

LAS PRUEBAS DE POLÍGRAFO Y VISITAS DOMICILIARIAS PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS: ANÁLISIS CONSTITUCIONAL

Katherine Mora Caicedo¹⁷

Fecha de recepción: 22 de abril de 2022

Fecha de aceptación: 29 de mayo de 2022

Referencia: Mora, K. (2022). Las pruebas de polígrafo y visitas domiciliarias para la contratación laboral en las empresas privadas: análisis constitucional. *Revista Científica Codex*, 8(14), XX-XX.

RESUMEN

Desde la Constitución Política de 1991, en Colombia se ha facultado a las empresas de carácter privado para regular sus procesos internos de contratación con libertad y autonomía. Empero, debe entenderse que esta autonomía no es arbitraria, toda vez que se ve necesariamente limitada desde los principios que deben regir los vínculos regulados por el derecho

¹⁷ Abogada, Universidad de Nariño. Estudiante de la Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad de Nariño, Correo electrónico: katherinemorac9@gmail.com.

del trabajo, siendo la dignidad humana uno de los pilares fundamentales en las relaciones laborales, aunado al libre desarrollo de la personalidad, intimidad personal, debido proceso y derecho al trabajo. Esta investigación pretende, desde el punto de vista cualitativo, identificar si las empresas privadas, al aplicar pruebas de confianza, específicamente las pruebas de polígrafo y visitas domiciliarias, para la contratación de nuevos empleados, vulneran los principios de dignidad y libertad planteadas por el constituyente primario, esta preocupación surge de la existencia de vacíos legales en materia de protección a la privacidad de los candidatos a un trabajo en empresas privadas, tal como se deduce de la revisión normativa, vacío que es necesario llenar con la aplicación de los postulados que regulan el tema a la luz de la Constitución Política de 1991.

Palabras clave: Trabajo, Pruebas de confianza, Derechos, Empresas privadas, Aspirantes.

ABSTRACT

Since the Political Constitution of 1991, in Colombia private companies have been empowered with freedom and autonomy to regulate their internal contracting processes, however, it must be understood that this autonomy is not arbitrary, since it is necessarily limited from the principles that must govern the links regulated by labor law, human dignity being one of the fundamental pillars in labor relations, coupled with the free development of personality, personal privacy, due process and the right to work. This research aims, from a qualitative point of view, to identify whether private companies, by applying confidence tests, specifically polygraph tests and home visits, for the hiring of new employees, limit the right to work in conditions of dignity and dignity. freedom raised, this since from the documentary review, there are some legal gaps in terms of protection of the privacy of candidates for a job in private companies, gaps that must be filled with the application of the current regulations that regulate the subject in the light of the Political Constitution of 1991.

Keywords: Work, Confidence tests, Rights, Private companies, Applicants

INTRODUCCIÓN

El trabajo se define como un valor, un principio, un derecho y un deber constitucional; este último entendido como el deber de mantener el trabajo y generar nuevas alternativas laborales, puesto que estos son los cimientos de una buena economía, a partir de los cuales se logra el desarrollo del Estado Social de Derecho. Este incluye la consecución de un trabajo decente, en el que todas las personas tengan oportunidades laborales con ingresos justos y la garantía de seguridad y un ambiente tranquilo mientras realizan sus actividades.

Así, cada persona debe tener condiciones dignas de trabajo, en el entendido que esto contribuye en la disminución de la pobreza y a alcanzar el desarrollo estable de un país. Dichas condiciones, se explican en cuatro pilares: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social. Para el presente ejercicio, resulta valioso analizar el primer aspecto, referido a la obtención de las debidas oportunidades de empleo e ingresos, teniendo en cuenta que la base es contar con un trabajo.

Paralelamente a ello, el Estado colombiano garantiza en la Constitución Política de 1991, en el artículo 333, la iniciativa privada, dotando a las empresas con autonomía y libertad económica para reglamentar sus procesos internos de selección de personal, dentro de los límites del bien común. Así mismo, establece que las empresas tienen una función social que implica obligaciones y responsabilidades pues tienen a su cargo el desarrollo del país, por lo que es deber del Estado estimular su creación y fomento.

Con base en estos derechos que le son otorgados, muchas empresas privadas utilizan, en sus procesos para seleccionar el personal, las denominadas pruebas de confianza, en las cuales el empleador somete al aspirante a una serie de pruebas cuyo fin es determinar la idoneidad mismo. Algunos ejemplos de estas pruebas son los interrogatorios con polígrafo y las visitas domiciliarias que realizan los empleadores para verificar las condiciones familiares y personales en las que vive su futuro trabajador.

