperanza (Profesora, Universidad de Portsmouth)

Ching-Yu Huang (Profesora de la Universidad de Keele)

Vincent Iacopino (Ex Asesor Médico Senior, Médicos para los Derechos Humanos; Profesor adjunto de Medicina, Facultad de Medicina de la Universidad de Minnesota)

Marina Ilminska (Funcionaria de Políticas Senior, Open Society Justice Initiative)



Suzanne Jabbour (Presidenta, Subcomité de la ONU para la Prevención de la Tortura; Directora Ejecutiva, Centro RESTART para la Rehabilitación de Víctimas de Tortura y Violencia, Líbano)

Taghreed Jaber (Directora Regional para Medio Oriente y Norte de África, Penal Reform International - PRI)

Steven M. Kleinman (Coronel, Fuerza Aérea de los EE. UU., Ret., Oficial de Inteligencia, EE. UU.)

Cheng Lei (Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Renmin, China)

Richard A. Leo (Profesor, Universidad de San Francisco)

Hugo Leonardo (Presidente, Instituto de Defensa del Derecho a la Defensa - IDDD, Brasil)

Masha Lisitsyna (Funcionaria Jurídica Senior, Open Society Justice Initiative)

Margarette May Macaulay (Comisionada, Comisión Interamericana de Derechos Humanos; ex Jueza de la Corte Interamericana de Derechos Humanos)

Luciano Mariz Maia (Fiscal General Adjunto del Ministerio Público Federal, Brasil)

David Marshall (Profesor invitado, Facultad de Derecho de la Universidad de Yale; Asesor de Justicia, Asuntos Globales de Canadá)

Robert McFadden (Ex Agente especial, Servicios de Investigación Criminal Naval, EE. UU.)

Nils Melzer (Relator Especial de la ONU sobre la Tortura; Presidente de Derechos Humanos, Academia de Derecho Internacional Humanitario y Derechos Humanos de Ginebra)

Rebecca Milne (Profesora, Universidad de Portsmouth)

Jens Modvig (Director Médico, DIGNITY; ex Presidente, Comité de la ONU contra la Tortura)

Anabella Museri (Máster en Criminología, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina)

Makiko Naka (Profesora de Psicología, Universidad de Ritsumeikan; Profesora emérita, Universidad de Hokkaido, Japón)

Manfred Nowak (Experto independiente de la ONU sobre los Niños Privados de Libertad; ex Relator Especial de la ONU sobre la Tortura)

Shane O'Mara (Profesor de Investigación Experimental del Cerebro, Facultad de Psicología e Instituto de Neurociencia, Trinity College Dublin - Universidad de Dublín, Irlanda)

Gustavo Palmieri (Director, Universidad Nacional de Lanus; Miembro, Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura de Argentina)

Jelena Pejic (Asesora Jurídica Senior, Comité Internacional de la Cruz Roja)

Martine Powell (Profesora, Universidad Griffith, Queensland; Directora Fundadora, Centro de Entrevistas de Investigación, Instituto de Criminología Griffith)



Devika Prasad (Consultora Senior, Project 39A, Universidad Nacional de Derecho Delhi, y ex Directora del Programa de Reforma Policial de la Iniciativa para los Derechos Humanos del Commonwealth)

Dinna Prapto Raharja (Ex Representante, Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la ASEAN; Profesora Adjunta, Universidad Binus, West Yakarta)

Seema Saifee (Investigadora, Facultad de Derecho de la Universidad de Pensilvania; ex Abogada Senior y Directora Clínica, Innocence Project)

Marta Santos Pais (Ex Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre la Violencia contra los Niños)

Margaret Satterthwaite (Profesora, Centro de Derechos Humanos y Justicia Global, Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York)

Stephanie Selg (Ex Asesora de Prevención de la Tortura, OSCE, Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos)

Christophe Sellie (Subjefe de la Policía de Sûreté, Policía Cantonal de Vaud, Suiza)

Mandira Sharma (Fundadora, Advocacy Forum, Nepal; Asesora Jurídica Internacional Senior, Comisión Internacional de Juristas)

Michael Skerker (Profesor, Academia Naval de EE. UU.)

Rupert Skilbeck (Director, REDRESS)

Kevin Smith (Asesor Nacional de Testigos Vulnerables, Apoyo a la Investigación de Delitos Mayores, Agencia Nacional del Crimen, Reino Unido)

Stavroula Soukara (Profesora Adjunta de Psicología Forense, Departamento de Ciencias Sociales, Universidad de Nicosia, Chipre)

Gerald Staberock (Secretario General, Organización Mundial Contra la Tortura - OMCT)

Michel St-Yves (Psicólogo forense, Sûreté du Quebec, Escuela de Policía Nacional de Quebec, Universidad de Montreal)

Natalia Taubina (Directora, Fundación de Veredictos Públicos, Rusia)

Serra Tekin (Profesora de Psicología, London South Bank University)

Morris Tidball-Binz (Profesor Clínico Adjunto de Medicina Forense, Universidad de Monash, Melbourne; Relator Especial de la ONU sobre Ejecuciones Extrajudiciales Sumarias o Arbitrarias)

Soledad Villagra de Biedermann (Ex miembro del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Detenciones Arbitrarias; Profesora, Universidad Católica de Asunción, Paraguay)

Peter Vedel Kessing (Miembro, Comité de la contra la Tortura; Investigador Senior, Instituto Danés de Derechos Humanos)

Michael Zander (Profesor Emérito de Derecho, London School of Economics)

Índice

i	Prefacio
iii	Colaboradores
1	Introducción
6	Principio 1 – Fundamentos
6	Fundamentos Científicos
11	Fundamentos Legales
15	Fundamentos de Ética Profesional
17	Principio 2 – Práctica
17	Un Proceso Integral
18	Información Precisa y Confiable
18	Salvaguardias Legales
19	Antes de la Entrevista - Garantizar un Entorno no Coercitivo
27	Durante la Entrevista: Establecer y Mantener una relación de confianza y entendimiento
30	Conclusión de la Entrevista: Evaluación y Análisis
32	Principio 3 – Vulnerabilidad
32	La Entrevista como una Situación de Vulnerabilidad
33	Personas en Situaciones de Mayor Vulnerabilidad
35	Evaluar y Abordar las Situaciones de Mayor Vulnerabilidad
36	Principio 4 – Capacitación
36	Entrenamiento Específico
38	Desarrollo Profesional Continuo
39	Principio 5 – Rendición de Cuentas
39	Procedimientos Institucionales y Revisión
40	Mantenimiento Efectivo de Registros
40	Prevención y Denuncia
42	Supervisión Externa y Monitoreo Independiente
43	Denuncia e Investigaciones
44	Reparación y Resarcimiento
45	Principio 6 – Implementación
46	Marcos Legales Nacionales
46	Cultura y Capacidad Institucional
47	Autoridades Judiciales
48	Divulgación



Introducción

1. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y otros órganos de investigación, incluyendo a los servicios militares y de inteligencia, desempeñan un papel decisivo en servir a las comunidades y en mantener la seguridad pública mediante la detección, prevención y resolución de los delitos, así como garantizando los derechos humanos. La realización de los interrogatorios y las entrevistas se encuentra en el centro de cualquier proceso de investigación y recopilación de inteligencia emprendido por dichas autoridades.
2. A los efectos de este documento, una entrevista se define como una conversación estructurada en la que una persona (el o la 'entrevistador/a') busca recopilar información de otra (el o la 'entrevistado/a') como parte de cualquier investigación u operación de inteligencia. El propósito es obtener información veraz y confiable respetando los derechos humanos; el objetivo es obtener hechos, no una confesión.

Objetivos y Finalidad: ¿Por Qué son Necesarios los Principios?

3. En todo el mundo, las confesiones falsas y la falta de fiabilidad de la información contaminada por haber sido obtenida mediante prácticas abusivas han dado lugar a toma de decisiones defectuosa, a condenas erróneas y a graves errores judiciales. Debido a la idea equivocada y generalizada de que "la tortura funciona", la entrevista, en particular de las personas sospechosas, está intrínsecamente asociada con riesgos de intimidación, coacción y maltrato.³ El uso de tales prácticas durante las entrevistas es ineficaz y contraproducente, con costos potencialmente devastadores para las víctimas, perpetradores, instituciones y para la sociedad en general; cuando estas prácticas equivalen a tortura, tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (otras formas de malos tratos), están absolutamente prohibidas por el derecho internacional.
4. Es necesario dejar atrás la cultura de la entrevista con prácticas acusatorias, coercitivas, manipuladoras y basadas en confesiones y conducir hacia una cultura de entrevistas basadas en la creación de condiciones de confianza (*rappport*). Esto incluye la aplicación de las salvaguardias legales y procesales durante todo el proceso de la entrevista, lo que reduce los riesgos de malos tratos, produce información más confiable y ayuda a garantizar un resultado legítimo de la investigación o la operación de inteligencia.
5. Los Principios sobre Entrevistas Efectivas para Investigación y Recopilación de Información integran el derecho en conjunto con la investigación científica sólida y creciente para obtener de manera más efectiva información precisa y confiable de la persona entrevistada. Los Principios procuran:
 - a. Ayudar a las autoridades a mejorar la eficacia, la imparcialidad y los resultados de los procesos de investigación y recopilación de inteligencia, al tiempo que protegen

3. A / 71/298, Informe del Relator Especial sobre la Tortura del 5 de agosto de 2016, párr. 8.



la dignidad inherente y los derechos humanos de todas las personas entrevistadas; orientan los desarrollos de políticas y promueven la implementación integral de marcos de entrevistas éticos y efectivos en todas las agencias relevantes.

- b. Ayudar a las autoridades y agencias a emprender reformas integrales a nivel institucional, así como a mejorar la forma cómo se abordan y realizan las entrevistas, incluso con respecto a la planificación, la capacitación, la dotación de recursos y la evaluación.
 - c. Informar el desarrollo de currículos de capacitación, manuales y otros materiales educativos e instructivos.
 - d. Permitir que las funcionarias y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y otros agentes cambien la mentalidad y la cultura institucional de las prácticas impulsadas por la confesión y las reemplacen por las entrevistas basadas en relaciones de confianza (*rapport*).
6. Los Principios promueven un enfoque que ayuda a garantizar que se respete y ponga en práctica la presunción de inocencia, que se obtengan condenas en contra de las personas culpables, que se absuelva a las personas acusadas injustamente y que se obtenga justicia para las víctimas y la sociedad en general.
7. Los Principios permiten la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas al contribuir al desarrollo de sociedades justas, seguras e inclusivas con instituciones sólidas de las siguientes maneras:

Realización de Entrevistas

Obtener información más precisa y confiable durante las entrevistas.

Fortalecer la capacidad, la eficiencia y el profesionalismo de las personas que realizan las entrevistas.

Eliminar la dependencia en las técnicas de interrogatorio coercitivas ilegales, ineficaces y contraproducentes.

Proporcionar métodos y prácticas exitosos, asequibles y accesibles con recursos mínimos.

Entregar operaciones de recopilación de información más efectivas.

Sistemas de Justicia

Fomentar una mayor confianza pública y cooperación con las instituciones de justicia penal.

Mantener el Estado de Derecho.

Excluir pruebas obtenidas mediante la tortura y las confesiones falsas.

Reducir la información poco confiable, la incidencia de condenas o absoluciones injustas y los errores judiciales.

Salvaguardar la integridad de los procesos de justicia y la administración efectiva de justicia.

Derechos Humanos

Asegurar que ninguna persona sea sometida a coacción, tortura u otras formas de malos tratos.

Proteger la integridad física y psicológica de todas las personas que interactúan con las autoridades públicas.

Mejorar el respeto de los derechos de las personas en situaciones de extrema vulnerabilidad.

Avanzar en la aplicación de las salvaguardias y las garantías del debido proceso para todas las personas entrevistadas.

Reducir incentivos para que los profesionales de la justicia recurran a tácticas coercitivas.



Alcance: ¿En Qué Situación se Aplican los Principios?

8. Los Principios se aplican a todas las entrevistas realizadas por las funcionarias y los funcionarios encargados de la recopilación de información, como la policía, los servicios de inteligencia, las autoridades militares, administrativas u otras personas que actúen a título oficial. Esto incluye diferentes formas de entrevistas por parte del personal de inteligencia, incluyendo a las entrevistas estratégicas y tácticas y las entrevistas realizadas por parte de las autoridades militares y de inteligencia.
9. El enfoque descrito en los Principios es adecuado tanto para las entrevistas sencillas como para las entrevistas complejas, y se puede aplicar fácilmente a las entrevistas repetidas.
10. El escenario más común abordado por los Principios es el de las entrevistas realizadas a personas sospechosas durante las investigaciones en la justicia penal. Sin embargo, los Principios también se aplican a las entrevistas con testigos, víctimas o cualquier otra persona de interés (independientemente de su designación), que puedan tener al menos el mismo valor para una investigación que una entrevista con una persona sospechosa. La misma gama de habilidades y técnicas profesionales es requerida para las entrevistas con todas las personas entrevistadas.
11. Los Principios cubren el período que abarca desde el primer contacto de las autoridades públicas con la posible persona a entrevistar hasta la conclusión de todas sus entrevistas; al mismo tiempo, la implementación efectiva de las salvaguardias relevantes continúa, como mínimo, a través de la conclusión de todos los procedimientos legales relacionados.
12. El estatus legal y las obligaciones de una persona entrevistada, y las salvaguardias relevantes para su interrogatorio, pueden variar dependiendo de si la persona entrevistada está clasificada como sospechosa o acusada en un asunto penal, o como víctima, testigo u otra persona de interés, por ejemplo en un contexto militar o de inteligencia. A lo largo de los Principios se indican algunas variaciones en la naturaleza o aplicabilidad de tales salvaguardias, o cualquier otra consideración relevante para una categoría específica de persona entrevistada.
13. En situaciones de conflicto armado, cuando se interroga a personas con fines distintos a los de la justicia penal (por ejemplo, en entornos tácticos o estratégicos por parte de oficiales militares y de inteligencia), la aplicabilidad de determinadas salvaguardias legales puede diferir, de conformidad con las disposiciones pertinentes del derecho internacional humanitario, de las normas de derechos humanos y del derecho nacional. No obstante, la realización de las entrevistas siempre debe guiarse por estos Principios.
14. Los Principios se han desarrollado con el reconocimiento de que cada Estado, jurisdicción y organización es diferente y tienen legislación, políticas y procedimientos distintos. Varias estrategias y tácticas pueden ser apropiadas en relación con las personas sospechosas, las víctimas, los testigos y otras personas de interés, y pueden variar un poco según la naturaleza y el contexto de una entrevista. Por esta razón, los Principios establecen un enfoque general para la realización de las entrevistas efectivas y no promueven ningún modelo específico. Sin embargo, a pesar de la variación en el entorno, el tipo y el objetivo de la entrevista, los Principios se aplican en cada entrevista y se basan en los fundamentos de la ciencia, el derecho y la ética que pertenecen a cada entorno.



Audiencia: ¿A Quiénes se Dirigen los Principios?

15. Los Principios están dirigidos principalmente a formuladores de políticas y autoridades a cargo de diseñar, adoptar y ejecutar políticas sobre entrevistas y procesos de justicia relacionados. Esto incluye autoridades ejecutivas, legislativas, directoras y directores de las agencias encargadas de la aplicación de la ley, academias de capacitación, juntas disciplinarias o cualquier otra autoridad involucrada en el desarrollo e implementación de leyes, políticas, marcos o prácticas relevantes para la entrevista de personas.
16. Los Principios también son relevantes para entrevistar a profesionales y autoridades involucradas en la realización de entrevistas, incluidas las fuerzas del orden, fiscales o agencias de recopilación de inteligencia, con independencia de su designación en una jurisdicción determinada.⁴
17. Otras autoridades que entren en contacto con las personas durante el proceso de entrevista, por ejemplo, profesionales del derecho, incluyendo a las autoridades judiciales, fiscales y abogadas y abogados defensores, también encontrarán aplicables estos Principios. Además, son de utilidad para los órganos de monitoreo, miembros de la sociedad civil, personas defensoras de los derechos humanos y otros actores que examinan las situaciones aquí abordadas.
18. Los Estados deben tomar todas las medidas necesarias para incorporar estos Principios en la legislación, los reglamentos, las técnicas de capacitación, los procedimientos y las prácticas nacionales. Se debe promover su uso entre las fuerzas del orden, los profesionales del derecho y otras autoridades pertinentes, con el fin de garantizar no sólo la mayor protección posible para todas las personas entrevistadas, sino también para obtener la información más precisa y confiable durante las entrevistas.
19. Los Estados Parte de los tratados internacionales pertinentes pueden tener obligaciones específicas que van más allá de la orientación establecida en los presentes Principios. Asimismo, todos los Estados están sujetos a las normas del derecho internacional consuetudinario, así como a las normas imperativas del derecho internacional. Nada en los Principios debe interpretarse de manera que exima o disculpe a cualquier Estado del pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del derecho internacional aplicable.

4. Esto incluye jurisdicciones que usan terminología diferente para describir el proceso neutral de entrevistas durante las investigaciones criminales o recopilación de inteligencia. Por lo tanto, es relevante para aquellos profesionales que utilizan el "interrogatorio" como un método no coercitivo para recopilar información precisa y confiable. Ver A / 71/298, nota al pie. 1 (nota al pie 3).



Principios sobre Entrevistas Efectivas para Investigación y Recopilación de Información

Principio 1 – Fundamentos

La entrevista efectiva es instruida por la ciencia, la ley y la ética.

Principio 2 – Práctica

La entrevista efectiva es un proceso integral para recopilar información precisa y confiable a la vez que se implementan las salvaguardias legales asociadas.

Principio 3 – Vulnerabilidad

Una entrevista efectiva requiere identificar y abordar las necesidades de las personas entrevistadas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad.

