

**Ministerio de la Protección Social
República de Colombia**

**Concepto 162736
(Junio 08 de 2011)**

URGENTE

Señora

JEHIMY BEJARANO PULIDO

Correo Electrónico: jahimyb@hotmail.com

Chía - Cundinamarca

ASUNTO: Radicado 132801 del 16 de Mayo de 2011

Respetada señora Bejarano:

En atención a la comunicación del asunto, donde consulta sobre la validez de la prueba del polígrafo, como requisito de selección para el personal aspirante a ocupar una vacante, esta Oficina se permite manifestar:

Dentro de las facultades legales del empleador están, la libre escogencia de las personas que habrán de conformar su equipo de trabajo, por lo cual, bien pueden exigir el cumplimiento de cierto perfil profesional y personal, lineamientos entre los cuales podría estar acreditar ciertos estudios profesionales, cierta experiencia profesional, cierto promedio de notas en la carrera, no encontrarse reportado en alguna central de riesgos, entre otras.

Respecto de la exposición del candidato a ocupar una vacante a la prueba del polígrafo, en primer lugar vale la pena aclarar, que los resultados perseguidos con la práctica de dicha prueba, no son otros, que poder contar con un dictamen técnico-científico que permita determinar con un mayor grado de certeza, la veracidad de las respuestas dadas por el trabajador, es decir, "*...ofrecer un dictamen acerca de si una persona, en un ambiente determinado, respondió con la verdad o con la mentira las preguntas estructuradas que se le hicieron*". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Proceso 2647, agosto 01 de 2008).

Necesitar verificar la veracidad de hechos referidos por una persona, podría obedecer a la existencia de cierto grado de desconfianza en lo que el candidato ha dicho, conjetura posiblemente válida tratándose de asuntos penales, pero discutible en la órbita del derecho laboral, por cuanto podría estar en contravía de principios Constitucionales (artículo 83), y Laborales (artículo 55): "**Artículo 83. Presunción de buena fe.** Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquéllos adelanten ante estas; "**Artículo 55. Ejecución de buena fe.** El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella", pues dicha prueba, de ninguna manera guarda relación con la evaluación de las capacidades y aptitudes laborales del trabajador, perseguidas por el reclutador, en la búsqueda del óptimo desempeño de la gestión para la cual contratará al examinado.

No obstante lo anterior, existe una norma especial para el caso de las personas que se vincularán o se encuentran vinculados a una empresa que presta servicios de vigilancia y seguridad privada, pues de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 105 de la Resolución 2852 del 8 de agosto de 2006, modificada por la Resolución 2417 del 26 de junio de 2008, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, "*Los servicios de vigilancia y seguridad privada podrán implementar en los procesos de selección de personal propio, el examen psicofisiológico de polígrafo*", luego desde el punto de vista normativo, sería éste el único sector de la producción, autorizado para aplicar a sus candidatos, dichas pruebas, teniendo en cuenta en todo caso, que su realización, necesariamente deberá ser adelantada por personal idóneo, y se deberá contar con la autorización expresa de la persona a examinar.

Por último, la normativa laboral no contiene alguna disposición que prohíba o que permita la aplicación de este tipo de pruebas, siempre y cuando se guarden los lineamientos señalados.

El presente concepto tiene el alcance que determina el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordial saludo,

JAVIER ANTONIO VILLARREAL VILLAQUIRÁN
Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo