



**ACREDITACIÓN**  
INSTITUCIONAL EN  
**ALTA CALIDAD**  
Resolución 008607 de mayo 16 de 2022

## **La legalidad del uso del polígrafo en la selección y control laboral en Colombia: un enfoque constitucional**

Autor(es)

Yeison Andrés Duque Castaño

David Stibent Ríos Zapata

Trabajo de grado presentado para optar por el título de Administradores de Empresas

Asesor

Carlos Arturo Piedrahita

Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)

Facultad de Derecho

Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2024

**Hoja de aceptación**

---

---

---

---

---

Firma del asesor

---

Firma del evaluador 1

---

Firma del evaluador 2

Medellín, septiembre de 2024.

## **Dedicatoria**

*Dedicamos este trabajo de grado a nuestros padres, por su infinito amor, apoyo incondicional y por ser pilares fundamentales en nuestras vidas.*

## **Agradecimientos**

*A nuestros profesores, mentores y amigos, quienes con su sabiduría, paciencia y guía nos acompañaron en este camino de aprendizaje y crecimiento. Agradecemos especialmente a nuestro asesor, el doctor Carlos Arturo Piedrahita, por su invaluable orientación y apoyo en la realización de esta monografía.*

**RESUMEN**

El polígrafo es una herramienta que mide y registra los cambios fisiológicos (ritmo cardíaco, respiración) de una persona cuando responde a un estímulo, que, en este caso, corresponden a una serie de preguntas o interrogantes. Teniendo en cuenta esta definición, en la presente investigación, desarrollada bajo un enfoque de investigación cualitativo, de tipo descriptivo, se analizan los efectos constitucionales de la legalidad del uso del polígrafo en la selección y control laboral en Colombia; para alcanzar este objetivo, en primer lugar, se valoran los alcances del principio de la dignidad humana en el marco de la contratación y desvinculación laboral en el sector privado colombiano; en segundo lugar, se reconocen los principios vulnerados con la implementación de este instrumento en los procesos de selección y contratación de personal desde la doctrina nacional y comparada; y, por último, se interpretan los mecanismos a través de los cuales se puede proteger al aspirante o empleado de cualquier tipo de vulneración o afectación del principio de la dignidad humana a causa del uso del polígrafo.

**Palabras clave:** contratación, control, desvinculación, dignidad humana, legalidad, polígrafo, selección de personal.

**ABSTRACT**

The polygraph is a tool that measures and records the physiological changes (heart rate, breathing) of a person when they respond to a stimulus, which, in this case, correspond to a series of questions or questions. Taking this definition into account, in this research, developed under a qualitative, descriptive research approach, the constitutional effects of the legality of the use of the polygraph in labor selection and control in Colombia are analyzed; to achieve this objective, first of all, the scope of the principle of human dignity is assessed in the framework of hiring and dismissal in the Colombian private sector; secondly, the principles violated with the implementation of this instrument in the selection and hiring processes of personnel are recognized from national and comparative doctrine; and, finally, the mechanisms through which the applicant or employee can be protected from any type of violation or affectation of the principle of human dignity due to the use of the polygraph are interpreted.

**Keywords:** hiring, control, separation, human dignity, legality, polygraph, personnel selection.

**Tabla de contenido**

	Pág.
Introducción .....	1
Capítulo 1. Alcances del principio de la dignidad humana en el marco de la contratación y desvinculación laboral en el sector privado colombiano .....	5
Capítulo 2. Principios vulnerados con la implementación del polígrafo en los procesos de selección y contratación de personal.....	12
Capítulo 3. Mecanismos a través de los cuales se puede proteger al aspirante o empleado de cualquier tipo de vulneración o afectación del principio de la dignidad humana a causa del uso del polígrafo .....	23
Conclusiones.....	31
Bibliografía.....	33
Anexo.....	43

## Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Objetos específicos de protección de la dignidad humana.....	9

## **Lista de Anexos**

	Pág.
Anexo A. Concepto del Ministerio del Trabajo sobre pruebas del polígrafo en Colombia.....	43

## **Introducción**

El polígrafo es una herramienta de medición que se utiliza para inspeccionar respuestas fisiológicas. Concretamente, según Almagro (2012), este tipo de instrumentos se encarga de registrar variaciones en la frecuencia respiratoria, modificaciones en la piel, ritmo cardiaco, presión arterial, las cuales son manifestaciones o reacciones a ciertos interrogantes que se le hacen a un sujeto que se encuentre sometido a esta evaluación; por su parte, López (2015) plantea que el uso del polígrafo en materia laboral es utilizado en dos situaciones, sea en procesos de selección de personal o para llevar a cabo investigaciones internas con un trabajador en particular.

El uso del polígrafo en los procesos de selección de personal en Colombia se admite únicamente si el aspirante autoriza su uso; en los casos de selección de personal para empresas de vigilancia esta herramienta está permitida, pero solo bajo autorización expresa de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, pero, en cualquier caso, requiere la autorización del aspirante.

En cuanto a los procesos de investigación interna que se le llevan a un trabajador, es decir, cuando en la empresa se ha producido algún hecho irregular y se pretende la utilización del polígrafo, este se usa para probar alguna responsabilidad en la que hubiera podido incurrir el trabajador; sin embargo, esta no es una actuación que se encuentra amparada por la ley, por lo

que en la práctica el resultado de esta prueba no puede ser utilizado para sancionar o despedir al trabajador.

El uso del polígrafo en Colombia para verificar situaciones y antecedentes personales se ha intentado emplear en distintas áreas del derecho; así, por ejemplo, en los procesos penales se trata de una herramienta que aún no es admisible, tanto así que la propia Corte Suprema de Justicia ha señalado que su resultado no puede ser utilizado como prueba en ningún tipo de proceso y ello se debe a que quien se somete a esta clase de prueba solo muestra una reacción a ciertas situaciones o interrogantes que se dan en un entorno privado, en donde se califican reacciones fisiológicas, más no la comisión de una conducta.

En materia laboral, el tema ha sido bastante polémico, ya que se ha empleado el polígrafo tanto para investigaciones disciplinarias laborales internas como para los procesos de selección de personal; precisamente, aunque algunas empresas de selección utilizan el polígrafo y, en últimas, se requiere la autorización de la persona para someterse a esta prueba, es claro que, en términos prácticos, quien se niegue a dicha herramienta por obvias razones no quedaría seleccionado.

El tema es problemático en varios sentidos, en vista de que recurrir al polígrafo puede generar una afectación al derecho a la intimidad, a la honra, al buen nombre y al libre desarrollo de la personalidad del aspirante a un puesto de trabajo, pero, de igual manera, es necesario considerar la otra parte del asunto y es que el empleador, el empresario y la empresa misma buscan personal idóneo y calificado para desempeñar ciertas funciones que exigen determinadas

calidades, aptitudes y actitudes del futuro trabajador porque el cargo así lo exige, además de que en algunos casos ciertos trabajos exigen un determinado grado de idoneidad, por la labor que se espera se desempeñe.

Más allá de realizar un análisis del uso del polígrafo en el ámbito penal o probatorio, lo que se procura es llevar a cabo un ejercicio de interpretación constitucional que evidencia la validez, legalidad y efectividad del uso del polígrafo en materia laboral, esto es, tanto para el desarrollo de entrevistas de trabajo como para el control y seguimiento del desempeño laboral de los trabajadores en el sector empresarial y organizacional privado en Colombia.

Esta es una situación que resulta a todas luces problemática, en la medida en que el uso del polígrafo en situaciones de selección de personal, e inclusive, para detectar conductas o comportamientos en el personal de las empresas, se hace de manera indiscriminada y atentando contra el principio de la dignidad humana, principio este al que hace alusión el numeral 5 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y que trata las obligaciones especiales del empleador, conlleva a que este guarde pleno apego al principio-derecho a la dignidad humana del trabajador, así como a sus creencias y sentimientos, lo cual concuerda con lo preceptuado por la Carta Política de 1991 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en especial la Sentencia T-940 de 2012, en donde se señala que estará siempre por encima la dignidad del trabajador que una presunta discriminación por el uso de este tipo de herramientas, más aún en un proceso de selección de personal.