Principio 4 – Capacitación

La entrevista efectiva es un compromiso profesional que requiere formación específica.

Principio 5 – Rendición de Cuentas

Una entrevista efectiva requiere instituciones transparentes y responsables.

Principio 6 – Implementación

La implementación de las entrevistas efectivas requiere medidas nacionales sólidas.



Principio 1 ► Fundamentos

La entrevista efectiva es instruida por la ciencia, la ley y la ética.



20. Los hallazgos derivados de estudios empíricos científicos, normas legales internacionales y deberes profesionales basados en valores constituyen los cimientos de una entrevista eficaz. Cuando se integran en la práctica, estos elementos fundamentales permiten a las personas entrevistadoras recopilar información precisa y confiable al mismo tiempo que ponen en práctica los derechos humanos.

Fundamentos Científicos

Investigación sobre prácticas ineficaces

21. Investigaciones recientes realizadas por profesionales y practicantes de una amplia gama de disciplinas - incluyendo la psicología, la criminología, la sociología, la neurociencia y la medicina - proporcionan pruebas significativas de que la coacción puede aumentar inicialmente la resistencia por parte de la persona entrevistada y, si se aplica de forma continua, conducir a que se brinde información o confesión falsa.⁵ Las evaluaciones históricas y los estudios de casos han demostrado que la coacción puede ser contraproducente al obstruir la recopilación de información fáctica. Además, los estudios

5. G.H. Gudjonsson, *The Psychology of False Confessions: Forty Years of Science and Practice (La psicología de las confesiones falsas: Cuarenta años de ciencia y práctica)* (Hoboken, Nueva Jersey, John Wiley & Sons, 2018); A. Vrij, CA Meissner, S.M. Kassin, A. Morgan III, R.P. Fisher, & S.M. Kleinman, "Psychological perspectives on interrogation" (Perspectivas Psicológicas del Interrogatorio), *Perspectives on Psychological Science (Perspectivas de la Ciencia Psicológica)*, vol. 12, No. 6 (septiembre de 2017); S. O'Mara, *Why Torture Doesn't Work: The Neuroscience of Interrogation (Por qué la tortura no funciona: La Neurociencia del Interrogatorio)* (Cambridge, Harvard University Press, 2015); SM Kassin, S.A. Drizin, T. Grisso, G.H. Gudjonsson, R.A. Leo, & A.D. Redlich, "Police-induced confessions: risk factors and recommendations" (Confesiones Inducidas por la Policía: Factores de Riesgo y Recomendaciones) *Law & Human Behavior*, vol. 34, No. 1 (febrero de 2010).



en neurociencia han demostrado que las técnicas coercitivas interfieren y pueden dañar la capacidad de recuperación de la memoria del cerebro.⁶

22. Las investigaciones han demostrado que la información poco confiable y las confesiones falsas derivadas de prácticas abusivas son una consecuencia frecuente y previsible de las técnicas deficientes de entrevista.⁷ Estas han dado lugar a condenas erróneas e inteligencia defectuosa en todo el mundo, lo que socava los objetivos y la eficacia de la aplicación de la ley y la recopilación de inteligencia.⁸
23. La evidencia científica demuestra que es más probable que el uso de métodos de entrevista coercitivos disminuya la propensión de la persona entrevistada a cooperar durante una entrevista y cree resistencia incluso cuando, de otro modo, hubieran optado por responder las preguntas.⁹ En los casos en que las personas entrevistadas que se enfrentan a malos tratos cumplen con las demandas de su entrevistador, la información proporcionada es de dudosa fiabilidad, ya que con frecuencia se proporciona información falsa o engañosa para apaciguar a la persona entrevistadora y evitar o detener la amenaza de abuso.¹⁰
24. Los métodos de interrogatorio psicológicamente coercitivos, como manipular la percepción de culpabilidad de la persona entrevistada (por ejemplo, presentando pruebas falsas), o sus percepciones de las consecuencias asociadas con una confesión (por ejemplo, restar importancia o exagerar las consecuencias asociadas con la condena del presunto delito,

-
6. Ver, por ejemplo, O'Mara, *Why Torture Doesn't Work (Por qué la tortura no funciona)* (nota a pie de página 5); California Morgan III, S. Southwick, G. Steffian, G.A. Hazlett, & E.F. Loftus, "Misinformation can influence memory for recently experienced, highly stressful events" (La desinformación puede influir en la memoria de eventos muy estresantes experimentados recientemente), *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 36, No. 1 (enero / febrero de 2013); K. Young, W. Drevets, J. Schulkin, K. Erickson, "Dose-dependent effects of hydrocortisone infusion on autobiographical memory recall" (Efectos dependientes de la dosis de la infusión de hidrocortisona en la memoria autobiográfica), *Behavioural Neuroscience*, vol. 125, No. 5 (octubre de 2011).
 7. Ver S.A. Drizin, & R.A. León, "The problem of false confessions in the post-DNA world" (El problema de las confesiones falsas en el mundo post-ADN), *Revisión de la Ley de Carolina del Norte*, vol. 82 (2004); A.D. Redlich, & C.A. Meissner, "Techniques and controversies in the interrogation of suspects" (Técnicas y controversias en el interrogatorio de sospechosos) en *Psychological Science in the Courtroom*, J.L. Skeem, K.S. Douglas & S.O. Lilienfeld, eds. (Nueva York, NY, Guilford Press, 2009). Ver además J.W. Schieman, *Does Torture Work? (¿Funciona la tortura?)* (Oxford, Oxford University Press, 2016).
 8. Ver, D. Starr, "The confession" ("La Confesión"), *Science*, (2019); B.L. Cutler, K.A. Findley & T.E. Moore, "Interrogations and false confessions: a psychological perspective" (Interrogatorios y confesiones falsas: una perspectiva psicológica), *Revisión del Derecho Penal Canadiense*, vol. 18, No. 2 (junio de 2014); G. Lassiter y C.A. Meissner, eds., *Police Interrogations and False Confessions: Current Research, Practice, and Policy Recommendations (Interrogatorios policiales y confesiones falsas: Recomendaciones actuales de investigación, práctica y políticas)*, (Asociación Americana de Psicología, Washington DC, 2010).
 9. Vrij et al. "Psychological perspectives on interrogation" ("Perspectivas psicológicas sobre el interrogatorio") (nota al pie 5); S.C. Houck & L.G. Conway, "Ethically investigating torture efficacy: a new methodology to test the influence of physical pain on decision-making processes in experimental interrogation scenarios" (Investigar éticamente la eficacia de la tortura: una nueva metodología para probar la influencia del dolor físico en los procesos de toma de decisiones en escenarios experimentales de interrogatorio), *Journal of Applied Security Research*, vol. 10, N° 4 (2015); M.A. Costanzo y E. Gerrity, "The effects and effectiveness of using torture as an interrogation device: using research to inform the policy debate" (Los efectos y la eficacia del uso de la tortura como dispositivo de interrogatorio: utilizar la investigación para informar el debate político), *Revisión de políticas y problemas sociales*, vol. 3, No. 1 (diciembre de 2009).
 10. A.D. Biderman, "Social-psychological needs and 'involuntary' behavior as illustrated by compliance in interrogation" (Necesidades sociopsicológicas y comportamiento 'involuntario' ilustrado por el cumplimiento en el interrogatorio), *Sociometry*, vol. 23, No. 2 (junio de 1960); D. Rejali, *Torture and Democracy (Tortura y democracia)* (Princeton, Nueva Jersey, Princeton University Press, 2007); UNA. McCoy, *A Question of Torture: CIA Interrogation from the Cold War to the War on Terror (Una cuestión de tortura: El interrogatorio de la CIA de la Guerra Fría a la Guerra contra el Terrorismo)* (Nueva York, Metropolitan Books, 2007).



lo que implica indulgencia, u ofreciendo justificaciones morales), se ha demostrado que producen información incorrecta y aumentan la frecuencia de confesiones falsas.¹¹ La amenaza o la representación de daño físico a una persona entrevistada induce estados de mayor estrés, que perjudican la recuperación de la memoria y también conducen a una disminución de la memoria de información precisa o confiable.¹²

25. Preguntas capciosas o sugestivas se ha demostrado que contaminan la memoria de la persona entrevistada y corrompen la información que brindan.¹³ En el caso de las personas sospechosas, estos métodos sugestivos y manipuladores reducen la fiabilidad de la información, al tiempo que aumentan la probabilidad de confesiones falsas y condenas erróneas.¹⁴
26. Cuando las personas entrevistadoras se acercan a una entrevista con la intención de obtener una confesión, es más probable que se vean influenciadas por el “sesgo de confirmación” y busquen interpretar la información que confirma su creencia de culpabilidad. Esto también puede corromper inadvertidamente la interpretación que hace el entrevistador o la entrevistadora de la evidencia física o el análisis de otros datos. En la práctica, esto significa que es más probable que utilicen preguntas sugerentes durante la entrevista, así como tácticas coercitivas, manipuladoras y llenas de presión, para confirmar sus hipótesis o creencias preexistentes sobre la implicación o culpabilidad de la persona entrevistada.¹⁵ Se ha demostrado que tales predicciones prematuras de culpabilidad conducen a condenas injustas, decisiones erróneas e impunidad para los verdaderos culpables.¹⁶
27. Algunas personas son particularmente vulnerables a los cuestionamientos sugerentes. Las características personales de una persona entrevistada, como la edad, la discapacidad psicosocial o intelectual, pueden aumentar el riesgo de información poco confiable o

-
11. C.A. Meissner, A.D. Redlich, S.W. Michael, J.R. Evans, C.R. Camilletti, S. Bhatt, & S. Brandon, “Accusatorial and information-gathering interrogation methods and their effects on true and false confessions: a meta-analytic review” (Los métodos acusatorios de interrogatorio y de recopilación de información y sus efectos en las confesiones verdaderas y falsas: una revisión metaanalítica), *Journal of Experimental Criminology*, vol. 10, N° 4 (2014); Kassir et. al. “Confesiones inducidas por la policía” (nota a pie de página 5).
 12. R.S. Stawski, M.J. Sliwinski, & J.M. Smyth, “The effects of an acute psychosocial stressor on episodic memory” (Los efectos de un estresante psicosocial agudo en la memoria episódica), *European Journal of Cognitive Psychology*, vol. 21, No. 6 (2009).
 13. E.F. Loftus, “Intelligence Gathering post-9/11” (“Recopilación de inteligencia posterior al 11 de septiembre”), *American Psychologist*, vol. 66, N° 6 (2011).
 14. B.L. Garrett, “Contaminated confessions revisited” (Confesiones contaminadas revisadas), *Revisión de la ley de Virginia*, vol. 101, núm. 2. (Abril de 2015); R.A. Leo, “Why interrogation contamination occurs” (“Por qué hay contaminación en los interrogatorios”), *Journal of Criminal Law - Ohio*, vol. 11, N° 1 (2013).
 15. C.A. Meissner, & S.M. Kassir, “You’re guilty, so just confess!: cognitive and behavioral confirmation biases in the interrogation room” (“¡Eres culpable, así que confiesa!”: Sesgos de confirmación cognitiva y conductual en la sala de interrogatorios) en *Interrogations, Confessions, and Entrapment*, GD Lassiter, ed. (Kluwer Academic / Plenum Publishers, 2004).
 16. F.M. Narchet, C.A. Meissner, & M.B. Russano, “Modeling the influence of investigator bias on the elicitation of true and false confessions” (Modelado de la influencia del sesgo del investigador/a en la obtención de confesiones verdaderas y falsas), *Law & Human Behavior*, vol. 35, No. 6 (diciembre de 2011); AAS Zuckerman, , “Miscarriage of justice – a root treatment” (“Error de justicia: un tratamiento radical”) *Revisión de Derecho Penal*, 323 (mayo de 1992); KA Findley, MS Scott, “The multiple dimensions of tunnel vision in criminal cases” (Las múltiples dimensiones de la visión de túnel en casos penales), *Revisión de la ley de Wisconsin*, vol. 2 (junio de 2006).



confesiones falsas, haciéndola más sugestionable y afectada por la presión interrogativa y el engaño.¹⁷ Los análisis de archivos de confesiones falsas han demostrado repetidamente que jóvenes y personas entrevistadas con discapacidades psicosociales o intelectuales son frecuentes confesores falsos.¹⁸

28. A menudo se afirma erróneamente que es posible detectar con precisión cuando alguien miente sobre la base de los comportamientos no verbales.¹⁹ Algunos afirman que la capacitación permite a las personas entrevistadoras distinguir si las personas entrevistadas son sinceras o no sobre la base de las respuestas emocionales, el lenguaje corporal o las respuestas fisiológicas de la persona entrevistada. Estos son indicadores poco fiables.²⁰ Además, numerosos estudios científicos han concluido que las tecnologías de 'detección de mentiras' no detectan mentiras con precisión,²¹ y si se usan, pueden dar lugar a juicios incorrectos y a errores judiciales.²²

Investigación sobre la Práctica Efectiva

29. Una investigación sólida respalda la eficacia de un enfoque de recopilación de información para las entrevistas. Los métodos no coercitivos basados en crear relaciones de confianza y entendimiento (*rapport*) ofrecen un conjunto efectivo de técnicas que pueden ser aplicadas con éxito por profesionales capacitados para recopilar la información criminal y de inteligencia de las personas entrevistadas - incluidas las personas sospechosas de delitos, víctimas, testigos y fuentes de inteligencia.
30. Establecer y mantener una buena relación es una habilidad de adaptación que ayuda a crear una relación de trabajo entre las personas y permite una mejor comunicación.²³ Se

-
17. A. Vrij, *Detecting Lies and Deceit: Pitfalls and Opportunities (La detección de mentiras y engaños: Escollos y oportunidades)*, 2da. ed. (West Sussex, Inglaterra, John Wiley & Sons, 2011); Vrij et al. "Psychological perspectives on interrogation" ("Perspectivas psicológicas sobre el interrogatorio") (nota al pie 5); Gudjonsson, *The Psychology of False Confessions (La psicología de las confesiones falsas)* (nota a pie de página 5).
 18. Drizin & Leo, "The problem of false confessions" (El problema de las confesiones falsas) (nota al pie 7). S.R. Gross, K. Jacoby, D.J. Matheson, N. Montgomery y S. Patil, "Exonerations in the United States 1989 through 2003" ("Exoneraciones en los Estados Unidos de 1989 a 2003"), *Journal of Criminal Law & Criminology*, vol. 95, N° 2 (2005).
 19. Ver, por ejemplo, F. Inbau, J. Reid, J. Buckley y B. Jayne, *Criminal Interrogation and Confessions (Interrogatorio y confesiones criminales)*, 5ª ed. (Burlington, Mass., Jones & Bartlett Publishers, 2011).
 20. P.A. Granhag, A. Vrij y B. Verschuere, eds., *Deception Detection: New Challenges and Cognitive Approaches (Detección de Engaños: Nuevos desafíos y enfoques cognitivos)* (Chichester, Reino Unido, John Wiley & Sons, 2015).
 21. J. Synnott, D. Dietzel y M. Ioannou, M. "A review of the polygraph: history, methodology and current status" ("Una revisión del polígrafo: historia, metodología y estado actual"), *Crime Psychology Review*, vol. 1, N° 1 (2015); E. Rusconi & T. Mitchener-Nissen, Prospects of functional magnetic resonance Imaging as lie detector" ("Perspectivas de la resonancia magnética funcional como detector de mentiras"), *Frontiers in Human Neuroscience*, vol. 7, núm. 594 (septiembre de 2013); Consejo nacional de investigación, *The Polygraph and Lie Detection* (Washington, DC, The National Academies Press, 2003).
 22. D. Church, "Neuroscience in the courtroom: an international concern" – (La neurociencia en la sala de audiencias: una preocupación internacional), *Revisión de la ley de William y Mary*, vol. 53, núm. 5 (2012); J H Marks, "Interrogational neuroimaging in counterterrorism: a 'no-brainer' or a human rights hazard?" ("La neuroimagen interrogativa en la lucha contra el terrorismo: ¿una 'obvia' o un peligro para los derechos humanos?"), *American Journal of Law & Medicine*, vol. 33, N° 2-3 (2007).
 23. F. Gabbert, L. Hope, K. Luther, G. Wright, M. Ng, & G.E. Oxburgh, "Exploring the use of rapport in professional information-gathering contexts by systematically mapping the evidence base" (Explorar el uso de la relación en contextos profesionales de recopilación de información mediante el mapeo sistemático de la base de evidencia), *Applied Cognitive Psychology* (Noviembre de 2020); A. Abbe y S.E. Brandon, "The role of rapport in investigative interviewing: A review" (El papel del rapport en las entrevistas de investigación: una revisión) *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, vol. 10, N° 3 (2013).



logra cuando la persona entrevistadora establece una conexión con el entrevistado basada en la confianza y el respeto por la dignidad humana.²⁴ Esto requiere demostrar una empatía genuina²⁵ así como asegurar que las personas entrevistadas recibirán un trato justo.

31. Las técnicas basadas en la confianza y el entendimiento ofrecen a la persona entrevistada autonomía sobre lo que dice o no dice, y facilitan una interacción positiva entre el entrevistador y el entrevistado²⁶ aumentando así la probabilidad de recopilar información precisa.²⁷
32. Las formas de facilitar la comunicación por parte de la persona entrevistadora incluyen el uso de comportamientos para establecer un terreno común - sin falsas pretensiones - con respeto a los intereses, la identidad o las actitudes mutuas, y utilizando habilidades de escucha activa.²⁸
33. Los hallazgos de una gran cantidad de investigaciones sobre cómo la memoria humana codifica, almacena y recupera información han llevado a métodos de entrevista que son efectivos tanto para promover informes detallados y precisos por parte de las personas entrevistadas como para minimizar los efectos de los factores que pueden influir en sus relatos. Esto incluye el uso de preguntas abiertas, no sugestivas,²⁹ y el permitir que una

-
24. L. Brimbal, S.M. Kleinman, S. Oleszkiewicz, & C.A. Meissner, "Developing rapport and trust in the interrogative context: An empirically-supported and ethical alternative to customary interrogation practices" (Desarrollar el rapport y la confianza en el contexto de la entrevista: Una alternativa ética y empíricamente respaldada a las prácticas habituales de interrogatorio) en *Interrogation and Torture: Integrating Efficacy with Law and Morality* (Interrogatorio y Tortura: Integrando la Eficacia con la Ley y la Moralidad), S.J. Barela, M. Fallon, G. Gaggioli, J.D. Ohlin, eds. (Oxford, Oxford University Press, 2020).
 25. La empatía es un fenómeno multidimensional que comprende tanto los procesos cognitivos como las capacidades emocionales (o afectivas). Se trata de tener la capacidad de comprender la perspectiva del entrevistado/a y de poder apreciar las emociones y la angustia del otro. Esencialmente, es un fenómeno preconsciente y puede ser instigado o interrumpido conscientemente. Ver, G.E. Oxburgh y J. Ost, "El uso y la Eficacia de la Empatía en Entrevistas Policiales con Sospechosos de Delitos Sexuales" *Edición especial del Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, vol. 8, No. 2 (junio de 2011); B. Baker-Eck, R. Bull y D. Walsh, "Investigative empathy: a strength scale of empathy based on European police perspectives" (Empatía Investigativa: una Escala de Fuerza de la Empatía Basada en las Perspectivas de la Policía Europea), *Psychiatry, Psychology and Law*, vol. 27, N ° 3 (2020).
 26. R. Bull y A. Rachlew, "Investigative interviewing: from England to Norway and beyond" (Entrevista de investigación: de Inglaterra a Noruega y más allá), en *Interrogatorio y Tortura*, Barela et. al., eds. (nota 24 a pie de página); L.J. Alison, E. Alison, G. Noone, S. Elntib y P. Christiansen, "Why tough tactics fail and rapport gets results: Observing Rapport-Based Interpersonal Techniques (ORBIT) to generate useful information from terrorists" (Por qué fallan las tácticas duras y el rapport obtiene resultados: Observar técnicas interpersonales basadas en el rapport (ORBIT) para generar información útil de terroristas), *Psychology, Public Policy, and Law*, vol. 19, N ° 4 (2013).
 27. C.E. Kelly, J.C. Miller, & A.D. Redlich, "The dynamic nature of interrogation" ("La naturaleza dinámica del interrogatorio"), *Law and Human Behavior*, vol. 40, No. 3 (junio de 2016); J.M. Kieckhafer, JP Vallano y N. Schreiber Compo, "Examining the positive effects of rapport building: when and why does rapport building benefit adult eyewitness memory?" (Examinar los efectos positivos de la construcción de rapport: ¿cuándo y por qué la construcción de rapport beneficia la memoria de los testigos oculares adultos?) *Memory*, vol. 22, núm. 8 (2014); U. Holmberg y K. Madsen, "Rapport operationalized as a humanitarian interview in investigative interview settings" ("Rapport operacionalizado como una entrevista humanitaria en contextos de entrevistas de investigación") *Psychiatry, Psychology & Law*, vol. 21, N ° 4 (2014).
 28. C.J. Dando, & G.E. Oxburgh, "Empathy in the field: towards a taxonomy of empathic communication in information gathering interviews with suspected sex offenders" ("Empatía en el campo: hacia una taxonomía de la comunicación empática en entrevistas de recopilación de información con presuntos/as delincuentes sexuales"), *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, vol. 8, No. 1 (enero de 2016); Alison et al., "Why Tough Tactics Fail" (Por qué fracasan las tácticas duras) (nota al pie 26).
 29. D. Walsh y R. Bull, "What really is effective in interviews with suspects? A study comparing interviewing skills against interviewing outcomes" (¿Qué es realmente efectivo en las entrevistas con sospechosos? Un estudio que compara las habilidades para realizar entrevistas con los resultados de las entrevistas), *Legal and Criminological Psychology*, vol. 15 (2010); M.B. Powell, R.P. Fisher, & R. Wright, "Investigative interviewing" (Entrevista de investigación), en *Psychology and law: An empirical perspective*, N. Brewer, D. Kipling y D. Williams, eds. (Nueva York, NY, Guilford Press, 2005).



persona recuerde libremente el evento o la información de su propia memoria sin que quien realiza la entrevista le interrumpa.³⁰

34. Las preguntas planificadas estratégicamente centran la entrevista en los asuntos clave que se están considerando. Esta técnica también permite a la persona entrevistadora determinar si la información proporcionada se alinea con la información recopilada previamente.³¹
35. Fundamentalmente, la extensa investigación muestra que las entrevistas no coercitivas y basadas en el entendimiento:
 - a. Estimulan la comunicación entre la persona entrevistadora y la persona entrevistada
 - b. Facilitan la recuperación de la memoria
 - c. Aumentan la precisión y la confiabilidad de la información proporcionada
 - d. Permiten la exploración de la veracidad de la información proporcionada
 - e. Aumentan la probabilidad de admisiones genuinas y ricas en información
 - f. Reducen el riesgo de obtener información o confesiones falsas

Fundamentos Legales

36. Las normas legales fundamentales que sustentan los Principios están firmemente ancladas en el derecho internacional y se basan en normas inderogables e imperativas (*ius cogens*), en el derecho internacional consuetudinario, en las obligaciones de tratados y en la jurisprudencia internacional, regional y nacional. Estos estándares se aplican a todos los sistemas legales y permiten la incorporación nacional que toma en cuenta la diversidad de los procedimientos legales.
37. Las entrevistas efectivas se basan en el derecho y en las normas internacionales de derechos humanos.³² Las siguientes normas son fundamentales para asegurar la implementación práctica y efectiva del marco de entrevistas detallado en estos Principios:

30. R.P. Fisher, & R.E. Geiselman, *Memory enhancing techniques for investigative interviewing: The cognitive interview* (Técnicas de mejora de la memoria para entrevistas de investigación: La entrevista cognitiva). (Springfield, IL, Charles C. Thomas, Editor, 1992); R. Paulo, P. Albuquerque, F. Vitorino y R. Bull, "Enhancing the cognitive interview with an alternative procedure to witness-compatible questioning: category clustering recall" (Mejora de la entrevista cognitiva con un procedimiento alternativo al interrogatorio compatible con testigos: recall de agrupación de categorías), *Psychology, Crime, & Law*, vol. 23, N° 10 (2017); A. Memon, CA Meissner & J. Fraser, "The cognitive interview: a meta-analytic review and study space analysis of the past 25 years" (La entrevista cognitiva: una revisión metaanalítica y un análisis del espacio de estudio de los últimos 25 años), *Psychology, Public Policy, & Law*, vol. 16, No. 4 (2010).

31. G. Nahari, & A. Vrij, "The verifiability approach: advances, challenges and future prospects" (El enfoque de verificabilidad: avances, desafíos y perspectivas de futuro) en *Handbook of Legal and Investigative Psychology*, R. Bull e I. Blandón-Gitlin, eds. (Nueva York, NY, Routledge, 2019); Pensilvania Granhag & M. Hartwig, "The strategic use of evidence technique" (La técnica del uso estratégico de la evidencia) en Granhag, Vrij & Verschuere, eds., *Deception Detection* (nota 20 a pie de página); S. Oleszkiewicz y SJ Watson, "A meta-analytic review of the timing for disclosing evidence when interviewing suspects" (Una revisión metaanalítica del momento para revelar evidencia al entrevistar a sospechosos), *Applied Cognitive Psychology*, vol. 35, N° 2 (2020).

32. En particular, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de 10 de diciembre de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General, de 16 de diciembre de 1966.



- a. Protección contra la tortura y otros malos tratos (derecho a recibir un trato humano)
 - b. Protección contra el arresto y la detención arbitrarias (derecho a la libertad y la seguridad)
 - c. El derecho a la presunción de inocencia
 - d. El derecho a guardar silencio y el derecho a no autoinculparse
 - e. El derecho a un juicio justo
 - f. El derecho a no sufrir discriminación.
38. La prohibición de la tortura es absoluta, vinculante para todos los Estados y se aplica en todas las circunstancias.³³ Los métodos coercitivos de entrevista u otras acciones que tengan como objetivo humillar, despertar miedo, obtener información o forzar confesiones de las personas entrevistadas mediante coacción o amenazas - o que de otra manera perjudique la capacidad o la decisión juiciosa de una persona entrevistada - puede equivaler a tortura u otros malos tratos.³⁴
39. La regla de exclusión, en sí misma una norma inderogable del derecho internacional consuetudinario, es inherente a la prohibición de la tortura y otros malos tratos. La regla de exclusión establece que es ilegal invocar cualquier información o declaración, incluida la admisión o confesión de culpabilidad, obtenida como resultado de la tortura u otros malos tratos, en cualquier procedimiento judicial (excepto contra personas acusadas de dicho maltrato, como prueba de que la declaración o información en cuestión fue hecha u obtenida mediante tortura).³⁵
40. El derecho internacional consagra las siguientes normas específicas, en evolución progresiva, para garantizar que las personas no sean sometidas a torturas u otros malos tratos ni a otras prácticas absolutamente prohibidas, como las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales:
 - a. El uso de la fuerza durante el arresto o la aprehensión y la custodia sólo está permitido cuando sea estrictamente necesario y sólo si otros medios son ineficaces o inidóneos para lograr el resultado deseado. Debe ser lícito, proporcionado, con un objetivo legítimo y respetar siempre el derecho a la vida.³⁶

33. Art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; art. 2 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos y Degradantes (UNCAT); art. 3 común a los Convenios de Ginebra de 1949.

34. Art. 16 de la UNCAT; A /71/298, párr. 44 (nota a pie de página 3); ver, por ejemplo, Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), *Selmouni c. Francia*, No. 25803/94, Sentencia, 28 de julio de 1999, párrs. 102-105.

35. Art. 15 de la UNCAT; Comité de Derechos Humanos, Observación General núm. 20, artículo 7, Prohibición de la tortura o los tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, HRI/GEN/1 /Rev.9 (Vol. I), 10 de marzo de 1992, párr. 12; A/ HRC/25/60, Informe del Relator Especial sobre la Tortura, 10 de abril de 2014; ver también CAT/C/GC/2, Comité contra la Tortura, Observación General No. 2, Aplicación del artículo 2 por los Estados Partes, 24 de enero de 2008, párr. 6; ver, por ejemplo, CAT/C/30/D/219/2002, párr. 6.10.

36. Art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Principios básicos sobre el uso de la fuerza y de armas de fuego por funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (Principios básicos), 1990; A/RES/34/169, Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, 17 de diciembre de 1979; Regla 82 de A/RES/70/175, Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela); A/ HRC/RES/46/15, Resolución del Consejo de Derechos Humanos, 23 de marzo de 2021, párr. 14; ver también E/CN.4 /2004/56, Informe del Relator Especial sobre la Tortura, 2003, párr. 44.



- b. El uso de armas menos letales siempre debe evaluarse y controlarse cuidadosamente. No se deben utilizar armas de fuego, excepto cuando sea estrictamente necesario para un propósito legítimo y sólo cuando los medios menos extremos sean insuficientes para lograr los objetivos.³⁷
 - c. El uso de castigos corporales y dispositivos como cadenas, grilletes para las piernas y cinturones eléctricos es inherentemente doloroso y/o degradante y siempre está prohibido.³⁸
 - d. Los instrumentos y técnicas de coerción solo pueden utilizarse como último recurso; deben basarse en una evaluación individual de riesgos; deben ser lo menos intrusivos posible para lograr los objetivos de seguridad legítimos; su uso debe estar regulado por la ley y registrado - nunca deben usarse como castigo y deben eliminarse tan pronto como ya no sean necesarios.³⁹
 - e. La compilación y el mantenimiento sistemático de registros oficiales actualizados de todas las personas privadas de libertad.⁴⁰
 - f. El uso del confinamiento solitario debe estar estrictamente regulado por la ley. Debe utilizarse sólo en casos excepcionales como último recurso, durante el menor tiempo posible y solamente con la autorización de una autoridad competente. Nunca puede exceder los 15 días consecutivos y está prohibido con respecto a personas con discapacidad psicosocial, niños, niñas y mujeres embarazadas o en período de lactancia.⁴¹
 - g. Las sanciones disciplinarias deben ser compatibles con la dignidad humana, legales y proporcionales, y deben ser emitidas de acuerdo con los requisitos de procedimiento y ser debidamente registradas.⁴²
41. El derecho a la libertad y la seguridad personales juega un papel fundamental en la protección de la integridad física y mental de todas las personas. El derecho a la libertad requiere que ninguna persona sea sometida a arresto o detención arbitrarias. Prácticas como la desaparición forzada, la detención secreta y la detención prolongada en régimen de incomunicación son arbitrarias y están absolutamente prohibidas en todo momento por el derecho internacional.⁴³

37. Principios básicos, 1990; A/RES/34/169; A/HRC/46/15, párr. 12; *ver también* CCPR/C/GC/36, Comité de Derechos Humanos, Observación general No. 36: Artículo 6, derecho a la vida, 3 de septiembre de 2019, párr. 14.

38. Reglas 43 y 47 de las Reglas Nelson Mandela; Regla 67 de la A/RES/45/113, Reglas de las Naciones Unidas para la protección de menores privados de libertad (Reglas de La Habana), 14 de diciembre de 1990.

39. Reglas 47 y 48 de las Reglas Nelson Mandela; A/RES/43/173, Conjunto de principios para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión (Conjunto de principios), 9 de diciembre de 1998.

40. Art. 17 (3) de la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra Desapariciones Forzadas (Convención sobre Desapariciones Forzadas), 2007; A/HRC/RES/31/31, Resolución del Consejo de Derechos Humanos, 24 de marzo de 2016, párr. 9.

41. Reglas 37, 43, 44, 45 de las Reglas Nelson Mandela; Comité de Derechos Humanos, Observación General núm. 20, párr. 6; A/66/268, Informe del Relator Especial sobre la Tortura, 2011; Regla 22 de A/C.3/65/L.5, Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de Reclusas y Medidas no Privativas de la Libertad para las Mujeres Delinquentes (Reglas de Bangkok), 6 de octubre de 2010; Regla 67 de las Reglas de La Habana.

42. Reglas 36 y 37 de las Reglas Nelson Mandela; Principio 30 del Cuerpo de Principios.

43. Art. 9 (1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Art. 17 de la Convención sobre Desapariciones Forzadas; Art. 37 (b) de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), 20 de noviembre de 1989.



42. Las personas entrevistadas como sospechosas o acusadas en procesos penales suelen estar sujetas a la privación de libertad. Las autoridades deben garantizar que esas personas sigan siendo tratadas con humanidad y que disfruten del trato y las condiciones de detención prescritas por las normas del derecho internacional, incluidas las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela).⁴⁴
43. Toda aprehensión, arresto o privación de libertad debe ser lícita y llevarse a cabo de acuerdo con los fundamentos y procedimientos firmemente establecidos en la legislación y ser compatibles con el derecho internacional, como por ejemplo en virtud de una orden judicial o de una determinación de causa probable. Cualquier instancia de arresto y de privación de libertad debe ser necesaria, proporcional y una medida de último recurso. La realización de una entrevista o la profundización de una investigación no constituyen por sí solas suficientes motivos legales para que las autoridades policiales o judiciales priven a alguien de su libertad.⁴⁵
44. Cualquier decisión de arrestar y detener a una persona debe basarse en una evaluación de las circunstancias particulares de la persona y debe existir razón justificable y fundamentada para creer que la persona corre el riesgo de fugarse, destruir pruebas, influir en los testigos o cometer nuevos delitos. Las autoridades competentes deben considerar si los riesgos identificados pueden mitigarse mediante el uso de alternativas no privativas de la libertad. La puesta en libertad de una persona sospechosa o acusada puede estar sujeta a medidas necesarias, proporcionales y no discriminatorias destinadas a evitar los riesgos particulares que se supone que plantea la persona, como garantías para comparecer a juicio o para presentarse a las entrevistas. Se pueden imponer condiciones para la liberación, como fianzas, pero deben ser las menos restrictivas para mitigar los riesgos específicos identificados y no deben ser discriminatorias.⁴⁶
45. La presunción de inocencia exige que las personas sospechosas o acusadas se consideren inocentes hasta que se pruebe su culpabilidad ante un tribunal de justicia. Esto significa que la carga de probar la culpabilidad más allá de toda duda razonable recae en las autoridades fiscales y debe presentarse con pruebas afirmativas en un tribunal de justicia.⁴⁷ Al actuar de acuerdo con este principio legal en su práctica, las personas entrevistadoras también aumentan la probabilidad de que la información que recopilan sea precisa y confiable, y constituya evidencia legal y procesable para su uso en los procedimientos legales.
46. Inherente a la presunción de inocencia es el derecho a guardar silencio y a la protección contra la autoincriminación. Este derecho garantiza a las personas interrogadas por

44. Reglas Nelson Mandela; A/HRC/RES/46/15, párr. 6.

45. Art. 9 (1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Art. 17 de la Convención sobre Desapariciones Forzadas.

46. A/RES/45/110, Reglas mínimas de las Naciones Unidas para las medidas no privativas de la libertad (Reglas de Tokio), 2 de abril de 1991; ver también la directriz 4 de las Directrices del UNHCR sobre los criterios y estándares aplicables a la detención de solicitantes de asilo y alternativas a la detención, 2012; páginas 17-24 del Manual de la UNODC sobre principios básicos y prácticas prometedoras sobre alternativas al encarcelamiento, 2007.

47. Art. 14 (3) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; CCPR/C/GC/32, Comité de Derechos Humanos, *Observación General No. 32: Artículo 14, Derecho a la igualdad ante los juzgados y tribunales y a un juicio justo*, 23 de agosto 2007, párr. 30.



- las autoridades el derecho a negarse a comentar o dar respuestas, a fin de evitar la autoincriminación forzada o por cualquier otro motivo. El silencio de una persona sospechosa o acusada no debe influir en una eventual determinación de culpabilidad o inocencia en un tribunal y no debe afectar su derecho a la presunción de inocencia.⁴⁸
47. Las autoridades deben garantizar que todas las personas entrevistadas disfruten de sus derechos humanos sin distinción adversa de ningún tipo y sean tratadas sin discriminación.⁴⁹ La implementación efectiva del derecho a la no discriminación asegura que todas las personas entrevistadas sean iguales ante la ley y sean tratadas con respeto y con la debida consideración y protección específica de cualquier situación de vulnerabilidad que puedan enfrentar.
48. Los principios legales fundamentales descritos en esta sección también proporcionan la base para una serie de salvaguardias legales y procesales que son clave contra el maltrato y otras prácticas abusivas. Estas salvaguardias forman parte integral del proceso de entrevistas; cuando se implementan de manera efectiva, trabajan para proteger los derechos humanos de la persona entrevistada⁵⁰ y garantizar la integridad de la información obtenida durante las entrevistas.

Fundamentos de Ética Profesional

49. Las personas entrevistadoras efectivas deben observar los más altos estándares éticos. Las regulaciones profesionales para las fuerzas del orden y otras autoridades de recopilación de información, tales como los códigos de ética o de conducta profesional, establecen el propósito, los valores y las expectativas del comportamiento apropiado.⁵¹ Estos estándares profesionales deben regir todos los aspectos de las funciones de un funcionario o funcionaria, incluidas las entrevistas, de conformidad con las obligaciones legales internacionales.
50. El compromiso de realizar entrevistas éticas debe guiar a cualquier persona entrevistadora. No se deben sacrificar los principios por la conveniencia, incluso cuando exista una gran presión para hacer lo contrario (por ejemplo, debido al tiempo limitado o la demanda de resultados). En el ejercicio del poder al aplicar la ley, las personas entrevistadoras deben aspirar a obtener un resultado sólido y defendible que soporte el escrutinio ético, judicial y público.

48. Art. 6 (2) y 14 (3) del ICCPR14 (3); Artículo 55 (2) (b) del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, 17 de julio de 1998; regla 111 de las Reglas Nelson Mandela; principios 15 y 24 del Cuerpo de Principios; ver también TEDH, *John Murray c. Reino Unido*, No. 18731/91, Sentencia, 1996, párr. 45.

49. Art. 2 (1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Comité de Derechos Humanos, Observación general núm. 18: No discriminación, adoptado en el trigésimo séptimo período de sesiones, el 10 de noviembre de 1989.

50. A/HRC/RES/31/31; ver también R. Carver y L. Handley, *Does Torture Prevention Work? (¿Funciona la prevención de la tortura?)* (Liverpool, Reino Unido, Liverpool University Press, 2016).

51. Ver, por ejemplo, A/RES/34/169; Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP), Código de Ética para el Cumplimiento de la Ley, octubre de 1957; Organización de Cooperación de Jefes de Policía Regional de África Meridional (SARPCCO), Resolución de Harare sobre el Código de Conducta de SARPCCO para Oficiales de Policía, 31 de agosto de 2001; Rec (2001) 10, Código Europeo de Ética Policial, Consejo de Europa, 19 de septiembre de 2001.



51. Los códigos de ética profesionales para las funcionarias y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley enfatizan la importancia del respeto, la imparcialidad y la honestidad como base de todas las entrevistas:
 - a. El respeto incluye el respeto por la ley, los derechos y la dignidad de la persona y la integridad del proceso de recopilación de información. También incluye el respeto por la autonomía individual, incluido el derecho de cada persona entrevistada a elegir si desea hablar o no.
 - b. La imparcialidad significa que los entrevistadores y entrevistadoras tratan a las personas entrevistadas con justicia, sin favoritismos ni discriminación. La imparcialidad es actuar con autocontrol y profesionalismo en todo momento, incluso frente a la provocación, y dejar de lado todas las opiniones personales.
 - c. La honestidad significa un trato sincero y veraz hacia las personas entrevistadas. Las personas entrevistadoras no deben manipular ni engañar a quienes entrevistan con mentiras, tergiversaciones, exageraciones, verdades parciales o cualquier otro medio.
52. En todo momento, se espera que los funcionarios y las funcionarias utilicen el poder del Estado de manera legal, justa y responsable. Cualquier acto ilícito, cometido a título oficial, es un abuso de poder. Los actos poco éticos, como la mentira y la manipulación, también pueden constituir un abuso de poder.
53. Las personas entrevistadoras tienen el deber ético de adoptar los métodos más efectivos disponibles que protejan los derechos y la dignidad de las personas entrevistadas, así como la integridad del proceso. Las personas entrevistadoras tienen el deber correspondiente de rechazar las tácticas coercitivas, ya que perjudican a las personas entrevistadas, socavan el objetivo de recopilar información precisa y pueden constituir violaciones de los derechos humanos.



◀ Principio 2 ▶ Práctica

La entrevista efectiva es un proceso integral para recopilar información precisa y confiable a la vez que se implementan las salvaguardias legales asociadas.



Un Proceso Integral

54. La entrevista eficaz es un proceso, no un evento único. Abarca todas las interacciones entre las autoridades de investigación y recopilación de información con las personas a interrogar. Esto comienza con el momento en que se identifica a una persona como alguien de quien un funcionario o funcionaria desea recopilar información, continúa hasta la realización de la entrevista en sí y concluye una vez que la persona entrevistadora haya realizado una evaluación del proceso y un análisis de los resultados. El trato hacia la persona entrevistada durante todo el proceso - antes, durante y después de la conducción de cualquier entrevista - es esencial para la integridad del proceso.
55. La entrevista es un proceso de adaptación complejo que involucra a personas, comportamientos y derechos humanos. El proceso se ve afectado por las condiciones ambientales y los resultados pueden verse influenciados por las acciones que realice la persona entrevistadora y el comportamiento de todas las autoridades involucradas. Como resultado, la persona entrevistadora se centra en la recopilación de información, en lugar de en un impulso para generar una confesión, y mantiene un enfoque flexible en lugar de lineal para obtener con éxito relatos fiables y precisos. Además, cada entrevista es diferente, por lo que las personas entrevistadoras deben ejercer su mejor criterio profesional para decidir cómo proceder en cualquier momento en particular, pero siempre de acuerdo con estos Principios.
56. Las entrevistas no existen en forma aislada; forman parte de una investigación más amplia o de un esfuerzo de recopilación de información. Una entrevista se guiará por los objetivos de la operación más amplia y por otras pruebas disponibles. La información recopilada durante la entrevista puede, a su vez, utilizarse para ajustar los objetivos y las estrategias de una investigación más amplia, e incluso abrir nuevas líneas de indagación. La información obtenida durante las entrevistas puede ser crucial, ya que suele constituir



la base de las decisiones posteriores, como si se debe enjuiciar o no, y puede presentarse como prueba importante en procedimientos legales o de otro tipo.

57. Un proceso de entrevista efectivo generalmente implica lo siguiente:
- Preparación y planificación minuciosas
 - Asegurar que se apliquen las salvaguardias relevantes en todo el proceso
 - Tener una mente abierta, incluso evitando los prejuicios
 - Crear un entorno no coercitivo
 - Establecer y mantener una buena relación
 - Usar técnicas de interrogatorio legales y científicamente respaldadas
 - Escuchar activamente y permitir que la persona entrevistada hable libre y completamente
 - Evaluar y analizar la información recopilada y el proceso de entrevistas.

Información Precisa y Confiable

58. El objetivo de todas las entrevistas es obtener información precisa y confiable de la persona entrevistada; nunca es para confirmar la creencia del entrevistador o la entrevistadora acerca de lo que pudo haber sucedido, ni para coaccionar a la persona entrevistada para que brinde información. La información precisa y confiable proporciona la base para una toma de decisiones sensata por parte de las autoridades que realizan investigaciones y procesos de recopilación de información.
59. Buscar información precisa en una entrevista significa que las personas entrevistadoras tienen como objetivo obtener una descripción de los eventos que esté lo más libre posible de errores o defectos. La memoria puede ser frágil, imperfecta, incompleta y puede degradarse rápidamente. Por lo tanto, las personas entrevistadoras deben tratar de recopilar y registrar un relato de lo que ocurrió durante un evento que esté siendo examinado, que sea lo más fáctico y completo posible sin omisiones ni distorsiones.
60. Buscar información confiable en una entrevista significa que el relato, cuando se brinda sin obstáculos o coacción, es probable que sea confiable y podrá resistir al escrutinio, por ejemplo, en procedimientos legales posteriores.

Salvaguardias Legales

61. Las salvaguardias legales y procesales basadas en las normas legales internacionales son un componente esencial del proceso de entrevista. Su efectiva implementación antes, durante y después de la entrevista contribuye al éxito del proceso al asegurar el respeto a los derechos humanos y potenciar la confiabilidad y el valor probatorio de la información obtenida. Esto aumenta la probabilidad de entrevistas profesionales y efectivas y la observancia de un trato justo en todos los procesos judiciales y de recopilación de información. Por lo tanto, es de interés de las autoridades, incluidas las personas entrevistadoras, el asegurarse de que las personas entrevistadas sean tratadas



con dignidad y con el debido respeto de las normas legales pertinentes, ya que así se producen resultados jurídicamente sólidos.

62. Las autoridades deben garantizar la implementación efectiva de las siguientes salvaguardias durante todo el proceso de entrevista:⁵²
- a. Derecho a la información sobre los derechos
 - b. Derecho a permanecer en silencio
 - c. Derecho a la información sobre los motivos del arresto y cualquier cargo en el momento del arresto
 - d. Acceso a una persona intérprete
 - e. Derecho a notificar a un familiar o tercero de su detención
 - f. Derecho de acceso a un abogado o abogada, incluso mediante la asistencia letrada gratuita
 - g. Derecho de acceso a un médico y a un examen médico independiente
 - h. Derecho a contacto con el mundo exterior
 - i. Registro de personas detenidas
 - j. Grabación completa de la entrevista
 - k. Derecho a revisar y firmar el acta de la entrevista
 - l. Derecho a ser llevado sin demora ante un juez o jueza u otra autoridad judicial
 - m. Acceso a mecanismos de denuncia y supervisión efectivos e independientes.

Antes de la Entrevista - Garantizar un Entorno no Coercitivo

63. El respeto y cumplimiento de los derechos humanos desde el primer momento de contacto entre la persona entrevistada y las autoridades es fundamental para crear un entorno no coercitivo. Esto permite que las funcionarias y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, de inteligencia, seguridad o militares puedan crear condiciones propicias para recopilar información precisa y confiable durante la entrevista para cumplir con las obligaciones del Estado en virtud del derecho internacional, y proteger los derechos de la persona entrevistada.
64. El comportamiento ilegal y poco profesional, y la falta de responsabilidad, en las primeras etapas del contacto pueden manchar el proceso judicial global de forma irreversible.
65. Los estereotipos y los prejuicios pueden contaminar una entrevista y socavar el enfoque de mente abierta y basado en mantener una buena relación de confianza y entendimiento necesaria para obtener información precisa de las entrevistas. Las personas entrevistadoras deben ejercitar una mayor conciencia de sí mismas para evitar que los juicios preconcebidos conscientes e inconscientes sobre la identidad, características o antecedentes de la persona entrevistada afecten su línea de preguntas o la interpretación de la información proporcionada.

52. A/HRC/RES/31/31; A/HRC/RES/46/15, párr. 4 y 5.



66. Las 'conversaciones informales'⁵³, no deben llevarse a cabo, ya que suponen un riesgo de eludir las entrevistas oficiales o las salvaguardias aplicables. Una vez que se ha tomado la decisión de arrestar, los oficiales solo deben formular a las personas a entrevistar una gama limitada de preguntas fuera de las entrevistas oficiales, sobre la información personal o datos biográficos que sean necesarios para llevar a cabo el arresto y administrar los procedimientos de ingreso a la custodia.
67. El riesgo de un trato ilegal e inhumano es particularmente alto en el momento de la aprehensión o del arresto y antes de la llegada a un lugar de detención oficialmente reconocido. Los riesgos asociados con este período incluyen el uso excesivo de la fuerza, el uso indebido de los medios de coerción, los interrogatorios coercitivos improvisados y los períodos prolongados de confinamiento en vehículos de transporte, todo lo cual puede equivaler a tortura.⁵⁴
68. Cuando se ha tomado la decisión de detener a una persona, las autoridades deben asegurarse de que esta persona sea llevada sin demora a un lugar de detención oficialmente reconocido. Cada vez que una persona detenida es trasladada hacia o desde un lugar de detención (u otro lugar, como un tribunal) para ser entrevistada, debe ser transportada de manera humana, segura y protegida. Los procedimientos para el transporte seguro de las personas detenidas deben estar respaldados por un registro completo y adecuado, en un registro oficial que abra una ficha de custodia para cada persona y registre detalles como el momento de la privación de libertad, las personas responsables de su custodia, su condición a la llegada, y la hora de llegada al lugar de detención.⁵⁵
69. Los malos tratos o las condiciones deficientes durante este período inicial pueden tener un efecto negativo en la investigación y en cualquier entrevista posterior: las personas entrevistadas pueden mostrarse reacias a hablar y pueden sufrir efectos negativos cognitivos y físicos que menoscaben su capacidad para comprender y ejercer plenamente sus derechos así como su capacidad para brindar información precisa y confiable. Asegurar la protección de los derechos humanos y la dignidad de la persona entrevistada durante este tiempo, más allá de ser un deber legal de las funcionarias y los funcionarios, contribuye a la integridad de todos los procedimientos posteriores.
70. Cuando una persona es detenida antes o entre sesiones de entrevistas, las autoridades deben asegurarse de que esté en condiciones que respeten los derechos humanos y se la trate con dignidad en todo momento. Esto incluye satisfacer sus necesidades básicas en cuanto a comida, agua, temperatura y descanso adecuado.⁵⁶

53. Esto se refiere a cualquier comunicación entre un funcionario/a y una persona sospechosa, testigo, víctima u otra persona de interés fuera de una entrevista oficial.

54. Ver A/72/178, Informe del Relator Especial sobre la Tortura, 20 de julio de 2017.

55. Art. 17 de la Convención sobre Desapariciones Forzadas.

56. Art. 16 de la UNCAT; A/HRC/RES/46/15, párr. 6; ver también CPT/Inf (2019) 9, 28º Informe General del CPT, abril de 2019, párr. 80; Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, Directrices sobre las condiciones de arresto, custodia policial y prisión preventiva en África (Directrices de Luanda), 28 de julio de 2016, Regla 4 (e); Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas, aprobados por la Comisión durante su 131º período ordinario de sesiones, celebrado del 3 al 14 de marzo de 2008, principio XI.



71. Las entrevistas no deben ser excesivas y deben realizarse en un entorno no intimidante y respetuoso de los derechos humanos⁵⁷ con atención a la privacidad y seguridad. Las condiciones físicas óptimas para la persona entrevistada pueden mejorar la concentración, promover la relación, mejorar la comunicación y facilitar un recuerdo confiable.

Mantener informada a la persona entrevistada

72. Demostrar preocupación por la persona entrevistada desde el contacto inicial es la primera oportunidad para generar confianza y cercanía. Esto es más probable cuando a la persona entrevistada se le dan explicaciones explícitas y tempranas de por qué la han llevado para interrogar, qué formalidades se aplican y cómo se desarrollará la entrevista. Explicar los procedimientos y las actividades probables es una oportunidad temprana para mostrar sinceridad, brindar previsibilidad, ser respetuoso y atento, y promover confianza.⁵⁸
73. Al privar a alguien de su libertad, las autoridades de la detención deben explicar claramente a esta persona: la acción que se está llevando a cabo (como el arresto); los fundamentos de hecho y de derecho que justifican dicha acción;⁵⁹ y comunicarle claramente información sobre sus derechos.⁶⁰ La autoridad que realiza la detención debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar, durante todo el proceso, que la persona ha comprendido tanto las razones como sus derechos, incluida la forma de acceder y ejercer sus derechos de manera significativa.
74. El derecho a recibir información, de parte de la autoridad que realiza la detención, sobre los motivos del arresto se aplica con independencia de la forma, formalidad o informalidad con la que se lleve a cabo el arresto, e independientemente de los motivos de la privación de libertad. Proporcionar información sobre los motivos del arresto y los cargos es una salvaguardia contra el arresto arbitrario y permite a una persona impugnar la legalidad de su arresto y buscar la liberación si cree que los motivos del arresto son infundados, inválidos o ilegales. Esto también permite a una persona impugnar y tratar de modificar sus condiciones y el trato durante la detención.
75. La información sobre los derechos de la persona entrevistada y cómo ejercerlos debe transmitirse verbalmente, en un lenguaje claro, no técnico y preciso, al momento de la detención; y la autoridad que realiza la detención también debe proporcionarla por escrito a su llegada al lugar de detención en un idioma y formato que se comprenda. El formulario escrito en el que se establecen sus derechos debe estar firmado por la persona detenida y se le debe permitir conservar una copia.
76. Se deben proporcionar intérpretes profesionales e independientes para todas las personas entrevistadas que no hablen o no comprendan el idioma utilizado por las autoridades, incluidas las personas con discapacidades sensoriales, como deficiencias

57. A/HRC/RES/31/31, párr. 12.

58. C.J. Place & J.R. Meloy, "Overcoming resistance in clinical and forensic interviews" (Superar resistencias en entrevistas clínicas y forenses), *International Journal of Forensic Mental Health*, vol. 17, núm. 4 (2018).