En este orden de ideas, es necesario estudiar ¿Si dichas prácticas vulneran los principios de dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad, intimidad personal y debido proceso a la luz de los

postulados constitucionales de 1991?, puesto que el Estado Social de Derecho, haciendo énfasis en el componente social, debe comprometerse a mejorar la calidad de vida de sus integrantes, generando políticas públicas y normas que busquen garantizar en mayor escala el efectivo acceso a un trabajo digno, pero al mismo tiempo, los procesos de selección de las empresas deben enfocarse en contratar al personal idóneo y por ello, recurren a las pruebas de confianza con polígrafo o visitas domiciliarias. Sin embargo, éstas podrían afectar el acceso a un trabajo digno del candidato a futuro trabajador, ya que sus condiciones laborales y familiares quedarían expuestas y podrían otorgar mayor porcentaje a los resultados de estas pruebas que a aspectos relacionados directamente con el campo laboral, como, por ejemplo, la experiencia.

Para analizar el tema en cuestión, en primer lugar, se conceptualizarán las pruebas de confianza, para estudiar en concreto las de visita domiciliaria e interrogatorio con polígrafo y la regulación que existe en Colombia sobre la materia. Posteriormente, se plasmará el marco jurídico de protección de los trabajadores en Colombia, haciendo énfasis en los procesos de selección, para finalmente determinar cómo se ve limitado el derecho a un trabajo en condiciones de dignidad, libre desarrollo de la personalidad, intimidad y debido proceso, por el uso de las pruebas de confianza en las empresas privadas.

1. PRUEBAS DE CONFIANZA APLICADAS EN MATERIA LABORAL POR EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA VINCULAR PERSONAL EN COLOMBIA

Afines del siglo XIX, a nivel mundial los trabajadores tenían condiciones laborales pésimas y eran vistos como una máquina productiva de la cual sólo era importante lo que producían para beneficio de la empresa en la cual prestaban sus servicios (Goyes, 2018); no obstante, con las diferentes luchas que dieron como resultado la obtención de los derechos laborales, se ha ido cambiando esta concepción para ver el lado humano del trabajador, pasando desde un enfoque de máquina hacia un enfoque de recursos humanos, entendido este último como el principal recurso o valor con el que cuenta la empresa (Gil, 2007).

Pese a lo anterior, hoy en día, la legislación no es muy clara en materia de derechos laborales en algunos países, específicamente aquella que se relaciona con los procesos de selección de personal. En el caso de

las pruebas de confianza o confiabilidad, en Colombia no existe normatividad que, de manera expresa, defina su concepto, pese a que muchas empresas de carácter privado y público utilizan estas herramientas dentro de su ordenamiento interno para seleccionar nuevos empleados (Argibay, 2016).

Respecto a las empresas privadas, como se mencionó anteriormente, la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 333 las dota de autonomía para ejercer su actividad comercial (C.P., 1991), lo que se podría traducir en una autonomía de la voluntad que se ve materializada en sus manuales internos que regulan los tipos y la manera en la cual desarrollan sus procesos de selección para vincular personal a su planta. Teniendo en cuenta esta normatividad, se podría decir que las empresas particulares tienen libertad absoluta. Sin embargo, la Corte Constitucional ha dicho que la autonomía privada no puede entenderse como ilimitada, pues los entes de carácter privado deben fijar unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de su poder, en reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, entre otros, ya que estos mínimos deben respetar los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte de una empresa (Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta de Revisión, T-944, 2000).

En este contexto, el Consejo de Estado manifestó que:

(...) La Sala reconoce la importancia que para algunas entidades pueda tener la realización de «pruebas de confianza» a sus empleados, como lo son el análisis de estrés de voz y el polígrafo, así como estudios de seguridad, debido a la importancia, especialidad y delicadeza de las funciones (Consejo de Estado, Sección Segunda, Rad. 11001-03-25-000-2015-01053-00(4603-15), 2019) REVISAR BIEN EL RADICADO.

Así como el anterior pronunciamiento, las altas Cortes han analizado algunos casos donde se realizan las pruebas de confianza, empero, no las han definido expresamente, ni mucho menos se las han llegado a regular, salvo algunos casos específicos en los cuales me detendré más adelante.

Como se puede ver, si bien no se cuenta con una definición expresa en nuestra normatividad vigente, se debe entender a las pruebas de confianza en materia laboral, como una serie de test que realiza el

empleador para evaluar las cualidades que posee una persona, en este caso, el aspirante a trabajador, características que son determinantes al momento de contratar personal nuevo en la empresa, ya que pueden inspirar sentimientos de seguridad y confianza (Goyeneche, 2018).

Con base en la anterior aproximación, las empresas que van a vincular personal nuevo a su núcleo de trabajo justifican la utilización de estas herramientas para decantar la integración de su personal, propendiendo por trabajadores que cuenten con las aptitudes éticas, sociales o económicas esperadas (Simeón, 2018; Calle, 2020; Centeno, 2020). Por ello, las pruebas de confiabilidad se vuelven determinantes a la hora de escoger el futuro trabajador de una empresa, ya que los empleadores consideran que estos test dicen mucho o todo lo que necesitan saber acerca de su futuro trabajador, otorgándoles incluso, en algunos casos, un mayor valor a conceptos comportamentales que a los requisitos objetivos necesarios para desempeñar el cargo.

Lo anterior, por cuanto se considera que la empresa contratante debe medir el riesgo que asumiría en caso de contratar un trabajador con ciertos rasgos de personalidad que podrían ser catalogados como negativos, hábitos personales, consumo de sustancias e incluso la forma de relacionarse con los demás, no solo en el ámbito laboral sino en un ámbito social, ya que se cree que estos comportamientos pueden significar un riesgo para la empresa al sufrir casos de hurto, fraude o cualquier tipo de situación que se pueda catalogar como deshonestas.

1.1 Tipos de prueba de confianza utilizadas para vincular personal en empresas privadas

Las empresas necesitan conocer a sus empleados para determinar cuál es el personal que más se adapta a las necesidades de la labor que se les encomendará, por ende, investigar los antecedentes de los candidatos es un asunto importante, pues no sólo está en juego la productividad de la empresa sino también el ambiente laboral interno; es su responsabilidad garantizar condiciones óptimas entre compañeros de trabajo. Una forma de determinar los antecedentes y características de los futuros empleados son las pruebas de confianza, algunas de ellas son: referenciación, estudio de confiabilidad, verificación de antecedentes y estados financieros, visita domiciliaria, prueba de polígrafo, pruebas psicológicas proyectivas (Goyeneche, 2018). Para el caso que nos ocupa, sólo se analizarán las

pruebas de polígrafo y las visitas domiciliarias, por considerar que al invadir la esfera personalísima del individuo pueden limitar su derecho a acceder a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Es importante considerar que, generalmente, estas dos pruebas de confianza cuentan con la autorización de los aspirantes para que permitan la realización de estos test, dejando por sentado que el trabajador no está actuando en contra de su voluntad. Lo anterior podría llevar a pensar que no hay injerencia en el derecho a la intimidad del aspirante, pues es este mismo ha decidido ceder su derecho. Sin embargo, se debe analizar hasta qué punto es aceptable este hecho, ya que hay una situación desigual de manejo de poderes, pues desde siempre entre el trabajador y el empleador ha existido un espacio que los separa, situación que fundamenta el principio protector en materia laboral, el cual establece un amparo en favor del trabajador, tratándolo como el lado débil de la relación laboral. Entonces, si no se habla de igualdad entre empleador y trabajador, mucho menos se podría hablar de igualdad entre empleador y aspirante a trabajador. Por esta razón, es evidente que los aspirantes firman la autorización para llevar a cabo estas pruebas de confianza en su afán por encontrar una estabilidad laboral que, en muchos casos, es su único modo de subsistencia.

Antes de adelantarnos a identificar algún tipo de limitación al acceso a un trabajo digno, es necesario analizar los aspectos más relevantes de estas dos pruebas:

1.1.1. Visita domiciliaria.

Como su nombre lo indica, es una visita que programa el grupo o la persona que ha sido delegada para el proceso de contratación del futuro trabajador a su lugar de residencia. Tiene como fin conocer al aspirante en su entorno familiar, el lugar, ubicación y las condiciones de su vivienda e incluso las características de su núcleo familiar, pues existe la posibilidad de realizar entrevistas, no solo al aspirante, sino a los integrantes de la familia que el empleador considere conveniente, para comparar el estilo de vida que proyecta con sus estados financieros y los de su familia (Goyeneche, 2018).