Por lo anterior, en la presente investigación se lleva a cabo un análisis de los efectos constitucionales de la legalidad del uso del polígrafo en la selección y control laboral en Colombia; para ello, se estructura un estudio de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, que contiene tres capítulos que desarrollan los objetivos propuestos. En el primero se hace una valoración de los alcances del principio de la dignidad humana en el marco de la contratación y desvinculación laboral en el sector privado colombiano; en el segundo, se reconocen los principios vulnerados con la implementación del polígrafo en los procesos de selección y contratación de personal desde la doctrina nacional y comparada; y, en el tercero, se interpretan los mecanismos a través de los cuales se puede proteger al aspirante o empleado de cualquier tipo de vulneración o afectación del principio de la dignidad humana a causa del uso del polígrafo. Finalmente están las conclusiones del estudio.

## **Capítulo 1. Alcances del principio de la dignidad humana en el marco de la contratación y desvinculación laboral en el sector privado colombiano**

El Estado colombiano se encuentra concebido a partir del respeto de la dignidad humana y este es un elemento clave y reiterativo a lo largo de la Constitución Política de 1991, en donde dicho concepto se puede identificar en los artículos 1, 2, 14, 16, 25, 42, 51, 53, 68, 70, 95 y 175.

Pero no solo la Constitución hace referencia a este concepto; de hecho, en las distintas codificaciones ha tenido lugar su reconocimiento por lo que representa concebir un Estado fundado en dicho principio. El Código Penal colombiano (Ley 599 de 2000), por ejemplo, establece en su artículo 1 que el derecho penal tiene como fundamento el respeto a la dignidad humana; a su vez, en el artículo 39 (modificado por la Ley 1453 de 2011) se señala que, cuando se imponga una sanción que permita su reducción a partir del trabajo, esta actividad se debe ejecutar siempre preservando la dignidad del penado.

Por su parte, el Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004) dispone en su artículo 1 que todas aquellas partes que intervengan en un proceso penal deberán ser tratadas con el debido respeto a la dignidad humana, es decir, que no se pueden generar prácticas diferenciadoras dentro de este tipo de procedimientos, de tal suerte que, indistintamente del tipo de calidad de parte que se ostente en estos procesos, habrá de observarse siempre un trato igual.

De igual manera, en el Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012) se dispone en su artículo 238 que cuando se lleven a cabo prácticas de inspección a personas, esta se debe realizar con pleno respeto a la dignidad, la integridad y la intimidad; de igual forma, el Código Sustantivo del Trabajo dispone en su artículo 57 que el empleador está obligado a guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, incluidas sus creencias y sus sentimientos.

En el plano laboral, desde la doctrina internacional se ha señalado que el derecho al trabajo es inseparable e inherente de la dignidad humana, toda vez que el trabajo deben cumplir con un mínimo de condiciones justas; por ello el derecho convencional prohíbe el trabajo forzoso y obligatorio, además de que no se le puede negar el acceso a un trabajo digno a todas las personas, particularmente a grupos desfavorecidos y marginados.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016) reitera que múltiples instrumentos internacionales han desarrollado estos preceptos y ello ha tenido reconocimiento, incluso, desde principios de siglo, pues no puede haber reconocimiento del derecho al trabajo si este no es digno.

*Tabla 1. Derecho al trabajo y dignidad humana en el derecho convencional.*

<b>Norma</b>	<b>Precepto</b>
Convenio 029 de 1930 sobre trabajo forzoso	Prohíbe el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948	En su artículo 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo, pues este ofrece

	condiciones de existencia acordes a la dignidad humana.
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948	En su artículo 14 reconoce que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones dignas.
Convenio 087 de 1948 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación	Reconoce el derecho a constituir asociaciones sindicales cuyos estatutos serán redactados libremente por sus representantes.
Convenio 100 de 1951 sobre igualdad de remuneración	Garantiza la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina.
Convenio 105 de 1957 sobre la abolición del trabajo forzoso	Elimina toda forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción, método de movilización, medida de disciplina, castigo o medida de discriminación.
Convenio 111 de 1958 sobre discriminación	Reconoce que todos los trabajadores tienen derecho a perseguir su bienestar en condiciones de libertad y dignidad.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966	En su artículo 6 prevé el derecho de todas las personas de tener la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo libremente elegido o aceptado; de igual manera, en su artículo 7 establece que los Estados deben garantizar

	condiciones de trabajo dignas para los trabajadores y para sus familias.
Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social de 1969	En su artículo 6 estipula que el desarrollo social debe garantizar que todas las personas tengan el derecho a trabajar y a elegir libremente su empleo.
Convenio 138 de 1973 sobre edad mínima	Busca asegurar la abolición efectiva del trabajo de los niños.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988	En sus artículos 6 y 7 se reconoce el derecho al trabajo, a la estabilidad del empleo y la prohibición a despidos injustificados.
Convenio 182 de 1999 sobre las peores formas del trabajo infantil	Se insta a adoptar medidas inmediatas y eficaces para lograr a prohibición y eliminación de las peores formas del trabajo infantil.

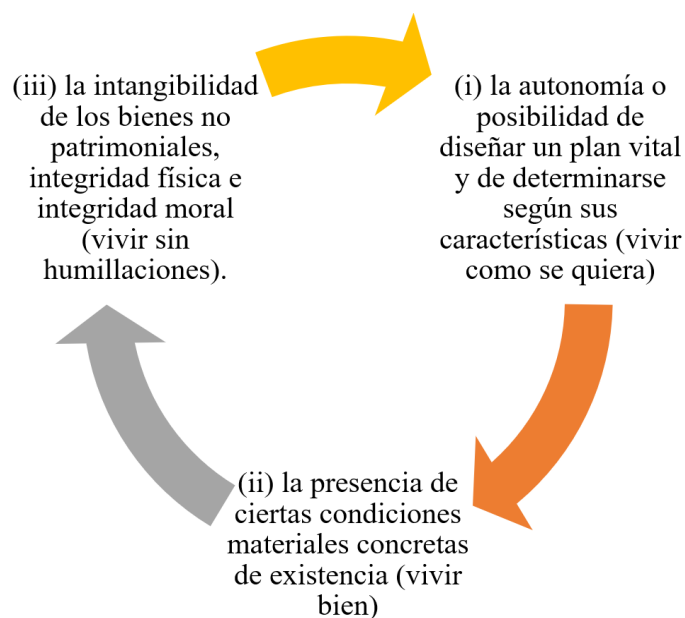
Fuente: elaboración propia.

Desde una perspectiva doctrinal, Vigo (2023) plantea que el trabajo es un derecho económico que sirve de presupuesto para la garantía plena de la dignidad humana y para ello es necesario comprender el proceso histórico de emancipación de los trabajadores, entendido ello como la liberación del vínculo de dependencia, que es una nueva alternativa jurídica que garantiza su participación en la toma de decisiones que afectan la orientación de los procesos

productivos. Esto es lo que se ha denominado una concepción socialista del derecho, en donde el trabajo dependiente adquiere un nuevo sentido que es más coherente con la construcción filosófica de la dignidad humana, que se convierte en un fin en sí mismo que reside en la autonomía del sujeto para imponerse sus propios fines morales.

Esta es una posición que, de hecho, ha buscado rescatarse en la Carta Política de 1991, en donde se ha permitido salvaguardar no solo la integridad y dignidad del trabajador, sino también otros derechos que se identifican a partir de una interpretación mucho más amplia de lo que significa el derecho al trabajo, más si se tiene en cuenta que la gran mayoría de derechos fundamentales se derivan de la dignidad humana. Al respecto, la Corte Constitucional colombiana ha señalado en la Sentencia T-940 de 2012 que la dignidad humana es una entidad normativa que comprende, por lo menos, tres objetos específicos de protección.

Figura 1. *Objetos específicos de protección de la dignidad humana*



Fuente: elaboración propia a partir de la Sentencia T-940 de 2012.

De la anterior figura es posible inferir que en todos los ámbitos del ser humano debe tener prelación la dignidad humana, incluido el ámbito laboral, en donde las relaciones de trabajo deben ir encaminadas a preservar este principio-derecho constitucional-fundamental y que se concreta básicamente en lo que la propia Corte ha denominado “vivir sin humillaciones”, de tal suerte que toda aquella práctica que genere un desequilibrio en la relación laboral entre empleador y el trabajador, sobre todo en favor del primero, puede convertirse en un factor que requiere control jurisdiccional para poder equilibrar de nuevo las cargas.

Esta es una situación que podría quedar en entredicho cuando se recurre a procesos de contratación y vinculación laboral mediadas a través del uso del polígrafo, en donde, básicamente, el empleador somete al trabajador a condiciones unilaterales, pues, como bien se sabe, el uso de esta herramienta no se encuentra regulada en la legislación colombiana, ni para los procesos de selección de personal en el sector privado, ni mucho menos para la provisión de empleo de carrera administrativa de vacantes de cargos públicos; tampoco es posible su uso en temas relacionados con lo laboral, como por ejemplo para llevar a cabo investigaciones disciplinarias al interior de las organizaciones que tengan por objeto una sanción, una terminación unilateral del contrato por parte del trabajador o una terminación del vínculo contractual forzosa por mutuo acuerdo.

La ausencia de un referente normativo que regule el uso del polígrafo en materia laboral, sobre todo en procesos de selección de personal y de desvinculación, obedece, en gran medida, a que esta herramienta puede constituirse en fuente generadora de una afectación al derecho a la intimidad personal del trabajador, en la medida en que puede hacerse uso de preguntas o

afirmaciones tendenciosas relacionadas con el libre desarrollo de la personalidad, la vida privada del empleado y su vida y convivencia íntima y familiar, aspectos que no deberían ser de resorte de ningún empleador, de ninguna área de recursos humanos, ni de ninguna empresa.

## **Capítulo 2. Principios vulnerados con la implementación del polígrafo en los procesos de selección y contratación de personal**

De acuerdo con Synnott et al. (2015), el primer polígrafo en el mundo fue creado en el año de 1921 cuando un policía y fisiólogo de California, John A. Larson, ideó un aparato para medir simultáneamente los cambios continuos en la presión arterial, la frecuencia cardíaca y la frecuencia respiratoria para ayudar a detectar el engaño; sin embargo, su invención no se puede atribuir a un solo individuo, pues siete años antes, específicamente en el año 1914, el psicólogo italiano Vittorio Benussi había publicado un estudio sobre los síntomas respiratorios de la mentira, aunque fue el psicólogo, abogado y autor de historietas estadounidense William Moulton Marston, conocido bajo el seudónimo de Charles Moulton, quien inventó la prueba discontinua de presión arterial sistólica para la detección del engaño en el año de 1915, que tomadas en conjunto formaron la base para el polígrafo de Larson.

El polígrafo entró por primera vez en contacto significativo con el sistema legal de los Estados Unidos en 1923, cuando Marston intentó que los resultados de una prueba de polígrafo fueran admitidos como prueba. El tribunal rechazó los resultados como pruebas afirmando que, si bien los tribunales admitirían en gran medida el testimonio experimental deducido de un principio científico o descubrimiento bien reconocido, la cuestión a partir de la cual se realizaba la deducción debía estar lo suficientemente establecida como para haber obtenido aceptación general en el campo particular al que pertenece. Esto se conoció como el Estándar Frye, que

regiría la admisibilidad del testimonio de expertos en tribunales estadounidenses hasta mucho después del final de la Guerra Fría.

En todo caso, la mayoría de la investigación temprana del polígrafo fue realizada por John Larson, quien trabajó para el departamento de policía de Berkley (California) durante toda la década de 1920. El jefe de policía de Berkley de aquel entonces, August Vollmer, vio el trabajo de Larson como un medio para mejorar significativamente la efectividad de su departamento, y así permitió que Larson probara y mejorara su polígrafo a través del trabajo en casos reales. El enfoque de Vollmer en el valor práctico del polígrafo sobre cualquier otra preocupación era algo que llegaría a ser una postura común dentro de la aplicación de la ley en los Estados Unidos.

Los primeros trabajos de Larson dicen Synnott et al. (2015), se beneficiaron de la ayuda de su entonces protegido Leonarde Keeler, a quien se le atribuye la creación de los primeros procedimientos de prueba de polígrafo, como la Técnica de preguntas relevantes/irrelevantes. Keeler fue responsable de hacer portátil el polígrafo y fue el primero en agregarle el canal de respuesta galvánica de piel (GSR), también llamada actividad electrodérmica (EDA) y conductancia de la piel (SC), en el año de 1938, basado en el trabajo de Walter G. Summers, psicólogo de la Fordham University.

Keeler, sin embargo, según Alder (2007), no compartía la dedicación de Larson con la academia, sino que deseaba el éxito financiero y comercial. Con este fin, Keeler patentó su polígrafo, se convirtió en uno de los primeros en fundar una escuela de polígrafo y llegó a

aparecer como él mismo en la película de 1948 *Call Northside 777*. Antes de su muerte en 1949 Keeler contribuyó en gran medida a la popularidad del polígrafo, al igual que Marston, pero también se convirtió en uno de los primeros en centrarse exclusivamente en el potencial lucrativo del polígrafo a expensas de cualquier contribución académica. Después de la muerte de Keeler, señalan Kassin & Gudjonsson (2004), la historia del polígrafo continuó sin interrupción con John E. Reid, quien es conocido por la controversial Técnica Reid de entrevistas/interrogatorio. Reid no sólo estableció su propia escuela de polígrafo, sino que desarrolló el CQT, el procedimiento de prueba del polígrafo que reemplazó la técnica de preguntas relevantes e irrelevantes de Keeler como la técnica más utilizada, la cual continúa hasta ahora.

De todas formas, los polígrafos modernos ya no usan bolígrafos atados a tambores para escribir con tinta en un rollo de papel movido por un reloj en la forma en que los modelos originales de polímeros de Keeler solían funcionar. Los polígrafos modernos, de acuerdo con Hira & Furumitsu (2009), producen salidas digitales que van directamente desde los instrumentos de medición a una computadora con el software de polígrafo apropiado. Los canales fisiológicos de las medidas del polígrafo han permanecido prácticamente sin cambios desde los modelos originales de Keeler: actividad cardiovascular (línea roja), actividad respiratoria (línea azul) y actividad electrodérmica (línea verde).

Como puede verse, los polígrafos funcionan registrando la presión arterial, la frecuencia del pulso, la respiración y la conductividad de la piel mientras el examinador hace una serie de preguntas; la idea es que decir la verdad y mentir producirá diferentes respuestas fisiológicas; sin embargo, no existen respuestas fisiológicas universales asociadas con la mentira, además,

muchos factores como la ansiedad, las afecciones cardíacas, las diferencias culturales y la influencia de las drogas pueden afectar los resultados, por lo que pueden presentarse demandas sobre la exactitud de los resultados de las pruebas, por lo que los polígrafos no son admisibles en la mayoría de los tribunales del mundo y se limita estrictamente su uso en el empleo, tal y como sucede en los Estados Unidos, en donde existe la Ley para la Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo (EPPA, por sus siglas en inglés) de 1988.

La EPPA no cubre ninguna agencia gubernamental federal, estatal o local en Estados Unidos, aunque las agencias gubernamentales que utilizan exámenes de polígrafo son el FBI, la NSA y la CIA. Muchos departamentos de policía también administran pruebas de polígrafo a los solicitantes; también hay excepciones en el sector privado, pues la ley permite que ciertas empresas de seguridad, como las empresas de vehículos blindados, alarmas y guardias, administren polígrafos a los solicitantes; igualmente admite excepciones para ciertas organizaciones asociadas con productos farmacéuticos.