59. Art. 9 (2) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; A/HRC/ RES/31/31, párr. 6; A/HRC/46/15, párr. 4.

60. A/HRC/RES/31/31, párr. 6; A/HRC/RES/46/15, párr. 4; principio 13 del Cuerpo de Principios.



visuales, auditivas y de otro tipo. Dicha interpretación debe proporcionarse con prontitud y durante todo el proceso de la entrevista, especialmente cuando se les explican los derechos a las personas detenidas y cuando optan por ejercer sus derechos de acceso a un abogado o abogada y a profesionales médicos.⁶¹

Notificación a Familiares o a Terceras Partes

77. Una salvaguardia clave para las personas detenidas es su derecho a notificar sin demora a un familiar, amistad u otra persona de su elección sobre el hecho, el lugar y las circunstancias de su detención.⁶² La autoridad que realiza la detención es responsable de permitir la comunicación con una tercera persona y de registrar quién ha sido notificado y cuándo tuvo lugar la notificación. Además de ser una obligación legal, facilitar este contacto con el mundo exterior, también es una oportunidad para generar confianza y simpatía con una persona detenida.
78. Las autoridades solo pueden retrasar la notificación a una tercera persona de manera excepcional, y solo si la demora está prevista por la ley y es necesaria para evitar un riesgo para la investigación (por ejemplo, para evitar la destrucción de pruebas o la fuga de cómplices). Las razones de la demora deben registrarse de manera detallada, ser accesibles para abogados y abogadas y para la persona privada de libertad, ser aprobadas por un/a fiscal o un juez/a u otro funcionario/a superior apropiado y ser supervisadas judicialmente en cuanto a la continua necesidad y proporcionalidad de cualquier retraso.⁶³
79. Las personas extranjeras arrestadas o detenidas deben ser informadas inmediatamente de su derecho a comunicarse con un representante consular o diplomático de su país de origen, y las personas solicitantes de asilo deben ser informadas de su derecho a ponerse en contacto con los organismos internacionales pertinentes.⁶⁴ La autoridad que realice la detención facilitará el contacto.

Acceso a un Abogado o Abogada

80. Todas las personas detenidas que están siendo entrevistadas tienen derecho a un abogado o abogada, incluso a través de la defensoría oficial o la asistencia letrada gratuita, antes de cualquier interrogatorio por parte de las autoridades, con independencia de su estatus o designación formal. Este derecho se aplica desde el inicio de la privación de libertad.⁶⁵

61. A/HRC/RES/31/31, parr. 12(d); A/HRC/RES/46/15, parr. 4; Regla 55 (2) de las Reglas Nelson Mandela; el principio 14 del Cuerpo de Principios; ver también A/RES/67/187, Principios y Directrices de las Naciones Unidas sobre el Acceso a la Asistencia Jurídica en los Sistemas de Justicia Penal (Principios y Directrices sobre la Asistencia Jurídica), 20 de diciembre de 2012, párrafo 42 (d).

62. Art. 17 (2) (d) de la Convención sobre Desapariciones Forzadas; A/HRC/RES/46/15, párr. 5; principios 16 y 19 del Cuerpo de Principios.

63. Principio 16.4 del Cuerpo de Principios; Principios y Directrices sobre la Asistencia Jurídica, párr. 43(e).

64. Art. 17 (2) (d) de la Convención sobre Desapariciones Forzadas; A/HRC/RES/46/15, párr. 4; principio 16,2 del Cuerpo de Principios.

65. Art. 14 (3) (d) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; principio 17 del Cuerpo de Principios.



81. El acceso a un abogado o abogada está indisolublemente vinculado a la protección de los derechos, la prevención de la tortura y otros malos tratos, y ayuda a proteger contra la auto-inculpación forzada.
82. La persona entrevistada tiene derecho a un abogado o abogada de su elección o a que se le proporcione uno de forma gratuita donde los intereses de la justicia así lo requieran.⁶⁶ Tiene derecho a consultar con su abogado/a con suficiente tiempo en un entorno confidencial antes de la entrevista. Los funcionarios y las funcionarias de detención deben facilitar activamente la asistencia oportuna de un abogado o abogada en coordinación con la persona entrevistadora (si se trata de una persona diferente).⁶⁷
83. Cuando la persona entrevistada solicita la presencia de un abogado/a, la entrevista, o las llamadas "conversaciones informales", no puede tener lugar antes de que la persona entrevistada se haya reunido con su abogado/a, y no deben tener lugar sin la presencia del abogado/a.
84. La persona entrevistada puede renunciar a su derecho a un abogado/a. Si o cuando una persona entrevistada decide renunciar a su derecho a un abogado/a, la renuncia debe ser libremente adoptada, voluntaria y debidamente registrada, y debe estar firmada por la persona detenida. Cualquiera que haya renunciado a su derecho a un abogado/a debe ser informado claramente de que la renuncia puede ser revocada en cualquier momento.⁶⁸
85. La presencia del abogado/a es obligatoria para los niños, las niñas y personas detenidas entrevistadas como sospechosas.⁶⁹

Acceso a Exámenes y Atención Médica

86. Las autoridades tienen el deber de proteger la integridad y la salud de todas las personas bajo su custodia. Se debe garantizar expresamente a las personas detenidas el derecho de acceso a un médico y el derecho a un reconocimiento médico por un profesional de la salud independiente, sin demora, desde el momento de la privación de libertad. La autoridad que realiza la detención también es responsable de proporcionar a las personas detenidas acceso a atención médica durante su detención.⁷⁰
87. El médico u otro profesional médico debe registrar el estado físico y mental en el que una persona arrestada o detenida ingresa al centro de detención, incluidos los signos o quejas de uso excesivo de la fuerza durante el arresto y el transporte al lugar de detención. Un examen médico independiente, de conformidad con el Protocolo de Estambul, debe

66. Art. 14 (3) (d) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Principios y Directrices sobre la Asistencia Jurídica.

67. Principios y Directrices sobre la Asistencia Jurídica, párr. 43 d); principio 18.3 del Cuerpo de Principios; CCPR/C/GC/32, párr. 34.

68. Principios y Directrices sobre la Asistencia Jurídica, párr. 43 b).

69. Art. 37 (d) y 40 (2) (b) (ii) del CRC; *ver también* Comité de los Derechos del Niño, CRC/C/GC/10, Observación General No. 10 (2007), Los derechos del niño en la justicia de menores, 25 de abril de 2007, párrs. 49-50.

70. A/RES/34/169, art. 6; principio 24 del Cuerpo de Principios; *ver también* A/RES/ 37/194, Principios de ética médica aplicables para la protección de personas presas contra la tortura (1983) (Principios de ética médica) adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1982.



- realizarse sin demora, si la persona detenida así lo solicita, o si existe una sospecha o indicio de que ha sido sometida a tortura u otros malos tratos.⁷¹ El profesional médico que realiza el examen no debe pertenecer ni depender funcionalmente de las autoridades de detención ni de un organismo encargado de hacer cumplir la ley. No se debe realizar ninguna entrevista hasta que se complete el examen médico.
88. Los exámenes médicos deben ser proporcionados gratuitamente por profesionales de la salud independientes, imparciales y con formación adecuada. Las autoridades deben asegurarse de que el personal médico involucrado en el examen sea del género preferido por la persona examinada. El personal médico debe asegurarse de que las personas detenidas den su consentimiento libre e informado antes y durante los exámenes, las pruebas o el curso del tratamiento. Deben tomarse medidas especiales para garantizar que las personas con discapacidad reciban información de una manera o forma que les permita dar su consentimiento libre e informado.⁷²
89. Todos los exámenes médicos deben realizarse fuera de la escucha y de la vista del personal encargado de hacer cumplir la ley. En casos excepcionales, si el profesional de la salud así lo solicita, se pueden considerar medidas de seguridad especiales, como tener un oficial a la vista, pero siempre lejos de su escucha. Tales arreglos deben anotarse tanto en los registros de inspección como en los de custodia. Se debe evitar el uso de cualquier medio de sujeción durante el examen médico y siempre debe basarse en una evaluación de seguridad individual por parte del profesional médico.⁷³
90. Todos los hallazgos de salud, mental y física, deben documentarse, ponerse a disposición de la persona detenida y su abogado o abogada, y ser accesibles si es necesario para los procedimientos legales posteriores. La persona detenida o sospechosa tiene derecho a acceder a los registros de sus exámenes y tratamientos médicos. La confidencialidad de los datos médicos debe observarse estrictamente, y el personal no médico no debe tener acceso a los registros médicos o informes de lesiones, excepto cuando sea necesario.⁷⁴
91. Las personas que van a ser entrevistadas deben estar física y psicológicamente aptas para ese propósito. Estar en el estado de salud adecuado facilita significativamente tanto el desarrollo de confianza y cercanía como la obtención de información de la memoria.⁷⁵ Entrevistar a una persona que parece estar traumatizada, angustiada, exhausta, intoxicada o en un estado debilitado puede volver a traumatizarle, aumentar la sugestión, producir información de mala calidad y correr el riesgo de que la evidencia sea cuestionada o

71. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR), *Manual sobre la investigación y documentación eficaces de tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes* (Protocolo de Estambul), 2004, HR/P/PT/8/Rev. 1.

72. Art. 25 (d) de la CDPD; Declaración de Lisboa de la Asociación Médica Mundial sobre los derechos de los pacientes (Declaración de Lisboa), adoptada en septiembre/octubre de 1981, enmendada en septiembre de 1995, revisada en la redacción en octubre de 2005, reafirmada en abril de 2015; Protocolo de Estambul, párrs. 63-64.

73. Protocolo de Estambul, párrs. 6, 82.

74. Principio 26 del Cuerpo de Principios; Declaración de Lisboa, párr. 7; Protocolo de Estambul, párrs. 65.

75. S. O'Mara (2020) "Interrogating the Brain: Torture and the Neuroscience of Humane Interrogation" (Interrogar al cerebro: La tortura y la neurociencia de la entrevista humanitaria) en *Interrogation and Torture*, Barela y col., Eds. (nota al pie 24).



rechazada en procesos legales posteriores. Las personas entrevistadoras deben retrasar temporalmente una entrevista si una persona entrevistada parece no estar en condiciones o si un profesional médico ha informado que la persona detenida no está apta para una entrevista.

Preparativos para la persona entrevistadora

92. Una vez que un individuo ha sido identificado como una persona a quien las autoridades desean entrevistar, el entrevistador o entrevistadora designado debe comenzar con los preparativos minuciosos. Este trabajo inicial siempre debe tener lugar dentro de una estrategia general de entrevistas, de modo que la entrevista se considere en el contexto de la investigación general o la operación de recopilación de información.
93. Estar completamente preparado aumenta la capacidad del entrevistador o la entrevistadora para comunicarse de manera efectiva con las personas entrevistadas y, por lo tanto, la probabilidad de obtener información confiable. Los esfuerzos dedicados a la planificación reducen el riesgo de que se desestimen los casos como resultado de errores de procedimiento u otros errores evitables.
94. Antes de comenzar una entrevista, es fundamental maximizar el valor investigativo y probatorio de la información ya recopilada. En la medida de lo posible, los entrevistadores y las entrevistadoras deben obtener y revisar tanta evidencia o información como esté disponible, como declaraciones ya tomadas de testigos y víctimas, declaraciones anteriores de una persona sospechosa, informes forenses, evidencia física e imágenes e información electrónicas. Las personas entrevistadoras deben evaluar la relevancia y confiabilidad de la información disponible e identificar lagunas de información que deben llenarse antes y durante la entrevista.
95. Al prepararse para una entrevista - y durante todo el proceso - las personas entrevistadoras deben tener cuidado para evitar "sesgos de confirmación". Los entrevistadores/as deben buscar activamente pruebas o explicaciones que vayan más allá de sus supuestos iniciales u opiniones, incluidas las que indican inocencia. Al mantener una mentalidad abierta de recopilación de información durante todo el proceso, las personas entrevistadoras deben seguir siendo lo más objetivas posible. También deben considerar explicaciones alternativas plausibles que se explorarán durante la entrevista para eliminar las dudas sobre los asuntos que se están examinando y establecer las condiciones para tomar decisiones bien informadas.
96. Cada entrevista requiere un plan de entrevista que describa los detalles tales como los objetivos, las preguntas específicas que se harán, el modo de grabación, el tiempo, el lugar de la entrevista y otras personas que estarán en la sala. Las entrevistas efectivas deben tener un tiempo limitado y centrarse en objetivos claros.⁷⁶ Los planes deben incluir un elemento de flexibilidad ya que cada entrevista es diferente y el intercambio será dinámico.

76. J.J. Cabell, S.A. Moody & Y. Yang, , "Evaluating effects on guilty and innocent suspects: an effect taxonomy of interrogation techniques" (Evaluación de efectos sobre sospechosos culpables e inocentes: una taxonomía de efectos de las técnicas de interrogatorio) *Psychology, Public Policy, and Law*, vol. 26, No. 2 (2020). D. Davis, & R.A. Leo, "Interrogation-related regulatory decline: ego depletion, failures of self-regulation, and the decision to confess" (Disminución regulatoria relacionada con el interrogatorio: agotamiento del ego, fallas en la autorregulación y la decisión de confesar), *Public Policy, and Law*, vol. 18, N ° 4 (2012).



97. Saber cómo y cuándo presentar pruebas e información durante una entrevista es una habilidad clave para las personas entrevistadoras y debería ser parte de sus preparativos. El momento de la divulgación de la evidencia potencial puede ser una forma efectiva de determinar la confiabilidad de lo que dice la persona entrevistada. Si la evidencia se presenta demasiado pronto, cualquier información proporcionada posteriormente puede simplemente reflejar lo que la persona entrevistada aprendió durante la entrevista o cree que debería decir, en lugar de ser el resultado de recuerdos auténticos.⁷⁷ Por lo tanto, planificar el momento adecuado para la divulgación de información puede mitigar el riesgo de contaminar la memoria de la persona entrevistada. Toda divulgación estratégica de pruebas debe ser compatible con las leyes nacionales sobre el derecho de la persona sospechosa a obtener información suficiente sobre las acusaciones para poder impugnar efectivamente la legalidad del arresto o la detención.
98. En sus preparativos, las personas entrevistadoras deben considerar cómo harán un registro de lo que se dice. Antes de la entrevista, el entrevistador o la entrevistadora siempre debe informar a la persona entrevistada y a su abogado/a cómo se grabará la entrevista y obtener su consentimiento libre e informado.
99. La grabación en video permite a la persona entrevistadora concentrarse en la entrevista y ahorra tiempo si se deriva en un proceso judicial. La grabación en video de toda la entrevista también es una salvaguardia importante contra los malos tratos.⁷⁸ Cuando se hace correctamente, proporciona un registro completo y auténtico de la entrevista.⁷⁹ El uso de esta tecnología facilita la investigación de las denuncias de malos tratos, lo que redundará en interés mutuo del entrevistador/a y de la persona entrevistada en los casos en que se alega mala conducta.
100. Si el equipo de grabación está disponible pero no se utiliza, se deben registrar las razones y las justificaciones específicas. También se debe documentar cualquier otra desviación de las políticas departamentales o de la agencia sobre la grabación. Cualquier grabación electrónica de entrevistas debe conservarse durante un período razonable y estar disponible para su revisión por las personas apropiadas.⁸⁰
101. Quienes realizan las entrevistas deben verificar todos los aspectos de la actividad previa a la entrevista y el tratamiento de las personas entrevistadas, incluidos los registros de custodia, para que puedan evaluar cualquier impacto potencial que la actividad previa pudiera tener en la entrevista.

77. Granhag & Hartwig. "The strategic use of evidence technique" (La técnica de uso estratégico de la evidencia), (nota al pie 31).

78. Regla 9 (c) de las Directrices de Luanda; TEDH, *Doyle c. Irlanda*, Solicitud no. 51979/17, Sentencia, 23 de mayo de 2019, párr. 99; CPT, 12 ° Informe General, CPT/Inf (2002) 15, párr. 36; ver también Fair Trials International y Comité Húngaro de Helsinki, Informe de la reunión - Evento de intercambio de experiencias sobre grabación audiovisual de entrevistas en procesos penales, 9 de noviembre de 2018.

79. La grabación audiovisual debe incluir tanto al entrevistador/a como al entrevistado/a en el fotograma del video. Un enfoque solo en el entrevistado distorsiona las percepciones de aquellos que pueden ver el video posteriormente (por ejemplo, jueces o jurados), ver G.D. Lassiter, L.J. Ware, M.J. Lindberg, & J.J. Ratcliff, "Grabar en video los interrogatorios de custodia: hacia una política con base científica", en *Police Interrogations and False Confessions*, Lassiter y Meissner, eds. (nota al pie 8).

80. Principio 23 del Cuerpo de Principios.



102. La persona entrevistadora debe asegurarse de que se respeten todas las garantías que se aplican antes de la entrevista, incluso trabajando con representantes legales. Esto contribuye a construir una buena relación con la persona entrevistada, ya que demuestra el respeto del entrevistador o la entrevistadora por los derechos humanos y la dignidad de la persona entrevistada y mejora las perspectivas de obtener información confiable.
103. Los entrevistadores y las entrevistadoras son responsables de considerar las necesidades de la persona entrevistada identificadas anteriormente por los funcionarios/as, así como de evaluar las situaciones de mayor vulnerabilidad (incluido el estado emocional de la persona entrevistada) y de prepararse para abordarlas de manera adecuada. Por ejemplo, pueden necesitar hacer arreglos para que haya terceros presentes, como representantes legales y personas de apoyo para niños y niñas o personas entrevistadas con discapacidad intelectual o psicosocial.
104. Los entrevistadores y las entrevistadoras deben monitorear continuamente sus propias emociones sobre el tema y sus sentimientos hacia la persona entrevistada, para poder proyectar calma y autocontrol a lo largo de la entrevista. Si esto parece imposible, se debe asignar un entrevistador/a diferente para que se haga cargo.