Esta clase de empleadores pueden administrar polígrafos a los empleados en una circunstancia específica. En las empresas privadas, los empleadores pueden someter a pruebas de polígrafo a los empleados de los que sospechan razonablemente que están involucrados en un incidente en el lugar de trabajo que resultó en una pérdida económica o lesión a la organización. Los incidentes en el lugar de trabajo incluyen el robo y la malversación de fondos; sin embargo, algunas leyes estatales pueden prohibir por completo a los empleados que se someten a pruebas de polígrafo.

La EPPA impone normas estrictas a la hora de permitir los exámenes de polígrafo. Existen regulaciones específicas para las fases de pre-prueba, prueba y post-prueba. El examinador debe tener licencia si así lo requiere el estado en el que realizará el examen; también debe tener cobertura de responsabilidad profesional.

Además de las regulaciones anteriores, la EPPA también requiere que los empleadores exhiban un cartel que explique la ley en el lugar de trabajo y limita estrictamente la divulgación de los resultados del polígrafo. Un empleador que viole la ley puede incurrir en multas de hasta US\$10.000 por cada infracción y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos se puede emitir una orden judicial que le ordene al empleador que reincorpore al trabajador a su trabajo, lo ascienda, lo compense por los salarios atrasados, lo contrate o tome otras medidas lógicas para corregir la violación; si la acción no satisface al empleador, este puede presentar una demanda contra el empleador para obtener cualquier compensación u otro recurso que sea apropiado.

Es fundamental que en la práctica del polígrafo, cuando resulte necesario y legítimo aplicarla, se lleven a cabo preguntas que no afecten, vulneren o pongan en tela de juicio derechos fundamentales de la persona interrogada, lo cual es una premisa que se viene observando en la legislación comparada en donde se utiliza esta prueba, por lo que, de acuerdo con Krapohl & Dutton (2020), es necesario que los examinadores cuenten con unos conocimientos y capacitación previa que les permita comprender las implicaciones sobre la idoneidad de las preguntas de la prueba, de tal forma que con ello sea posible resolver dudas, evitar el énfasis excesivo, desestimar estímulos extraños y concretarse en la idoneidad de la herramienta. Cuando no se atienden estas prerrogativas se tiende a generar una vulneración de principios y derechos

del interrogado, particularmente cuando se acude por vías de hecho al polígrafo, sobre todo en los procesos de selección y contratación de personal.

Vale la pena tener en cuenta que en Colombia, tal y como ha conceptualizado en varias oportunidades el Ministerio del Trabajo (Concepto 53266 de 2014 y 87758 de 2015), no se encuentra regulado el proceso de selección de personal perteneciente al sector privado, ni tampoco existe regulación sobre la prueba del polígrafo para poder ser practicada sobre el trabajador, pero, de igual manera, tampoco existe ninguna disposición normativa que prohíba su práctica, situación que claramente deja una puerta abierta que da lugar a un vacío jurídico que permite que los empleadores de dicho sector puedan recurrir al polígrafo para la selección o contratación de personal.

Con relación a lo anterior, el legislador colombiano ha sido enfático en señalar que sobre el empleador recae la obligación incondicional de respetar la dignidad del trabajador\*, por lo que también debe cumplir con el deber de que todas sus acciones se ejerzan dentro del marco de la legalidad, de tal suerte que no puede extralimitarse por fuera de lo establecido en la Constitución y la ley, máxime cuando en Colombia la única norma que reglamenta el uso de la prueba del polígrafo en los procesos de selección de personal corresponde a la Resolución 2593 de 2003 expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en donde se autoriza de forma exclusiva a las empresas encargadas de proveer servicios de vigilancia y seguridad privada para que adopten procesos de selección de personal mediante examen psico-fisiológico de polígrafo. La norma define dicha prueba en los siguientes términos:

---

\* “Son obligaciones del empleador: 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos” (C.S.T., art. 57).

Entiéndase por examen psicofisiológico de polígrafo, la medición de las reacciones fisiológicas del examinado que se presentan cuando dice algo que no corresponde a la realidad.

El examen, se realizará mediante un instrumento científico altamente sensible que medirá los cambios en la presión sanguínea, respiración y conductancia galvánica de la piel, entre otras (art. 2).

Por tanto, si no se tiene la calidad de empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada, es claro que cualquier otro empleador del sector privado puede llegar a vulnerar principios constitucionales con la aplicación de la prueba del polígrafo en los procesos de selección y contratación de personal, como por ejemplo el principio de igualdad de oportunidades, el principio de no discriminación en el trabajo, el principio del mínimo vital y móvil, el debido proceso, la prohibición del abuso del derecho y la prohibición de adoptar una posición dominante.

Precisamente, el principio de igualdad de oportunidades se concibe como una subespecie del derecho a la igualdad, principio contenido en el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011, en donde se señala que todos los trabajadores son iguales ante la ley. Con relación a la aplicación de la prueba del polígrafo, es un principio de gran relevancia para la determinación de relaciones precontractuales y contractuales, en el sentido en que implica un llamado a la igualdad de oportunidades, pero que con el uso de

este tipo de pruebas puede generar un desequilibrio fáctico, social y económico, en la medida en que desconoce que no todos los trabajadores son iguales.

Frente a la afectación a la no discriminación frente al trabajo, si dos personas son iguales jurídicamente, la prueba del polígrafo podría llevar a determinar la existencia de diferencias sustanciales que pueden generar un trato preferente para un aspirante y uno discriminatorio para otro, ya que la prueba no califica al ser humano en su integralidad, sino que lo cuantifica, según su presente y sus antecedentes, factor que se constituye en una desventaja para quien en su proyecto de vida ha realizado a ciertas conductas para poder salir adelante. Para la Corte Constitucional, según lo establecido en la Sentencia T-610 de 2002, la igualdad exige el mismo trato para las personas y los hechos; por ende, desconocer esta realidad conlleva a una condición de discriminación frente al trabajo, en el sentido en que se adoptan criterios desproporcionados que van en contravía de lo que significa una justicia laboral concreta.

Respecto al principio del mínimo vital y móvil, este se encuentra positivizado en el artículo 53 Superior, el cual permite determinar que toda persona puede exigir a una entidad privada la repartición de dineros que sean producto de una prestación de carácter laboral, pues es claro que uno de los elementos de la relación contractual es la remuneración, que tiene por objeto la satisfacción de necesidades básicas y suntuosas. En la Sentencia T-581A de 2011 el concepto de “mínimo vital”, aunque está relacionado con un elemento material como es el dinero, en realidad está más encaminado hacia lo cualitativo, ya que la satisfacción de necesidades es una forma de materializar el derecho-principio de la dignidad humana.

En este sentido, el uso del polígrafo puede generar una afectación sobre este principio en un doble sentido: si se utiliza en la etapa precontractual, es decir, durante el proceso de selección de personal, el aspirante que no pasa la prueba del polígrafo claramente vería limitadas las posibilidades de satisfacer necesidades básicas de subsistencia, aunque ello no significa que todas las pruebas precontractuales vulneren dicho principio, pero sí lo haría la prueba del polígrafo, en la medida en que, muchas veces, busca circunstancias que pueden ser contrarias a la moral y al libre desarrollo de la personalidad, aspectos que no deberían incidir en la selección para un determinado puesto de trabajo.

Así, por ejemplo, en un proceso de selección de personal mediante polígrafo un empleador podría descartar aspirantes que hubiesen pertenecido a organizaciones sindicales o que sean afines a determinadas ideologías políticas o que, incluso, hayan pasado por una situación de adicción, entre otras circunstancias fácticas, aspectos que no deberían tener ningún tipo de incidencia en la aspiración a un trabajo, pero que, en últimas, terminarían afectando el acceso al mínimo vital y móvil.

En la etapa contractual puede resultar más evidente la vulneración del mencionado principio, en el sentido en que si se emplea el polígrafo como medio de prueba en contra del trabajador, el resultado de ello corresponderá a una sanción, como es el caso de un despido; y aunque el empleado tiene a su disposición la posibilidad de acceder a un proceso ordinario laboral o a una acción de tutela para proteger el derecho al mínimo vital y móvil, lo cierto es que, en la práctica, podría constituirse en situaciones de acoso laboral o el empleador puede recurrir a una terminación unilateral del contrato de trabajo, asumiendo las indemnizaciones del caso.

En cuanto al debido proceso, este tiene como fundamento el artículo 29 Superior, el cual establece que toda persona se presume inocente mientras no se le haya declarado judicialmente su culpabilidad y, efectivamente, las decisiones disciplinarias que se adoptan al interior de una empresa no son propiamente fallos judiciales, pero, aun así, deben seguir todos los lineamientos del debido proceso, lo que implica ofrecer los espacios para que el trabajador ejerza su derecho a la defensa y a la contradicción y no se dependa única y exclusivamente del resultado de una prueba de polígrafo; a ello se suma que no es un medio de prueba aceptado procesalmente, pues, tal y como lo ha reconocido la doctrina, es un instrumento que no es 100% confiable y esa falta de total certeza pone en tela de juicio su legitimidad.

El debido proceso es un principio que guarda estrecha relación con la legalidad, pero es un principio que queda en entredicho porque el resultado de una prueba de polígrafo es el que determina, muchas veces, la selección o no de un candidato a un puesto de trabajo, además de que el empleador no está obligado a comunicar el resultado de la prueba a dicho candidato, lo cual genera unas expectativas que impiden que el aspirante pueda conocer la causa o condición concreta de su no selección.

Finalmente, el polígrafo puede prestarse para un abuso del derecho y de la posición dominante por parte del empleador, especialmente cuando se utiliza para investigaciones internas de la empresa, pues lleva a que el empleado tenga que aceptar el resultado de la prueba al ser la parte débil de la relación laboral. Debe tenerse en cuenta que la Constitución Política de 1991 preceptúa en su artículo 95 que uno de los deberes de la persona y del ciudadano es respetar los

derechos de los demás y no abusar de los propios; por tanto, puede constituirse en un abuso del derecho propio el hecho de recurrir al polígrafo bajo la premisa según la cual, al no estar prohibido para procesos de selección de personal o en investigaciones disciplinarias internas, el empleador bien puede disponer de este mecanismo como filtro para contratar personal o como herramienta probatoria para su despido.

### **Capítulo 3. Mecanismos a través de los cuales se puede proteger al aspirante o empleado de cualquier tipo de vulneración o afectación del principio de la dignidad humana a causa del uso del polígrafo**

La poligrafía en Colombia se ha constituido en un instrumento que permite que los empleadores puedan realizar procesos de selección de personal y control laboral en sus empresas a partir del uso de entrevistas basadas en el uso de herramientas tecnológicas que permiten verificar la veracidad de la información que proporciona el empleado; de hecho, según el medio de comunicación El Tiempo (2017), el uso de la poligrafía en el país se ha vuelto tan popular que Colombia se encuentra en el tercer puesto de los países del mundo con mayor número de personas certificadas para realizar estas pruebas, con un total de 1.200 poligrafistas registrados, agremiados en alrededor de 122 empresas; el costo promedio de una prueba de este tipo es de \$150.000, aunque en el mercado se ofrecen pruebas en internet que duran pocos minutos que, sin ser propiamente pruebas de poligrafía se comercializan como test que emulan los resultados del polígrafo.

De acuerdo con el portal web Actualícese (2023), por lo general se acude al polígrafo para dos tipos de circunstancias: en procesos de selección y admisión para evaluar personas que se pretenden contratar o para situaciones disciplinarias al interior de las empresas, generalmente relacionadas con hurtos, temas de propiedad intelectual e industrial o fugas de información; el asunto es que este tipo de pruebas, sobre todo en procesos disciplinarios laborales, solo pueden considerarse como indicios y no como pruebas determinantes.

Se trata de un mecanismo que no determina si una persona está diciendo la verdad o está mintiendo, sino simplemente mide las reacciones fisiológicas de una persona cuando a esta se le formula alguna afirmación o pregunta en particular, de tal suerte que, si el ritmo cardiaco se acelera o se presenta sudoración, estas podrían ser consideradas señales de que la persona está mintiendo; no obstante, las reacciones de todas las personas pueden variar, pues el mero hecho de estar sometido al polígrafo ya genera en el individuo un cambio en el ritmo cardiaco, de ahí que las conclusiones que se obtengan de estas pruebas solo pueden servir de referencia, es decir, se convierten en meros indicios.

El hecho de que el resultado de la prueba del polígrafo solo pueda ser utilizada como un indicio ha dado lugar a que, por ejemplo, solo pueda ser utilizada como técnica auxiliar para la averiguación de la verdad en el proceso penal. Los tratadistas Gómez & Farfán (2014) señalan que este método auxiliar de investigación le permite al operador judicial realizar la verificación de la veracidad de una declaración, es decir, aporta mejores elementos de juicio, pero no es admisible como un método de averiguación de la verdad, en la medida que se refiere solo a la credibilidad del interrogado, más no a la verificación de hechos, elementos o circunstancias de una conducta investigada.

La anterior posición ha sido reconocida por la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia en providencia del 1 de agosto de 2008, en donde ha señalado lo siguiente:

La prueba de polígrafo se encamina a sustituir al juez en su labor de valoración del testimonio, pues aquél no tiene como finalidad la demostración de un hecho procesal sino la de ofrecer un dictamen acerca de si un sujeto sometido a un interrogatorio dice o no la verdad en las respuestas a las preguntas que se le formulan (Rad. 26470).

El problema con el uso del polígrafo en el proceso penal radica en que muchas veces se le confiere una relativa “eficacia”, aunque, en últimas, el resultado puede provenir casi que de manera exclusiva de la pericia del interrogador, en el sentido en que puede estar formulando preguntas a partir de verbalizaciones inadecuadas, modificaciones en la actitud o cambios bruscos en el tono de voz que pueden provocar alteraciones en el interrogado que claramente podrían cambiar el sentido de lo que se busca verificar.

Esta situación ha hecho que el uso del polígrafo se remita solamente a asuntos netamente laborales, en donde, inclusive en el sector público, ha venido siendo utilizado. Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública hizo referencia a la aplicación de la prueba del polígrafo a empleados de carrera a través del Concepto 229731 de 2019, en el que señaló que, si bien no existe regulación vigente sobre la práctica de esta prueba a candidatos a cargos públicos, tampoco existe disposición normativa que la prohíba, por lo que esta se puede aplicar de acuerdo con la reglamentación interna que cada entidad expida, siempre y cuando, en su práctica, se garantice y guarde respeto absoluto por la dignidad personal del trabajador, por sus creencia y por sus sentimientos; si se omite dicha garantía, ello se podría constituir en un referente para declarar la ilegitimidad de la prueba del polígrafo, es decir, resulta de vital importancia la obligación de atender la dignidad humana como derecho fundamental.

En el sector público es común que se utilice la prueba del polígrafo, sobre todo para realizar evaluaciones de confiabilidad de cargos públicos sobre los cuales se requiere de especial diligencia y pulcritud, como por ejemplo en altos cargos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, en la dirección del Banco de la República, en procesos de incorporación y ascenso de altos mandos de la fuerza pública, en entidades territoriales en donde se manejan recursos públicos, entre otros.

Ahora bien, en el sector privado, según señalan García et al. (2015), la práctica del polígrafo se emplea en dos situaciones específicas: en los procesos de selección de personal y en las investigaciones internas de carácter disciplinario; en cualquier caso, esta prueba solo será viable si existe autorización escrita por parte del trabajador y si en el ejercicio de dicha prueba se garantiza y respeta su dignidad humana.