Durante la Entrevista: Establecer y Mantener una relación de confianza y entendimiento

105. Las personas entrevistadoras eficaces son adaptables, escuchan atentamente, comunican empatía y adoptan el espíritu de que el interrogatorio no coercitivo, humano, ético, legal y apropiado sirve a los intereses de todos los involucrados: la persona entrevistadora, la persona entrevistada y las autoridades encargadas de la recopilación de información. Reconocen que el rol de la persona entrevistadora es adquirir la mejor información posible para tomar decisiones. Solo los tribunales determinan culpabilidad o inocencia.
106. El desarrollo de una buena relación es esencial para respaldar una recopilación de información efectiva. Durante la entrevista, la compenetración implica establecer y mantener una relación caracterizada por: el respeto y la confianza; una mentalidad de no juzgar; lenguaje corporal no agresivo; atención; y paciencia. Esto reduce los efectos del desequilibrio de poder inherente en el proceso de entrevista.
107. El entrevistador o la entrevistadora debe tomarse un tiempo para interactuar de manera significativa con la persona entrevistada y reiterar claramente la información sobre sus derechos y el procedimiento de la entrevista; si es necesario, esto incluye la asistencia de una persona intérprete y cualquier otro tercero para ayudar en la comunicación. Si la persona entrevistada parece no estar segura de sus derechos, quien realiza la entrevista debe explicarlos nuevamente y confirmar que los ha entendido. En el caso de personas sospechosas en casos penales, las personas entrevistadoras deben recordarle al individuo que tiene derecho a permanecer en silencio y que su relato puede usarse como prueba en su contra.



108. Un abogado o una abogada presente durante una entrevista sirve como un recurso legal, un testigo ocular de la imparcialidad del proceso y una salvaguardia contra malentendidos, tergiversaciones y cualquier intento de realizar la entrevista ilegalmente. Estas funciones sirven para realzar el valor probatorio de la información recopilada durante la entrevista.
109. Una persona entrevistadora eficaz debe establecer una relación de trabajo respetuosa y profesional con el abogado o la abogada. El abogado o abogada presente tiene derecho a hacer preguntas, solicitar aclaraciones, impugnar la evidencia presentada, impugnar preguntas injustas o comportamiento abusivo por parte de la persona entrevistadora y, en general, estar atento a los derechos de su cliente.
110. Si una persona entrevistada requiere la presencia de un abogado o una abogada, incluso si previamente ha renunciado a ese derecho, la entrevista se suspenderá hasta que esté presente un abogado o abogada.
111. La persona entrevistadora debe permanecer atenta al estado físico y mental de la persona entrevistada durante toda la entrevista. Se le debe proporcionar suficientes períodos de descanso, y alimentos y bebidas adecuados.
112. Establecer expectativas al comienzo de una entrevista conducirá a un proceso más efectivo. Por ejemplo, el entrevistador o la entrevistadora debe animar a la persona entrevistada a que diga si hay algo que no entiende o cree que ha sido malinterpretado. Se debe invitar a la persona entrevistada a dar tantos detalles relevantes como pueda, a tomarse el tiempo que necesiten antes de responder, a hacer preguntas y a decir si necesita algo.

Técnicas de Recopilación de Información

113. La escucha activa ayuda al entrevistador/a a procesar la información proporcionada por la persona entrevistada. Al escuchar activamente, el entrevistador/a demuestra que está siguiendo lo que dice la persona entrevistada y que se esfuerza por comprenderla. El entrevistador/a debe cuidarse de no guiar a una persona entrevistada inadvertidamente mediante el uso de señales verbales o visuales, incluidos sonidos, gestos o preguntas, que puedan interpretarse como estar de acuerdo o en desacuerdo con lo que dice la persona.
114. Se debe invitar a la persona entrevistada a que explique en sus propias palabras su participación, conocimiento o recuerdo del asunto que se está examinando, y se le debe permitir que responda plenamente. Este relato luego se puede indagar para obtener más detalles, para llenar los vacíos, o explicar las discrepancias.
115. Por lo general, el entrevistador/a no debe interrumpir al entrevistado/a ni interrumpir su línea de pensamiento y debe permanecer siempre atento a la información proporcionada para anotar detalles importantes e identificar temas específicos que requieran seguimiento. La no interrupción se complementa haciendo uso del silencio cuando sea apropiado. Al permanecer callado, el entrevistador/a indica que es aceptable tomarse un tiempo para detenerse y pensar, y que está dispuesto a esperar para obtener más detalles.



116. El tipo de interrogatorio empleado en una entrevista contribuye a lograr los objetivos deseados y los resultados generales. El objetivo es obtener tanta información voluntaria, y no contaminada, como sea posible. Cada pregunta debe tener un propósito y debe formularse sin juzgar. El lenguaje utilizado debe ser claro y evitar términos técnicos o jerga y siglas o acrónimos.
117. Las preguntas abiertas, como 'explíqueme', 'cuénteme' o 'por favor describa', reducen el riesgo de contaminar la memoria de la persona entrevistada; es más probable que produzcan más detalles y respuestas más completas, y reducen la influencia del entrevistador.
118. Preguntas de sondeo, como "quién", "qué" y "dónde", pueden ser necesarias para obtener más detalles una vez que se haya dado respuesta a una pregunta abierta. Ayudan a obtener información adicional relevante e identificar brechas e inconsistencias específicas que requieren una mayor exploración. Las personas entrevistadas también pueden revelar algo que no hayan revelado previamente.
119. El uso estratégico de la información puede ayudar a guiar la entrevista para garantizar que la información que se obtiene sea relevante para el propósito de la entrevista.
120. Los resúmenes precisos de lo que ha dicho la persona entrevistada pueden facilitar la progresión positiva de la entrevista y ayudar al entrevistador/a y al entrevistado/a a recordar detalles importantes. Sin embargo, los resúmenes mal redactados pueden contaminar el relato e introducir sesgos o inexactitudes. Las personas entrevistadas también pueden interpretar un resumen inexacto como una indicación de que el entrevistador/a no estaba escuchando o está tratando de manipular su relato.

Encontrar Renuencia

121. Los entrevistadores y las entrevistadoras pueden encontrarse con personas entrevistadas que sean reacias a hablar y, por lo tanto, deben anticipar cómo manejarán tales situaciones. No querer o aceptar responder preguntas puede ser una elección deliberada. Por ejemplo, las personas sospechosas en los casos penales tienen derecho a guardar silencio, y algunos ejercerán este derecho. Esta decisión debe respetarse siempre y no incide en el derecho de la persona entrevistada a la presunción de inocencia.
122. Las razones por las que una persona entrevistada puede mostrarse reacia a hablar pueden incluir ansiedad generalizada o incertidumbre sobre el proceso, especialmente si la persona nunca ha estado involucrada en tal situación antes. El miedo también puede influir; por ejemplo, temor a la policía y a otros funcionarios estatales, o temor a repercusiones adversas para ellas mismas o para otras personas, si se sabe que ha hablado con las autoridades. Las personas entrevistadas también pueden verse afectadas psicológicamente por lo que han visto, oído o pasado. La renuencia a hablar también puede deberse a reacciones personales de la persona entrevistada hacia el entrevistador/a o intérprete.



123. También es posible que una persona entrevistada esté dispuesta a proporcionar información pero no pueda hacerlo. Esto puede deberse a que la persona no tenía al principio la información relevante o porque no registró los detalles. Puede ser que el paso del tiempo, o lo que ha vivido la persona entrevistada le haya llevado a olvidar los detalles originales, o le haya impedido recuperarlos de su memoria.
124. Las personas entrevistadoras aumentarán la probabilidad de realizar una entrevista efectiva al expresar una conciencia respetuosa del por qué alguien puede ser reacio a hablar, aclarar que cualquier información proporcionada se mantendrá confidencial dentro de los límites permitidos por la ley y respetar cualquier negativa continua a hablar. Los entrevistadores y las entrevistadoras no deben extraer inferencias negativas de la negativa de la persona entrevistada a responder preguntas, y deben permanecer libres de juicios valorativos cuando una persona entrevistada pueda admitir delitos o transmitir información vergonzosa.

Suspender la Entrevista

125. Es apropiado y permisible que las personas entrevistadoras suspendan la entrevista para dar seguimiento a la información recibida o realizar indagaciones adicionales. Del mismo modo, el abogado/a o la persona entrevistada pueden solicitar una pausa, por ejemplo, para descansar o para consultar en privado. La negativa de aceptar tal solicitud puede afectar la confiabilidad de la información recopilada en la entrevista.
126. Si la persona entrevistada requiere atención médica, el entrevistador o la entrevistadora debe suspender inmediatamente la entrevista y asegurarse de que se le brinde atención inmediata.
127. Es fundamental garantizar que no se entreviste a personas como testigos para eludir los requisitos legales vinculados al interrogatorio de sospechosos.⁸¹ Si una persona entrevistada originalmente como testigo se convierte en sospechosa en el curso de una entrevista, el entrevistador o la entrevistadora debe detener inmediatamente la sesión para advertirle claramente a la persona entrevistada que su estado ha cambiado al de sospechosa. El entrevistador/a debe informar la persona entrevistada de sus derechos como sospechosa y proporcionar el tiempo y los recursos necesarios para que la persona entrevistada pueda ejercer esos derechos.

Conclusión de la Entrevista: Evaluación y Análisis

128. Una persona entrevistadora eficaz siempre debe terminar la entrevista con respeto y tono profesional. Esto aumenta la probabilidad de mantener abiertos los canales para futuras comunicaciones, evita posibles malentendidos y puede mejorar la confianza en las instituciones públicas.

81. A/71/298 (nota de pie de página 3).



129. El entrevistador o entrevistadora debe revisar la información obtenida con la persona entrevistada (y el abogado/a, si está involucrado/a) y, cuando se haya realizado un registro escrito (en lugar de una grabación de audio/video), invitarle a firmar como confirmación de la exactitud del registro. Cualquier enmienda debe registrarse y, si fuera relevante, cualquier negativa de la persona entrevistada a firmar el registro de la entrevista.⁸² Se debe proporcionar una copia de cualquier registro escrito a la persona entrevistada y a su abogado/a (si está involucrado).⁸³ Luego, el entrevistador o entrevistadora debe proporcionar a la persona entrevistada la información adecuada sobre las próximas etapas del proceso.
130. Una vez finalizada la entrevista, la persona entrevistadora debe asegurarse de que la información proporcionada durante el proceso está sujeta al nivel adecuado de privacidad y protección de los datos. Esto puede incluir asegurarse de que dicha información no se comunique al público, ni a las instituciones de una manera que pueda poner en peligro los derechos de la persona entrevistada.
131. La evaluación y el análisis son una parte integral de un proceso de entrevista exitoso. El tiempo dedicado a esto puede variar según la gravedad del asunto, sin embargo, nunca debe apresurarse. La persona entrevistadora debe evaluar y analizar:
 - a. El valor y la confiabilidad de la información obtenida y cómo encaja con la evidencia conocida, las lagunas de información y otra inteligencia recopilada.
 - b. Conocer qué consultas adicionales son necesarias para avanzar la investigación u operación.
 - c. Saber si todas las salvaguardias relevantes se aplicaron de manera efectiva.

82. Ver, por ejemplo, Regla 9 (e) (v) de las Directrices de Luanda; CPT, 2º Informe General, CPT / Inf (92) 3, párr. 39.

83. Principio 23(2) del Cuerpo de Principios.



◀ Principio 3 ▶ Vulnerabilidad

Una entrevista efectiva requiere identificar y abordar las necesidades de las personas entrevistadas en situaciones de vulnerabilidad.



La Entrevista como una Situación de Vulnerabilidad

132. Prácticamente todas las personas entrevistadas se encuentran en una situación de vulnerabilidad debido al equilibrio de poder inherentemente desigual que caracteriza a estas interacciones con las autoridades. El desequilibrio de poder es particularmente agudo cuando una persona entrevistada está detenida y, por lo tanto, depende totalmente de las autoridades para el ejercicio y disfrute de sus derechos humanos.
133. Las personas entrevistadoras deben ser conscientes de los posibles efectos del desequilibrio de poder y tomar medidas para mitigarlos, para asegurar así la protección de todas las personas entrevistadas bajo la ley y maximizar el valor de la información recopilada. El desequilibrio de poder puede hacer que la persona entrevistada sienta cualquier cosa, desde una leve ansiedad hasta un miedo extremo. Tales reacciones pueden afectar las respuestas físicas, cognitivas y emocionales de una persona al ser interrogada. Pueden dificultar la comprensión de las preguntas planteadas y las posibles implicaciones de sus respuestas. También pueden afectar la capacidad para tomar decisiones informadas en su propio interés o para proporcionar información detallada y precisa. En el peor de los casos, el estado de mayor estrés que sienten algunas personas entrevistadas puede afectar la recuperación de la memoria y producir información falsa.
134. Seguir la orientación de estos Principios puede ayudar a tranquilizar a las personas entrevistadas y contribuirá a crear un entorno no coercitivo. Hacerlo jugará un papel particularmente importante para prevenir el abuso de poder por parte de las personas entrevistadoras, lo que socavaría la integridad del proceso de entrevista, así como para reducir la práctica de alto riesgo de las 'entrevistas informales' que conllevan riesgos significativos de malos tratos.



Personas en Situaciones de Mayor Vulnerabilidad

135. Algunas personas entrevistadas experimentarán una situación de mayor vulnerabilidad cuando la entrevista se cruce con otros factores de riesgo específicos. En tales circunstancias, la persona entrevistada tendrá necesidades y derechos adicionales que requerirán la atención de las autoridades.⁸⁴ Dichos factores de riesgo pueden incluir, por ejemplo:
- a. Edad, sexo, género, identidad o expresión de género u orientación sexual
 - b. Nacionalidad o etnia
 - c. Tránsito cultural o religioso
 - d. Discapacidad física, intelectual o psicológica
 - e. Dificultades de comunicación
 - f. Dificultades para comprender (incluidas las barreras del idioma)
 - g. Incapacidad para leer y/o escribir
 - h. Condiciones relacionadas con la edad, como la demencia
 - i. Pertenecer a un grupo minoritario o un grupo socioeconómico marginado.
136. Aceptando que la “vulnerabilidad” es un concepto dinámico y en evolución, otras características situacionales que pueden aumentar la vulnerabilidad incluyen:
- a. El estado de salud como lesión, enfermedad, depresión, ansiedad, intoxicación, trastorno de estrés postraumático u otro estado debilitado o alterado.
 - b. Las experiencias traumáticas previas, incluido haber sido objeto o haber presenciado abusos o violaciones de derechos humanos.
 - c. La situación migratoria, como solicitante de asilo o refugiado, trabajador migrante no reconocido, migrante irregular o víctima de trata de personas.
 - d. El estar embarazada o amamantando, o ser la cuidadora principal de otras personas y no haber tenido la oportunidad de hacer arreglos de cuidado alternativo.
 - e. La naturaleza del delito que se investiga, como la pedofilia, delitos políticos o actos terroristas.⁸⁵
137. Los riesgos pueden variar según factores como el contexto, la cultura y el tiempo. Las características que sugieren una mayor vulnerabilidad pueden ser de naturaleza permanente o temporal. En algunos casos, la mayor vulnerabilidad de una persona puede ser obvia o ya estar documentada; en otros casos, puede que no se conozca o no

84. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), A/RES/34/180 de 18 de diciembre de 1979; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), resolución 2106 (XX) de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1965; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CPCD), A/RES/61/106, 24 de enero de 2007; Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, A/RES/45/158, 18 de diciembre de 1990; véase también la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, A/RES/61/295, 2 de octubre de 2007; Reglas de Bangkok, Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia de Menores (Reglas de Beijing), A/RES/40/33, 29 de noviembre de 1985; Reglas de La Habana; Comisión Internacional de Juristas (ICJ), Principios de Yogyakarta - Principios sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo de 2007.

85. Ver, por ejemplo., A/68/295, Informe provisional del Relator Especial sobre la Tortura, 9 de agosto de 2013, párrs. 67-72.



sea evidente. Asimismo, puede ser el producto de varios factores que al interseccionar, dan lugar a realidades y experiencias vividas únicas, así como a una vulnerabilidad particularmente mayor a la discriminación y a los malos tratos.

138. En virtud de su edad, los niños y las niñas siempre se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad durante las entrevistas, lo que requiere medidas especiales para asegurar su adecuada protección. Por ello, las personas entrevistadoras que han recibido una formación especializada son más adecuadas para entrevistar a los niños y las niñas. Se debe considerar la mejor manera de comunicarse y establecer una buena relación con ellas y ellos y dónde y cuándo debe realizarse la entrevista. Las entrevistas con niños y niñas víctimas y testigos deben en todos los casos ser conducidas por personas entrevistadoras que hayan recibido formación especializada.
139. Cuando una niña o un niño es sospechoso, nunca debe ser sometido a interrogatorio ni se le debe solicitar que haga declaraciones o que firme ningún documento relacionado con el delito del que se sospecha sin la presencia y asistencia de un abogado o abogada y, en principio, de un adulto de confianza.⁸⁶ Los niños y las niñas no pueden renunciar a su derecho a un abogado o abogada.⁸⁷
140. Las personas entrevistadoras deben saber que ciertos comportamientos pueden aumentar la vulnerabilidad de una persona, y deben asegurarse de que no afecten las respuestas de la persona entrevistada. Éstas incluyen:
 - a. La sugestión, en la que las personas entrevistadas, en particular los niños y las niñas y las personas entrevistadas con discapacidad psicosocial o intelectual, se dejan influir fácilmente y son sumamente vulnerables a que se les formulen preguntas engañosas o se les someta a presiones interrogativas y engaños, que pueden dar lugar a información falsa o poco fiable.
 - b. La aquiescencia, es decir, la tendencia a responder afirmativamente sin pensar, generalmente para terminar la entrevista lo antes posible.
 - c. La sumisión, donde una persona entrevistada dice lo que cree que el entrevistador/a quiere escuchar para obtener una respuesta favorable y evitar la desaprobación o malos tratos.
141. Las personas también pueden encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad debido a los prejuicios institucionales, la discriminación o la falta de conciencia, capacitación o infraestructura adecuada. Estas fallas pueden afectar las estructuras y políticas institucionales y/o el discernimiento y las acciones individuales.

86. Ver, por ejemplo, Oficina Regional de la UNICEF para Europa y Asia Central, *Directrices sobre asistencia jurídica adaptada a los niños*, Octubre de 2018; Comité de Ministros del Consejo de Europa, *Directrices del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre Justicia Adaptada a los Niños*, 17 de noviembre de 2010, párrs. 12, 88.

87. Art. 37 (d) y 40 (2) (b) (ii) de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN); ver también CRC/C/GC /10, párrs. 49-50.



Evaluar y Abordar las Situaciones de Mayor Vulnerabilidad

142. Las autoridades deben implementar protecciones mejoradas y medidas especiales diseñadas para abordar las necesidades y los derechos específicos de las personas en situaciones de mayor vulnerabilidad, en particular en lo que se refiere a la no discriminación y la protección contra la autoincriminación forzada. Esto puede requerir una aplicación diferenciada de las salvaguardias legales y procesales.
143. Antes de realizar una entrevista, las autoridades deben evaluar si la persona entrevistada puede encontrarse en una situación de vulnerabilidad, y si requiere de una atención especial. El tipo de acción que se emprenda requerirá una respuesta flexible y personalizada. Las personas entrevistadoras y otras autoridades pertinentes deben considerar y determinar, caso por caso, si deben convocar a otro entrevistador o entrevistadora, como alguien de otro género o con capacitación especializada, o consultar con personas expertas en particular. Algunos pasos deben establecerse en la ley, otros deben depender del juicio de la persona entrevistadora.
144. Al evaluar y abordar las necesidades de una persona entrevistada, los entrevistadores y las entrevistadoras deben mantener al mínimo las preguntas y la discusión sobre los eventos en cuestión. Esto ayuda a evitar el riesgo de alterar o contaminar la memoria de la persona entrevistada antes del interrogatorio formal.
145. La vulnerabilidad no impide necesariamente que una persona entrevistada proporcione información confiable; esto a menudo se puede lograr con apoyo. Por ejemplo, las personas entrevistadas que experimentan dificultades auditivas o del habla pueden requerir un intérprete calificado o una persona de apoyo. Consultar con personas que conocen bien a la persona entrevistada, como un familiar o un trabajador social, puede facilitar la interacción del entrevistador con la persona entrevistada.
146. Un registro completo por escrito de cualquier evaluación de vulnerabilidades, junto con los pasos que tomó la persona entrevistadora para apoyar a la persona entrevistada, constituye una salvaguardia importante. Dicho registro ayuda a identificar los pasos necesarios para permitir una comunicación eficaz, el compromiso con el proceso de recopilación de información y la seguridad de la persona entrevistada. En el caso de personas sospechosas, las y los entrevistadores deben informar al representante legal de la persona entrevistada sobre cualquier vulnerabilidad identificada y los pasos que han tomado para adaptarse a las necesidades de la persona entrevistada.
147. Las y los entrevistadores responsables de interrogar a las personas entrevistadas en situaciones de mayor vulnerabilidad deben, en lo posible, haber recibido formación especializada o contar con la asistencia de una persona experta adecuada. En el caso de los niños y las niñas, el proceso de entrevista debe estar sujeto a procedimientos especializados y ser realizado por personas entrevistadoras especialmente capacitadas.
148. La persona entrevistadora debe tomar medidas razonables para garantizar que el lugar y el entorno en el que se lleva a cabo la entrevista no generen por sí mismos angustia para la persona entrevistada en una situación de mayor vulnerabilidad.



◀ Principio 4 ▶ Capacitación

La entrevista efectiva es un compromiso profesional que requiere formación específica.



149. Todo el personal que realiza entrevistas, incluyendo a la policía y a otros agentes del orden, así como el personal militar y de inteligencia, debe recibir capacitación específica sobre las entrevistas efectivas, de acuerdo con los principios descritos en este documento. Esto los capacitará para comprender, prepararse y realizar entrevistas de acuerdo con las leyes nacionales e internacionales, las normas institucionales y los más altos estándares profesionales.
150. Se deben enseñar técnicas de entrevistas efectivas en todas las agencias para promover un cambio institucional hacia políticas y métodos basados en un enfoque de mente abierta destinado a recopilar información precisa y confiable de todas las categorías de personas entrevistadas.
151. El establecimiento de altos estándares profesionales debe estar respaldado por un reclutamiento competitivo y riguroso de funcionarios y funcionarias basado en criterios de selección y un proceso que construya una diversidad de personal calificado para las entrevistas.

Entrenamiento Específico

152. La formación específica garantizará un alto grado de coherencia en la forma en que las personas entrevistadoras se preparan y estructuran una entrevista. La capacitación también debe enseñar una metodología práctica basada en la investigación relevante que muestra que ciertas técnicas de entrevista facilitan la recuperación de datos precisos y confiables, y minimizan los riesgos de obtener información falsa.
153. El contenido de la capacitación en entrevistas eficaces debe incluir la importancia de la entrevista como una parte crucial de un proceso más amplio de investigación o de recopilación de información y, en última instancia, del proceso de justicia,



independientemente de la jurisdicción. Enfatizar la efectividad de las entrevistas y las salvaguardias relevantes es clave para asegurar el cumplimiento de las obligaciones afirmativas del Estado en cuanto a los derechos humanos de todo individuo y para prevenir la tortura o los malos tratos.⁸⁸

154. Los elementos clave de una capacitación eficaz en entrevistas incluyen cómo:
 - a. Mantener la mente abierta y evitar los prejuicios
 - b. Planificar y preparar estratégicamente
 - c. Establecer y mantener una buena relación
 - d. Identificar y responder a las necesidades específicas de las personas entrevistadas
 - e. Cumplir con las normas del derecho internacional de los derechos humanos
 - f. Asegurarse de que se apliquen salvaguardias durante todo el proceso de la entrevista
 - g. Emplear técnicas de interrogatorio con apoyo científico
 - h. Utilizar habilidades de escucha activa y permitir que las personas entrevistadas respondan plenamente a las preguntas
 - i. Interactuar con una persona entrevistada reacia
 - j. Interactuar con el abogado o la abogada de la persona entrevistada
 - k. Iniciar y finalizar la entrevista de forma profesional
 - l. Realizar un análisis de la información recopilada
 - m. Evaluar el proceso de la entrevista con miras a mejorar las habilidades.
155. La capacitación relativa a las entrevistas debe ser lo suficientemente extensa para inculcar los fundamentos teóricos y los conocimientos prácticos necesarios, e incluir múltiples sesiones de práctica utilizando escenarios operativos realistas, con comentarios de supervisores y entre pares.
156. La participación de ex entrevistados/as y otros profesionales (como personal médico, intérpretes y personas de apoyo) en sesiones basadas en escenarios puede enriquecer la experiencia de capacitación.
157. Debe impartirse formación adicional a los entrevistadores y las entrevistadoras, intermediarios e intérpretes que participan en la entrevista con personas en situaciones de mayor vulnerabilidad, como niños y niñas y personas con discapacidad psicosocial. Esta capacitación debe brindar orientación sobre cómo monitorear el bienestar psicológico de la persona entrevistada y, si fuera necesario, detener la entrevista y procurar la ayuda de profesionales debidamente capacitados.⁸⁹
158. El personal que gestiona y supervisa a las y los entrevistadores también debe recibir capacitación, de modo que no solo mejoren sus propias habilidades de entrevista, sino que también aprendan a evaluar la calidad general de una entrevista, con el fin de proporcionar retroalimentación y apoyo adecuados a las personas entrevistadoras.

88. Art. 10 de la UNCAT.

89. Art. 13 de la CDPD; Regla 12 de las Reglas de Beijing; ver también Directrices sobre Justicia en Asuntos que Involucran a Niños Víctimas y Testigos de Delitos, Resolución del ECOSOC 2005/20, 22 de julio de 2005.



159. Otras personas relevantes, como jueces y juezas, fiscales, oficiales de custodia y abogadas y abogados defensores, también deben ser informadas sobre las entrevistas efectivas. Esto ayuda a desarrollar un entendimiento común acerca de sus respectivos roles y desafíos, y facilita el monitoreo o la evaluación externos si surgen quejas.
160. El uso de la tecnología en la formación puede ayudar a mejorar la calidad de las entrevistas futuras y generar datos valiosos para futuras investigaciones. Esto incluye el uso de equipos audiovisuales para grabar las sesiones de capacitación y el uso de entrevistas grabadas electrónicamente como ejemplos de sesiones basadas en escenarios.
161. Debe fomentarse la cooperación en materia de formación entre los organismos encargados de hacer cumplir la ley, el personal militar y de inteligencia, los órganos de monitoreo, el mundo académico y los socios internacionales. Se debe alentar a investigadoras e investigadores académicos e independientes a que hagan públicos y accesibles sus estudios relevantes.
162. Los programas de formación deben actualizarse periódicamente para reflejar la evolución de las normas internacionales de derechos humanos y la investigación científica. La incorporación regular de la investigación en evolución y las técnicas validadas en la práctica también puede fortalecer los programas de formación.⁹⁰

Desarrollo Profesional Continuo

163. Los conocimientos y las habilidades de las entrevistas deben mantenerse a lo largo del tiempo. La incorporación de las entrevistas efectivas en los programas de desarrollo profesional continuo ayudará a garantizar el compromiso institucional con las entrevistas éticas y efectivas.
164. Los elementos críticos para el desarrollo profesional continuo incluyen el compromiso del liderazgo, el refuerzo de la capacitación regular y la capacitación de actualización para refinar técnicas, corregir errores y presentar a las personas entrevistadoras las últimas investigaciones relevantes.
165. Los programas de desarrollo profesional continuo deberían permitir a las agencias, y en particular a quienes supervisan, monitorear y medir mejor el desempeño de las entrevistas, identificar las necesidades de capacitación adicional, mejorar el uso de la tecnología en evolución y actualizar los conocimientos de investigación.

90. Art. 11 de la UNCAT.



◀ Principio 5 ▶

Rendición de Cuentas

Una entrevista efectiva requiere de instituciones transparentes y responsables.



Procedimientos Institucionales y Revisión

166. Los procedimientos operativos estándar, los códigos de conducta u otras directivas institucionales de las autoridades contribuyen a prácticas eficaces de entrevista e impulsan el cambio en la cultura institucional.
167. De conformidad con el artículo 11 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura, las autoridades deben realizar una revisión sistemática, exhaustiva y amplia de las normas, instrucciones, métodos y prácticas existentes relacionados con las entrevistas.⁹¹ Con base en esta evaluación, las autoridades investigadoras deben adoptar y dar a conocer procedimientos operativos estándar, políticas y códigos de conducta para establecer estándares exigibles para los agentes que realizan entrevistas. Dichas normas deben ser compatibles con las normas de conducta reconocidas internacionalmente para el personal encargado de hacer cumplir la ley y otros funcionarios y funcionarias responsables de las entrevistas.
168. Las revisiones periódicas realizadas por las autoridades también deben evaluar el nivel de recursos financieros invertidos en las entrevistas, incluido el uso apropiado de la tecnología. La revisión periódica puede ayudar a garantizar que se apliquen y cumplan las normas acordadas a nivel nacional, respaldadas por un ciclo de mejora.
169. Las revisiones pueden aprovechar el conocimiento y la ayuda de investigadores e investigadoras independientes, profesionales calificados y organizaciones con experiencia y compromiso con las entrevistas efectivas.
170. La transparencia y la rendición de cuentas deben aplicarse en todos los rangos de autoridad, incluso a nivel individual, de supervisión e institucional.

91. Art. 11 de la UNCAT; ver también A/HRC/RES/31/31, párrs. 11-12; A/HRC/RES/46/15, párr. 10.



171. La transparencia es fundamental para mantener la confianza del público en la integridad de una institución y en la administración de justicia en general. Las autoridades deben poner a disposición sus reglas y procedimientos internos relacionados con las entrevistas.
172. Se debe garantizar el derecho de acceso a la información a las personas entrevistadas, sus familias, abogados o abogadas y otros proveedores de servicios legales, así como a los órganos de monitoreo.⁹²
173. Toda la información personal recopilada a partir de una entrevista debe protegerse del uso inadecuado con el debido respeto a los principios de confidencialidad y privacidad, así como a las leyes y regulaciones relativas a la protección de datos.⁹³

Mantenimiento Efectivo de Registros

174. El registro efectivo de información es un requisito previo para la transparencia y la rendición de cuentas. Un buen mantenimiento de registros también puede respaldar la identificación temprana de riesgos, la planificación del desempeño, la asignación de recursos, los procesos de auditoría y la investigación.
175. Siempre que una persona sea detenida, se debe abrir un registro de custodia individual, preferiblemente en formato electrónico, tan pronto como sea posible.⁹⁴
176. Se debe hacer un registro preciso de todas las entrevistas, preferiblemente con el uso de tecnología audiovisual. Si bien es posible que la implementación de la grabación audiovisual tenga que ocurrir de manera progresiva, existen beneficios y ahorros tangibles asociados con tener registros confiables.
177. Las grabaciones audiovisuales facilitarán la investigación de cualquier denuncia de malos tratos durante una entrevista. Esto interesa tanto a las personas que afirman haber sido maltratadas como a las personas entrevistadoras que se enfrentan a denuncias de malos tratos.

Prevención y Denuncia

178. El respeto y el compromiso con las entrevistas efectivas y las salvaguardias asociadas deben reflejarse en las normas internas, los códigos de conducta y las evaluaciones de desempeño de las autoridades pertinentes.
179. Todas las agencias que llevan a cabo entrevistas deben tener unidades internas de investigación y denuncias autorreguladas con cadenas de mando internas claras, informes

92. Art. 18 de la Convención sobre Desapariciones Forzadas; Art. 20 del Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura (OPCAT), A/RES/57/199, 18 de diciembre de 2002.

93. Art. 20 de la Convención sobre Desapariciones Forzadas; Art. 21 del OPCAT.

94. Art. 17 (3) de la Convención sobre Desapariciones Forzadas; principio 12 del Cuerpo de Principios; *ver también* Regla 9 (c) de las Directrices de Luanda; TEDH, *Doyle c. Irlanda*, párr. 99.



- imparciales, protección contra represalias y procedimientos específicos para corregir, disciplinar o remitir para investigación criminal cualquier abuso o violación cometida.⁹⁵
180. El incumplimiento de las normas internas sobre las entrevistas debe desencadenar una respuesta institucional adecuada, que va desde el reentrenamiento hasta la acción disciplinaria. Las violaciones graves de las obligaciones legales, como la prohibición absoluta de tortura y malos tratos, deben dar lugar a procedimientos y sanciones penales.⁹⁶ Cualquier incumplimiento de la disciplina o buena conducta debe tratarse de manera imparcial y proporcional de conformidad con el derecho internacional y las normas sobre la imparcialidad procesal.
 181. Los funcionarios y las funcionarias estatales nunca deben ignorar el comportamiento ilegal - independientemente del rango, grado o función de la persona - donde sea que ocurra y en cualquier contexto.
 182. Los supervisores y supervisoras deben evaluar, tomar medidas positivas, informar o escalar adecuadamente cualquier denuncia de comportamiento no profesional o irregularidades por parte de alguien de quien son responsables.⁹⁷
 183. Debe exigirse y protegerse el deber de denunciar la tortura y los malos tratos. Si un funcionario o funcionaria siente que no puede cuestionar o desafiar a un colega directamente, debe informar sus inquietudes a través de un gerente de línea, un mecanismo de denuncias de la agencia u otros canales apropiados, incluidos los mecanismos de supervisión. Este deber de informar también debería aplicarse si tienen la impresión de que su inquietud no ha recibido la respuesta adecuada.
 184. Toda persona que informe sobre una infracción, como ser una persona informante interna ('*whistleblower*'), debe recibir protección adecuada contra cualquier forma de represalia o trato negativo.
 185. Otros profesionales de la justicia penal, tales como abogados, abogadas, fiscales, jueces y juezas que ven, escuchan o sospechan hechos ilícitos relacionados con entrevistas, también tienen el deber de informar a la agencia a través de los canales adecuados o informar a otras autoridades pertinentes.
 186. Los profesionales de la justicia penal desempeñan un papel importante en la prevención de la tortura y otros malos tratos y en la mejora de las prácticas de entrevista. Esto incluye, en particular, el deber de excluir de los procedimientos judiciales cualquier prueba obtenida mediante el uso de la tortura, otros malos tratos, irregularidades procesales o cualquier forma de método coercitivo.

95. Ver, por ejemplo, Principio 33, Cuerpo de Principios; Regla 37 de las Directrices de Luanda; CPT/Inf (2018) 4, 27º Informe General del CPT, diciembre de 2017, págs. 25-31; CPT/Inf (2019) 9, 28º Informe General del CPT, abril de 2019.

96. Art. 6 a 8 de la UNCAT.

97. Ver, por ejemplo, CPT/Inf (2018) 4, 27º Informe General del CPT, diciembre de 2017, párr. 70.



187. Debe evitarse la dependencia excesiva en las confesiones durante los procedimientos judiciales ya que proporciona un incentivo inaceptable para que los entrevistadores/as consideren las confesiones como el único objetivo de una entrevista.