Sin embargo, es fundamental repensar qué significa esa protección de la dignidad humana. En términos de Vigo (2022), es necesario identificar los contenidos mínimos de dicha dignidad, ya que es un concepto sobre el cual existe una importante indeterminación, pues se asume de manera vaga y rigurosa que permite que pueda arrebatare o degradarse cuando, por ejemplo, un trabajador se encuentra sometido a condiciones injustas, véase el caso de un trabajador que es obligado a realizar una prueba de polígrafo por un presunto hurto, de manera que, si pasa la prueba, es claro que el trabajador quedaría con cierta incomodidad, pues existió un señalamiento previo que, efectivamente, genera mella en su dignidad.

Resulta fundamental, por tanto, reconocer cuáles son los mecanismos con los que cuenta el trabajador para buscar la protección de su dignidad humana, mecanismos que deben ser de carácter jurídico y que, en primera instancia, debería ser el agotamiento de la vía gubernativa, esto es, seguir por ejemplo el debido proceso disciplinario al interior de la empresa, plasmado en unos reglamentos preestablecidos que el trabajador debió haber conocido al momento de su vinculación laboral.

Sobre ello, Gaviria & Vargas (2023) establecen que todas las empresas y empresarios en Colombia, según lo establecido por la Constitución y la ley, están llamados a diseñar listados taxativos de conductas disciplinarias con sus respectivas sanciones y fórmulas de graduación de la sanción, pero también se deben presentar fórmulas y mecanismos de incentivos para que los trabajadores puedan desempeñar mejor las actividades encomendadas; se trata de una potestad disciplinaria laboral del empleador que debe estar alineada con el respeto por el debido proceso.

El Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 108 y 111, establece que están proscritas las sanciones disciplinarias fundamentadas en penas corporales o que afecten la dignidad del trabajador; así mismo, el artículo 112 establece que la sanción de suspensión no puede exceder los ocho días por primera vez, ni los dos meses en casos de reincidencia; mientras que en el artículo 114 se estipula que los empleadores no pueden imponer sanciones que no se encuentren establecidas en los reglamentos internos de trabajo.

De igual manera, la norma laboral establece que se debe contar con un procedimiento para la imposición de sanciones en el que se ofrezca la oportunidad al trabajador para que sea

escuchado, de tal suerte que, si no se brinda este espacio, la sanción disciplinaria no tendría ningún efecto; sin embargo, en los procesos de selección de personal no habría lugar al debido proceso, ya que no existe un vínculo legal contractual entre el candidato y la empresa, pero sí habría lugar a otros mecanismos de protección cuando, por ejemplo, el aspirante a un puesto de trabajo se le vulnera el derecho a la intimidad durante la prueba del polígrafo al realizarle preguntas que tienen que ver con su esfera privada personal e íntima.

Si se realizan afirmaciones o preguntas relacionadas con su inclinación sexual, con su vida sexual, con ideologías políticas, con situaciones bioéticas y similares, cuestiones frente a las cuales podría recurrir a la tutela para la defensa de su derecho a la intimidad; aunque se debe tener en cuenta que, en términos prácticos, la tutela en estos eventos no tendría un efecto importante, más allá de una retractación de la empresa dedicada a prestar servicios de poligrafía, es decir, no se revertiría la no selección para un puesto de trabajo, ya que muchas veces estos procesos no dependen de criterios objetivos, sino también de criterios subjetivos.

Ahora bien, si mediante un ejercicio de control interno disciplinario se recurre a la prueba del polígrafo y en su práctica se hacen afirmaciones o cuestionamientos relacionados con la intimidad del trabajador, la acción de tutela bien puede revertir los efectos de la sanción que se imponga, en el sentido en que no solamente se estaría vulnerando el derecho a la intimidad, sino también otras prerrogativas como el derecho al trabajo, el derecho al mínimo vital y móvil y, en ciertos casos, el derecho al debido proceso si al trabajador no se le da la oportunidad de controvertir por sus propios medios el resultado de la prueba.

Así mismo, el trabajador puede recurrir a otro mecanismo como una demanda ante la jurisdicción laboral ordinaria, en donde pueda demostrar que el uso del polígrafo violentó sus derechos laborales o, en caso de varios aspirantes, poner en evidencia ante dicha jurisdicción, que se hizo uso ilegítimo de este tipo de pruebas en razón de la naturaleza de las preguntas o afirmaciones que el poligrafista empleó.

No obstante lo anterior, no se debe desconocer la importancia de la prueba del polígrafo, sobre todo en los procesos de selección del talento humano e investigaciones internas en el sector privado, en donde, de acuerdo con Támara (2018), se ha constituido en un mecanismo eficiente, pues optimiza los costos derivados del ausentismo, errores y problemas de falta de experiencia, permite la realización de planes de mejora en determinadas áreas en donde el desempeño laboral no ha sido satisfactorio, hace posible la contratación de personal con perfiles idóneos acordes a los requisitos y exigencia del cargo, procura altos estándares de calidad y productividad, facilita la identificación de candidatos que pueden actuar deshonestamente, minimiza los riesgos de conductas delictivas, facilita la identificación de prácticas fraudulentas al interior de las empresas y definir niveles de veracidad y confiabilidad e indicadores de sociopatías en puestos clave de las organizaciones.

El uso de pruebas poligráficas se ha constituido, por tanto, en un mecanismo idóneo en el ámbito laboral privado colombiano que, si bien puede representar riesgos frente al derecho a la intimidad de un candidato a un puesto de trabajo o de un trabajador cuando es sometido a un proceso interno disciplinario, lo cierto es que para reducir dichos riesgos es necesario que el empleador acuda a empresas y profesionales con experiencia, debidamente certificados que

procuren un servicio óptimo y seguro que, sobre todo, apunte a salvaguardar la intimidad de las personas que se someten a este tipo de pruebas.

## Conclusiones

Todo proceso de contratación y desvinculación laboral en el sector privado en Colombia debe llevarse a cabo sin ningún tipo de afectación a principios y garantías de carácter fundamental; en este tipo de procedimientos siempre se debe velar por el pleno respeto hacia la dignidad humana de quien aspira a un puesto de trabajo y del trabajador. En el caso de la selección de personal, este debe ser un proceso direccionado por personal idóneo que reconozca las habilidades y destrezas que busca y espera de un trabajador y en dicha búsqueda no debe haber lugar a vulneración de derechos; igual debe suceder cuando un trabajador sea desvinculado de su puesto de trabajo, indistintamente si ha incurrido o no en una falta disciplinaria, ya que dicha conducta no debe implicar una afectación a su intimidad.

Cuando estos procesos de contratación y desvinculación de personal se llevan a cabo a través del uso del polígrafo, es fundamental que se preserven y protejan principios como la igualdad de oportunidades, la no discriminación en el trabajo, el mínimo vital y móvil, el debido proceso y la prohibición del abuso del derecho y el aprovechamiento de la posición dominante; por tanto, el polígrafo no debe constituirse en medio para afectar derechos, sino en un instrumento que le permite al empleador tomar decisiones, previo al agotamiento del debido proceso, en donde el resultado de la prueba no sea más que un insumo dentro de un amplio cúmulo de criterios para contratar o despedir a un trabajador.

Finalmente, es de señalar que el polígrafo no es una prueba en sí misma, sino una lectura sobre la veracidad o no de ciertas afirmaciones; se debe tener en cuenta que este instrumento no prueba hechos o circunstancias, solo permite inferir que las manifestaciones comunicativas de quien se somete a esta prueba pueden resultar reales o falsas. En cualquier caso, esta prueba siempre debe encontrar como límite el derecho a la intimidad, de ahí que cuando se rebasan los alcances de este derecho, su resultado pierde total legitimidad.