Supervisión Externa y Monitoreo Independiente

188. Los órganos de monitoreo externo - tales como las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, las Defensorías del Pueblo, los órganos judiciales u organizaciones de monitoreo especializadas - deben tener acceso a cualquier instalación en la que se entreviste a una persona detenida y a información sobre las personas detenidas que haya en su interior.
189. Los órganos externos de monitoreo deben poder mantener contactos confidenciales con cualquier persona detenida. Las personas que denuncian malos tratos o infracciones cometidas por agentes del Estado deben tener derecho a comunicarse libremente y en total confidencialidad con órganos de control independientes, sin temor a represalias, sujeto a condiciones razonables para garantizar la seguridad y el orden.
190. De acuerdo con los Principios de París sobre las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos,⁹⁸ los órganos de monitoreo externos deben ser independientes y contar con los recursos necesarios para realizar un análisis completo, rápido, imparcial y justo del funcionamiento de los lugares donde se entrevista a las personas y garantizar el respeto de los derechos y la dignidad de las personas.
191. Los Estados Parte del Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura deben empoderar a los Mecanismos Nacionales de Prevención para realizar visitas sin previo aviso a los lugares de detención. Deben tener acceso a información y archivos, así como poder realizar entrevistas en privado con personas privadas de libertad y con el personal.⁹⁹
192. Los Estados deben establecer sistemas y procesos que permitan a los órganos de monitoreo externos proporcionar recomendaciones de cualquier reforma necesaria para mejorar la efectividad de las entrevistas y las salvaguardias legales. Las autoridades deben comprometerse a dialogar con los órganos externos sobre sus hallazgos y recomendaciones.
193. Las organizaciones de la sociedad civil también pueden desempeñar un papel clave en la supervisión y el seguimiento independientes. Las autoridades deben acoger con agrado su participación y dar la debida consideración a los informes que produzcan como resultado de los lugares de seguimiento donde las personas son privadas de libertad y donde las entrevistas se llevan a cabo; esto incluye entrevistas con testigos y víctimas.

98. Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (Principios de París), A/RES/48/134, 20 de diciembre de 1993.

99. Art. 19 a 20 del OPCAT.



Denuncia e Investigaciones

194. Todas las personas entrevistadas tienen derecho a denunciar cualquier maltrato, incluida la denegación de derechos o salvaguardias. Dichas denuncias deben ser examinadas de manera pronta, completa e imparcial a través de los canales competentes asignados.¹⁰⁰
195. El acceso a los mecanismos de denuncia debe ser fácil, directo, gratuito y confidencial. Deben tomarse las medidas adecuadas para garantizar que los mecanismos de denuncia sean accesibles para todos, en particular para las personas en situaciones de mayor vulnerabilidad. Las personas que presenten denuncias deben recibir una orientación clara sobre los procesos de denuncia, los mecanismos de apelación y los resultados.¹⁰¹
196. Todas las denuncias deben registrarse, independientemente de cuándo ocurran. Tales denuncias deben formar parte del registro oficial. Siempre que se presente una denuncia por o en nombre de una persona entrevistada en el curso de una entrevista, la grabación puede implicar una suspensión temporal de la entrevista.
197. Cuando el entrevistador o la entrevistadora tenga motivos razonables para creer que la persona entrevistada ha sido maltratada o se le han negado sus derechos antes de la entrevista, debe informar al oficial o autoridad correspondiente, que será entonces responsable de tramitar tales alegaciones.
198. Siempre que existan motivos para creer que se ha cometido un acto de tortura, incluso en ausencia de denuncia, debe realizarse una investigación exhaustiva, pronta e imparcial, de conformidad con el artículo 12 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura.¹⁰²
199. En el caso de denuncias graves, incluida la tortura, las denuncias deben ser investigadas por una entidad independiente. Los Estados deben establecer mecanismos externos para las investigaciones y denuncias que sean operacional y financieramente independientes tanto de los servicios de aplicación de la ley como de la fiscalía o cualquier otro organismo responsable de las personas privadas de libertad. Para ser efectivos e independientes, dichos mecanismos deben tener poderes de investigación adecuados, apoyo político, recursos humanos y financieros y competencia para emitir recomendaciones y gestionar el seguimiento.
200. Todos los denunciantes deben estar protegidos de cualquier repercusión adversa y de represalias como consecuencia de haber presentado una denuncia.¹⁰³

100. Art. 12 a 13 de la UNCAT.

101. Ver, por ejemplo, Regla 37 de las Directrices de Luanda; CPT/Inf (2018) 4, 27º Informe General del CPT, diciembre de 2017, págs. 25-31.

102. Art. 12 de la UNCAT.

103. Art. 13 de la UNCAT.



Reparación y Resarcimiento

201. La reparación para las víctimas de la tortura y de otros malos tratos es un derecho humano que promueve la rendición de cuentas y el restablecimiento de la dignidad. La reparación indica una fuerte oposición a la violación de las obligaciones existentes y debe incluir una combinación de restitución, compensación, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición. Las reparaciones deben ser proporcionales al daño causado.¹⁰⁴
202. El acceso a la reparación por tortura u otros malos tratos no debe estar condicionado a la identificación, investigación o enjuiciamiento de un perpetrador; solo es necesario establecer que tal acto se ha cometido.¹⁰⁵
203. La exclusión de las pruebas obtenidas mediante tortura u otros malos tratos es un derecho de la persona entrevistada y es un remedio eficaz contra las irregularidades cometidas por las personas entrevistadoras.¹⁰⁶

104. Art. 14 de la UNCAT; *ver* A/RES/60/147, Principios y Directrices Básicos sobre el Derecho a un Recurso y Reparación para las Víctimas de Violaciones Manifiestas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Violaciones Graves del Derecho Internacional Humanitario, 16 de diciembre de 2005.

105. Art. 14 de la UNCAT; CAT/C/GC/3, Comité contra la Tortura, Observación General No. 3 (2012), Aplicación del artículo 14 por los Estados partes, 13 de diciembre de 2012, párr. 3.

106. A/HRC/30/37, Principios y directrices básicos de las Naciones Unidas sobre recursos y procedimientos sobre el derecho de toda persona privada de libertad a llevar procedimientos ante un tribunal, Informe del Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria, 6 de julio de 2015.



◀ Principio 6

Implementación

La implementación de entrevistas efectivas requiere de medidas nacionales firmes.



204. Para implementar estos Principios, los Estados deben adoptar y desarrollar marcos legales, políticos, regulatorios e institucionales apropiados y asegurar la supervisión judicial de las autoridades entrevistadoras. Esto requerirá esfuerzos sostenidos y coordinados por parte de los actores relevantes a nivel nacional.
205. Al promulgar medidas nacionales firmes, las autoridades demuestran una determinación y un compromiso a largo plazo para:
 - a. Erradicar el maltrato a lo largo del proceso de entrevistas y asegurar el cumplimiento de las normas internacionales de derechos humanos.
 - b. Proporcionar formación adecuada y suficiente para entrevistas a todas las autoridades pertinentes.
 - c. Facilitar la cooperación entre personas expertas, profesionales y formuladores de políticas en el diseño de estrategias y prácticas de entrevistas adecuadas y efectivas.
 - d. Promover la supervisión y la rendición de cuentas en relación con las entrevistas, abordar la corrupción institucional y las culturas de impunidad.
 - e. Mejorar el funcionamiento del sistema de justicia penal y la administración de justicia.
206. Este compromiso no es solo para mejorar las políticas y prácticas para prevenir cualquier forma de tortura y otros malos tratos y defender el estado de derecho, sino también para instituir los métodos más eficaces para mejorar la seguridad pública a la luz de las normas internacionales.



Marcos Legales Nacionales

207. Los Estados deben revisar sistemáticamente sus marcos legales, así como promulgar y publicar leyes, decretos y documentos de política que regulen el tratamiento de las personas entrevistadas, incluida la forma en que se lleva a cabo el proceso de entrevista. Dicha legislación y ese procedimiento deben estar en plena conformidad con las obligaciones legales vigentes en virtud del derecho internacional, en particular la prohibición absoluta de la tortura y otras formas de malos tratos.¹⁰⁷
208. Las salvaguardias asociadas con las entrevistas efectivas también deben estar consagradas en la ley y los reglamentos, así como incluir, como mínimo, la notificación inmediata a las familias, el acceso a un examen médico y el acceso a un abogado o abogada. En este sentido, el Estado debe fortalecer el acceso a la asistencia legal y la defensa pública apoyada por el Estado antes y durante las entrevistas.¹⁰⁸
209. La tipificación adecuada de la tortura y otros malos tratos como delito es fundamental para facilitar la realización de entrevistas efectivas. No pueden invocarse circunstancias excepcionales como justificación de la tortura u otros malos tratos.¹⁰⁹
210. El marco legal debe asegurar que cualquier confesión u otra declaración obtenida bajo tortura u otra forma de coerción no tenga valor probatorio, excepto contra los presuntos autores de tales abusos y para acreditar que se ha hecho una declaración. Las leyes nacionales deben garantizar que los responsables de coacción y abuso rindan cuentas.¹¹⁰

Cultura y Capacidad Institucional

211. Las personas que lideran las instituciones deben actuar como defensores de las entrevistas eficaces comunicando un compromiso claro y duradero con el cambio positivo. Cambiar la cultura institucional en relación con las entrevistas requiere una gobernanza sólida y una planificación cuidadosa.
212. Las instituciones deben garantizar que todos los cambios en el marco legal y político nacional relacionados con las entrevistas se integren en las reglas y procedimientos institucionales y se comuniquen ampliamente a su personal. El personal directamente involucrado en las entrevistas debe recibir orientación sobre las implicaciones prácticas de cualquier nuevo requisito legal y político.
213. Un cambio significativo y duradero en la práctica de las entrevistas requiere que los Estados inviertan suficientes recursos humanos y financieros a corto, mediano y largo plazo. Esto asegurará las capacidades y su fortalecimiento, en particular mediante la formación específica y el acceso a equipos de grabación.

107. Art. 11 de la UNCAT; A/HRC/RES/31/31, párr. 11; A/HRC/RES/46/15, párr. 10.

108. A/HRC/RES/31/31, párr. 4-9; A/HRC/RES/46/15, párr. 5.

109. Art. 4 a 6 de la UNCAT.

110. Art. 15 de la UNCAT; A/HRC/RES/31/31, párr. 13; A/HRC/RES/46/15, párr. 22; A/HRC/25/60, párr. 68; A/71/298/, párr. 100 (nota al pie 3).



214. Se deben tomar medidas para garantizar que la justicia penal y otras autoridades de investigación operen de acuerdo con las obligaciones nacionales e internacionales, y que su funcionamiento sea transparente y responsable ante el escrutinio judicial y público.
215. La capacidad institucional de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y otras autoridades encargadas de la recopilación de información puede fortalecerse si se mantienen relaciones constructivas con otros organismos, investigadores y la comunidad académica. Esta colaboración, que puede extenderse más allá de las fronteras nacionales, puede proporcionar análisis e información útiles para contribuir a la mejora de las prácticas de entrevista.

Autoridades Judiciales

216. Se debe garantizar y proteger la independencia del poder judicial y la fiscalía para que puedan desempeñar un papel activo en la realización de entrevistas efectivas.¹¹¹ Este es también el caso de la independencia científica y profesional de los servicios forenses y otros servicios asociados.
217. Al implementar garantías fundamentales, como el derecho a un juicio justo, las autoridades judiciales deben garantizar que los derechos de las personas entrevistadas se respeten en todo momento. Esto les obliga a revisar tanto la forma en que se llevó a cabo la entrevista como el disfrute de las garantías legales y procesales por parte de la persona sospechosa, incluido el acceso a un abogado o abogada y a personal profesional médico.
218. Las autoridades judiciales deben eliminar los incentivos para que las autoridades investigadoras obtengan una confesión por cualquier medio y promover en su lugar el uso de métodos éticos y científicamente probados.
219. Las autoridades judiciales deben asegurarse de que solo las pruebas obtenidas legalmente sean admisibles en cualquier proceso y estar atentas a cualquier indicio de que una declaración pueda haberse realizado bajo coacción o malos tratos. Las declaraciones realizadas bajo tortura u otros malos tratos o coacción deben excluirse de cualquier procedimiento judicial, de conformidad con la regla de exclusión.¹¹²
220. Las personas sospechosas y acusadas deben comparecer físicamente ante las autoridades judiciales para aclarar la legalidad de su detención, que deben poder impugnar. Siempre que haya motivos para creer que una persona que comparezca ante ellos podría haber sido víctima de malos tratos, las autoridades fiscales y judiciales deben investigar de oficio.¹¹³ Deben solicitar un reconocimiento médico forense, incluso en ausencia de alegación o denuncia expresa.

111. Ver, por ejemplo, A/ HRC/13/L.19, Resolución del Consejo de Derechos Humanos, 23 de marzo de 2010. Ver también el art. 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

112. Artículo 15 de la UNCAT; ver también A/ HRC/25/60, párrs. 66, 82.

113. Artículo 12 de la UNCAT; ver también CPT/Inf (2002) 15 partes, Novedades relativas a las normas del CPT con respecto a la custodia policial, 2002, párr. 45.



221. Por último, las autoridades judiciales deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar que las personas responsables de torturas o malos tratos sean llevadas ante la justicia y sometidas a las sanciones correspondientes.¹¹⁴

Divulgación

222. Los Estados deben difundir los Principios a todas las autoridades ejecutivas, legislativas y judiciales pertinentes, en particular a las autoridades policiales y otras autoridades encargadas de la recopilación de información.
223. La difusión en cooperación con los órganos de supervisión, las organizaciones de la sociedad civil y el público en general generará confianza cívica en las autoridades investigadoras.
224. Los Estados deben recopilar información sobre las medidas adoptadas por las autoridades pertinentes en la implementación de los Principios sobre Entrevistas Efectivas para Investigación y Recopilación de Información, e informar sobre los desarrollos a los organismos internacionales y regionales pertinentes.

114. Ver, por ejemplo, Directrices de la ONU sobre la función de los fiscales, Regla 16, 8º Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, La Habana, Cuba, 1990, Regla 16, y las Normas de Responsabilidad Profesional y Declaración de Derechos y Deberes Fundamentales de los Fiscales, adoptadas por la Asociación Internacional de Fiscales el veintitrés de abril de 1999, Regla 4.3 (f).

Principios sobre Entrevistas Efectivas para Investigación y Recopilación de Información



Principio 1 Fundamentos

La entrevista efectiva es instruida por la ciencia, la ley y la ética.



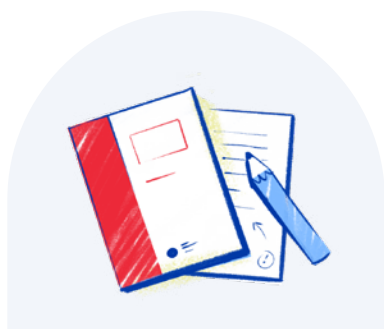
Principio 2 Práctica

La entrevista efectiva es un proceso integral para recopilar información precisa y confiable a la vez que se implementan las salvaguardias legales asociadas.



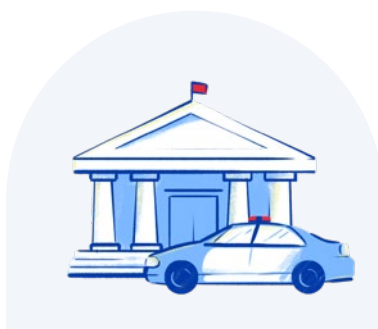
Principio 3 Vulnerabilidad

Una entrevista efectiva requiere identificar y abordar las necesidades de las personas entrevistadas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad.



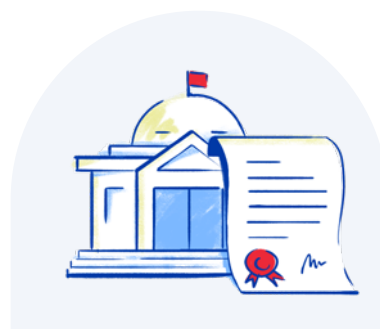
Principio 4 Capacitación

La entrevista efectiva es un compromiso profesional que requiere formación específica.



Principio 5 Rendición de Cuentas

Una entrevista efectiva requiere instituciones transparentes y responsables.



Principio 6 Implementación

La implementación de las entrevistas efectivas requiere medidas nacionales sólidas.

“Estos Principios sobre las entrevistas se basan en una ciencia rigurosa y en décadas de experiencia de los investigadores penales. Mejoran la eficacia y la precisión de la recopilación de pruebas y evitan los errores judiciales provocados por la tortura y la coacción para confesar. Están diseñados para proteger los derechos fundamentales de las personas sospechosas de haber cometido un delito, así como de las víctimas y los testigos, y para aumentar la confianza de la ciudadanía en las fuerzas del orden.”

Juan E. Méndez,

*Copresidente del Comité Directivo de Expertos,
Ex Relator Especial de la ONU sobre la Tortura.*

Principios sobre Entrevistas Efectivas para Investigación y Recopilación de Información

Principio 1 - Fundamentos

La entrevista efectiva es instruida por la ciencia, la ley y la ética.

Principio 2 - Práctica

La entrevista efectiva es un proceso integral para recopilar información precisa y confiable a la vez que se implementan las salvaguardias legales asociadas.

Principio 3 - Vulnerabilidad

Una entrevista efectiva requiere identificar y abordar las necesidades de las personas entrevistadas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad.

Principio 4 - Capacitación

La entrevista efectiva es un compromiso profesional que requiere formación específica.

Principio 5 - Rendición de Cuentas

Una entrevista efectiva requiere instituciones transparentes y responsables.

Principio 6 - Implementación

La implementación de las entrevistas efectivas requiere medidas nacionales sólidas.