## Bibliografía

- Actualícese. (2023). *Prueba de polígrafo puede ser un indicio en un proceso disciplinario laboral, pero la no prueba determinante*. <https://actualicese.com/prueba-de-poligrafo-en-procesos-de-seleccion-y-disciplinarios-laborales/>
- Alder, K. (2007). America's two gadgets: Of bombs and polygraphs. *ISIS*, 98(1), 124-137.
- Almagro N., J. (2012). Polígrafo e intimidad. *Diario La Ley*, (7834), 1-2.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho Humano al trabajo y Derechos Humanos en el trabajo*. CNDH.
- Congreso de la República. (2000, 24 de julio). *Por la cual se expide el Código Penal [Ley 599 de 2000]*. DO: 44.097.
- Congreso de la República. (2004, 1 de septiembre). *Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal [Ley 906 de 2004]*. DO: 45.658.
- Congreso de la República. (2011, 24 de junio). *Por medio de la cual se reforma el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal, el Código de Infancia y Adolescencia, las reglas sobre*

*extinción de dominio y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad [Ley 1453 de 2011]. DO: 48.110.*

Congreso de la República. (2011, 29 de diciembre). *Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones [Ley 1496 de 2011]. DO: 48.297.*

Congreso de la República. (2012, 12 de julio). *Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones [Ley 1564 de 2012]. DO: 48.489.*

Corte Constitucional. (2002, 2 de agosto). *Sentencia T-610* [MP. Rodrigo Escobar Gil].

Corte Constitucional. (2012, 13 de noviembre). *Sentencia T-940* [MP. Nilson Pinilla Pinilla].

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Penal. (2008, 1 de agosto). Rad. 26470 [MP. Sigifredo Espinosa Pérez].

De la Cueva, M. (2001). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Porrúa.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019, 15 de julio). *Aplicación de la prueba de polígrafo a empleado de carrera [Concepto 229731 de 2019].*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=101158>

El Tiempo. (2017). *Colombia es el tercer país con más expertos en polígrafo.*

<https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/uso-del-poligrafo-en-empresas-e-investigaciones-en-colombia-111878>

Fallas G., A. (2015). *El derecho a la intimidad y el uso del polígrafo o detector de mentiras.*

Universidad Estatal a Distancia.

Farfán M., Y. (2015). *El uso del polígrafo como una herramienta en la selección del personal de seguridad en el transporte terrestre.* Universidad Militar Nueva Granada.

Freedland, M. (2007). Aplicación del derecho laboral más allá del contrato de trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 16(1), 15-39.

García C., W., Torres S., N., & Rojas O., B. (2015). *Implementación de la prueba del polígrafo en el proceso de selección para la incorporación de los aspirantes a suboficial del ejercicio en el año 2015.* Universidad la Gran Colombia.

Gaviria S., K., & Vargas E., D. (2023). *La garantía judicial del debido proceso disciplinario laboral en empresas del sector privado en Colombia.* Institución Universitaria de Envigado.

Gómez P., C., & Farfán M., F. (2014). El polígrafo y su utilización como acto de investigación en el derecho sancionatorio. *Revista Derecho Penal y Criminología*, 35(98), 131-179.

Guerra F., Y. (2011). *Pruebas poligráficas en el proceso de selección de personal*. Universidad Militar Nueva Granada.

Guerrero F., G. (1995). *Compendio de derecho laboral, Tomo IV: El Derecho Laboral en la Nueva Constitución*. Leyer.

Hira, S., & Furumitsu, I. (2009). Tonic arousal during field polygraph tests in Guilty vs. Innocent suspects in Japan. *Applied Psychophysiology and Biofeedback*, 34(3), 173-176.

Houser, K., & Dworkin, E. (2009). *The use of truth-telling devices in sexual assault investigations*. [http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications\\_Truth-telling-Devices-in-Sexual-Assault-Investigations.pdf](http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_Truth-telling-Devices-in-Sexual-Assault-Investigations.pdf)

Kassin, S. M., & Gudjonsson, G. H. (2004). The psychology of confessions a review of the literature and issues. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(2), 33-67.

Krapohl, D., & Dutton, D. (2020). Un marco de referencia propuesto para las preguntas de prueba del polígrafo. *Revista el Poligrafista Internacional*, (13), 77-91.

Lopera M., G. (2004). Los derechos fundamentales como mandatos de optimización. *DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 27, 211-243.

López C., O. (2015). El uso del polígrafo en los procesos de selección laboral: un caso de vacío legal en el sistema jurídico colombiano. *Revista Virtual Via Inveniendi et Iudicandi*, 10(2), 57-75.

Mahecha L., L., & Hernández V., J. (2016). *Uso del polígrafo como elemento probatorio en los procesos penales*. Universidad Militar Nueva Granada.

Ministerio del Trabajo. (2014). *Concepto 53266 del 31 de marzo. Radicado No. 14178 de 20131 Proceso de selección de personal. Prueba del polígrafo*. Mintrabajo.

Ministerio del Trabajo. (2014, 31 de marzo). *Proceso de selección de personal – prueba de polígrafo [Concepto 53266 de 2014]*.

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48263/14178\\_uso\\_de\\_poligrafo.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48263/14178_uso_de_poligrafo.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2015, 1 de julio). *Laboral individual – pruebas de polígrafo [Concepto 87758 de 2015 de 2015]*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48305/Radicado+87758-+poligrafo+y+analisis+del+sistema+de+gestion+de+una+empresa+no+competentes-+Gonzalo+Jose+Guzman.pdf/bc2958ab-b740-b0d6-c31b-52e990c45d8f>

Montenegro B., J. (1997). *Problemas relacionados con la estabilidad en el empleo: Primer Seminario Latinoamericano de Derecho Laboral*. Universidad Externado de Colombia.

Montoya V., D. (2016). *El polígrafo ¿vulnera las garantías constitucionales del Derecho laboral colombiano?* Universidad Autónoma Latinoamericana.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Naciones Unidas. (1969). *Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social*.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-social-progress-and-development>

Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

*Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.*

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Nelson, R. (2015). Scientific basis for polygraph testing. *Polygraph*, 44(1), 28-61.

Organización de Estados Americanos (1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

Organización de Estados Americanos. (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.  
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Organización Internacional del Trabajo. (1930). *C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312174](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312174)

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

Organización Internacional del Trabajo. (1951). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312245](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312245)

Organización Internacional del Trabajo. (1957). *C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.*

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).*

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Organización Internacional del Trabajo. (1973). *C138 - Convenio sobre la edad mínima.*

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.*

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

Osuna F., A. (2002). *Los derechos humanos: ámbitos y desarrollo.* San Esteban.

Presidencia de la República. (9 de septiembre de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo [Decreto 2663 de 1950].* DO. 27.407.

Sabogal B., E. (2016). *Cartilla laboral 2016*. Ecoe – Gerencie.com.

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2003, 26 de diciembre). *Por la cual se autoriza y regula la utilización del polígrafo por parte de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada [Resolución 2593 de 2003]*.DO: 45.412.

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2008, 9 de julio). *Por la cual se modifica la Resolución número 2852 del 8 de agosto de 2006 [Resolución 2417 de 2008]*. DO: 47.045.

Synnott, J., Dietzel, D., & Ioannou, M. (2015). A review of the polygraph: history, methodology and current status. *Crime Psychology Review*, 1(1), 59-83.

Tabares O., R. (2011). *Propuesta de un modelo de contratación por competencias para litografías: Integraf Ltda. y Litografía Lineal*. Fundación Universitaria San Martín.

Támara R., A. (2018). *La importancia de la prueba del polígrafo en la deficiente selección del talento humano*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Vigo S., F. (2022). Repensemos el trabajo decente. Sobre lo inadecuado de este lema y los motivos por los que la dignidad del trabajo es independiente de las condiciones en las que se presta. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(1), 69-112.

Vigo S., F. (2023). La insuficiencia radical del derecho del trabajo para la garantía de la dignidad humana. Una relectura de Hugo Sinzheimer. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(1), 491-523.

## Anexo

### Anexo A. *Concepto del Ministerio del Trabajo sobre pruebas del polígrafo en Colombia*

1200000 – 116435

Bogotá D.C. 1 de Julio de 2015

URGENTE

**ASUNTO:** Radicado 87758 de 2015  
Laboral individual- Pruebas de Polígrafo

Respetado señor Guzmán:

De manera atenta damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual solicita "... *sea expedida una conceptualización del Sistema de Gestión de Cumplimiento Institucional (SCI), y la viabilidad en cuanto a su uso como soporte en los procesos de Gestión Humana en la República de Colombia*" conforme a los documentos aportados, para lo cual le indicamos lo siguiente:

Inicialmente nos permitimos indicarle que teniendo en cuenta la naturaleza y funciones encargadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo de este Ministerio, sólo somos competentes para absolver de **modo general y abstracto las consultas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas en materia laboral y de seguridad social** y no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias, razón por la cual, este Despacho no tiene competencias para analizar los documentos adjuntos a su comunicación.

No obstante lo anterior, nos pronunciaremos frente a los temas que son competencia de esta oficina bajo las siguientes consideraciones:

#### **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

No se encuentra regulado en la legislación colombiana el proceso de selección de personal perteneciente al sector privado, pues, sólo cuando se trata de la provisión de empleos de carrera administrativa, es decir, para llenar las vacantes de cargos públicos, los procesos de selección son enteramente regulados por la ley mediante estipulaciones que rigen el Concurso Público llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil acorde con la Ley 909 de 2004.

#### **PRUEBA DEL POLÍGRAFO EN COLOMBIA**

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia  
PBX: 4893900 - FAX: 4893100  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

A la fecha, no existe en nuestro país regulación sobre la prueba del polígrafo para poder ser practicada sobre el trabajador, así como tampoco existe alguna disposición normativa que prohíba su práctica.

Lo anterior, en concordancia con lo establecido en el numeral 5 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece entre las obligaciones especiales del empleador la siguiente:

*"5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos."*

*De manera que sobre el empleador recae una obligación particularmente importante, puesto que, el legislador fue enfático al indicar que debe incondicional respeto a la dignidad del trabajador.*

Siendo relevante en este punto, explicar de qué se trata el concepto, principio y valor fundente de nuestro ordenamiento jurídico de la dignidad humana de acuerdo con los pronunciamientos de nuestro máximo Tribunal Constitucional, el cual mediante sentencia T-940 de 2012, Magistrado ponente: Nilson Pinilla Pinilla se consideró:

*"La consagración constitucional de la dignidad humana como fundamento del Estado colombiano debe repercutir en todas las actuaciones que emanan de las autoridades, así como de servicios públicos esenciales como la salud, cuya prestación debe garantizar.*

*Como ya ha hecho carrera en la jurisprudencia de esta corporación, la dignidad humana, como entidad normativa, puede comprender tres objetos concretos de protección: (i) la autonomía o posibilidad de diseñar un plan vital y determinarse según sus características (vivir como se quiera); (ii) la presencia de ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien) y (iii) la intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones).*

*Desde la perspectiva de la funcionalidad del concepto, la dignidad humana se ha entendido con una triple naturaleza de derecho fundamental, principio y valor. A grandes rasgos, la dignidad humana como derecho fundamental implica la correlatividad entre la facultad de exigir su realización en los ámbitos a los que atañe y el deber de proporcionarlos; como principio puede entenderse como una de los fundamentos que dieron origen a la aparición del Estado colombiano de hoy, así como un mandato de optimización, cuya realización se debe propender en la mayor medida posible; finalmente, como valor, la dignidad representa un ideal de corrección al que tiende el Estado y que le corresponde preservar.*

Acorde con la postura de la Honorable Corte Constitucional, la dignidad humana entonces constituye un derecho fundamental de todo ser humano, un principio constitucional y un valor que sirve como fundamento de todo el universo legislativo colombiano.

Por otra parte, el Consejo de Estado a través de la sentencia 00563-2008 del 20 de agosto de 2009, Consejero ponente: Víctor Hernando Alvarado Ardila, se ha pronunciado así:

*"Para el a quo, el polígrafo sólo registra los cambios neurofisiológicas del individuo ante una mentira; que el hecho de entender dicha práctica como prueba, desconoce principios fundamentales máxime si dicho medio probatorio no está autorizado por el ordenamiento jurídico del país. Concluye argumentando que la prueba del polígrafo fue la causa indirecta para la desvinculación de la demandante mediante la declaratoria de insubsistencia".*

En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Penal, Proceso 2647 de fecha 1 de agosto de 2008, ha señalado que: "por cuanto si el polígrafo tiene como objetivo primordial determinar a través del registro de variaciones emocionales como la presión arterial, el ritmo cardiaco, el respiratorio y la resistencia eléctrica de la piel reflejo psico-galvanico causado por el estado de emotividad provocada si la persona presenta reacciones fisiológicas indicativas de engaño, es claro que su diagnóstico se refiere a la credibilidad del interrogado y no a la comprobación de hechos, elementos o circunstancias de la conducta investigada.

*Nótese que de llegar a admitirse el polígrafo como un medio de prueba válido para conocer si una persona miente, su aplicabilidad no podría restringirse al acusado, pues cabría hacerlo con todos los testigos tanto de cargo como de descargo, (...) tendría que dedicarse a determinar otros asuntos, tales como la pericia del examinador, las condiciones en que se realizó y demás aspectos concernientes a sus requerimientos técnicos, para extraer de ahí la inferencia a la que debía arribar por vía del uso de las reglas legales dispuestas para tal efecto.*

(...)

*La Corte encuentra peligros enormes frente a la libertad ya la dignidad del sujeto si se admite la utilización del polígrafo como medio de prueba, contribuye a afianzar más e/ fin que los medios, debido al dramático proceso de instrumentalización a que se somete a la persona, de quien se extraen mediciones tomadas del monitoreo de las reacciones del sistema nervioso autónomo, para convertir al propio individuo en instrumento de corroboración de una verdad a la que debe llegar la administración de justicia con absoluto respeto por la dignidad humana.*

*En suma, todas esas razones llevan a la Sala a colegir que el polígrafo no es admisible "-como medio de prueba en el contexto de la teleología de la investigación penal."*

De esta forma, es claro que el empleador se encuentra obligado al desarrollo de sus acciones dentro del marco de legalidad constitucional señalado, respetando de manera incondicional la dignidad humana de sus trabajadores.

Puestas así las cosas, como se indicó al inicio, no existiendo prohibición expresa para el uso de la prueba del polígrafo sobre un trabajador, el empleador podría aplicarla siempre y cuando cuente con el consentimiento manifiesto del trabajador, el cual debe ser libre de cualquier vicio o coacción.

## **USO DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO EN UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

La Resolución 2593 de 2003, proferida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada autorizó exclusivamente a los servicios de vigilancia y seguridad privada para que *-implementen en los procesos de selección de personal el examen p8100 fisiológico de polígrafo, sin perjuicio de los demás requisitos exigidos para el ingreso*".

Define la prueba en comento así:

*"Entiéndase por examen psicofisiológico de polígrafo, la medición de las reacciones fisiológicas de/examinado que se presentan cuando dice algo que no corresponde con la realidad. El examen, se realizará mediante un instrumento científico altamente sensible que medirá los cambios en la presión san guinea, respiración y conductancia galvánica de la piel, entre otras."*

Indica la Superintendencia que debe contarse con las siguientes garantías a favor del aspirante para que sea posible la práctica de la prueba en comento:

1. Las personas que presten los servicios de poligrafía están obligadas a guardar absoluta reserva sobre la información obtenida.
2. Debe ser autorizada por escrito previa y voluntariamente por parte del aspirante.
3. El examinado debe ser informado por el personal a cargo de su práctica sobre cómo funciona el polígrafo, advirtiéndole que de ninguna manera puede constituirse en un amenaza a su dignidad humana y demás derechos fundamentales.

Puestas así las cosas, sólo ha sido previsto el uso de la prueba del polígrafo en procesos de selección de personal de las empresas dedicadas a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada. No encontrándose su práctica prohibida por la ley, podrían practicarla siempre y cuando se cuente con la autorización escrita de la persona a examinar respetándose así sus derechos fundamentales entre los cuales, por supuesto, se encuentra la dignidad humana.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

**ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral

Oficina Asesora Jurídica

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia

PBX: 4893900 - FAX: 4893100

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)