Sucede pues, que la práctica de esta prueba debe tener en cuenta el artículo 15 y 42 de nuestra Constitución Política de 1991, la cual ha establecido que todos los colombianos ostentamos el derecho a nuestra

intimidad personal y familiar, siendo obligación del Estado respetarla y hacerla respetar. De la misma manera, el artículo 18 recalca que nadie está obligado a revelar sus convicciones y el artículo 33 de la Carta Magna reitera el derecho a no auto incriminarse y a no declarar en contra de sus parientes (C.P., 1991). Sobre el tema, la Corte Constitucional ha dicho lo siguiente:

La intimidad, el espacio exclusivo de cada uno, es aquella órbita reservada para cada persona y de que toda persona debe gozar, que busca el aislamiento o inmunidad del individuo frente a la necesaria injerencia de los demás, dada la sociabilidad natural del ser humano (Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión, T-696, 1996).

Asimismo, habla del consentimiento del individuo para ceder cierto grado de su intimidad, afirmando que la intimidad es un área restringida inherente a toda persona o familia, que solamente puede ser penetrada por extraños con el consentimiento de su titular o mediando orden dictada por autoridad competente, en ejercicio de sus funciones y de conformidad con la Constitución y la Ley. La Corte ha señalado también que el derecho a la intimidad se extiende a las relaciones familiares, prácticas sexuales, creencias religiosas, la proyección de la propia imagen, las condiciones de salud, las comunicaciones confidenciales, el domicilio, los secretos profesionales y en general, todo ámbito que contenga datos relevantes y personales de las personas (Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión, T-634, 2013).

En suma, estos pronunciamientos resaltan la importancia del derecho a la intimidad en nuestro país, ya que se tiene como un derecho fundamental que se relaciona con las creencias propias y formas o estilos de llevar cada uno su vida y la manera en cómo esta se desarrolla en la esfera privada de cada individuo, restringiendo la intromisión de los demás a esta privacidad, salvo casos muy excepcionales en los que medie orden de autoridad competente y siempre para salvaguardar el interés general.

Ahora bien, en el estudio de la intimidad personal en el ámbito laboral, la Corte Constitucional ha ido más allá al definir conceptos de importante relevancia para poder precisar el núcleo esencial de este

derecho fundamental. Los conceptos desarrollados por la Corte son los siguientes:

A. Información pública. Es la que se encuentra en normas de carácter general, documentos públicos, providencias judiciales ejecutoriadas y estado civil de las personas. Estos datos al ser públicos son de libre acceso y no requieren de ninguna autorización ni intervención de alguna autoridad para su acceso (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión, T-574, 2017).

B. Información semiprivada. No es pública, pero tampoco son datos de naturaleza íntima y tiene un grado de limitación para su acceso, bien sea por orden judicial o administrativa. Por ejemplo, los datos referentes a la seguridad social de las personas (exceptuando la historia clínica), la administrada por las bases de datos de información financiera, RUNT, información sobre aportes a campañas políticas, etc. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión, T-574, 2017).

C. Información reservada. Esta información no puede ser obtenida, ni siquiera mediando orden judicial, ya que se trata de datos sensibles de la persona como su orientación sexual, hábitos personales o pertenencia a un movimiento político de los votantes, por lo tanto, solo se accede a ella mediante el permiso del titular de la información (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión, T-574, 2017).

D. Información privada. Para acceder a este tipo de información es necesario que se cuente con un permiso de autoridad judicial. Comprende los libros de los comerciantes, documentos privados, historias clínicas, información obtenida de una inspección de domicilio en procesos penales, información genética que reposa en bancos de sangre o similares. Adicionalmente, hace referencia a la información personalísima del individuo, aspectos de la vida personal, social y económica que solo puede ser divulgada por autorización de la persona o por decisión judicial. En este mismo sentido, la Corte Constitucional (2017) resalta que, por excelencia, la residencia es el lugar de mayor privacidad, ya que es en éste, donde el individuo desarrolla su personalidad y ejerce su intimidad de manera libre en un ámbito reservado (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión, T-574, 2017).

Es claro, entonces, que la información que las empresas privadas obtienen del lugar de residencia del aspirante, como aspectos de su vivienda, vestimenta, hábitos y comportamientos, es una información que

se cataloga como privada, pues es sobre la cual el individuo desarrolla con plena confianza sus aspectos personales de vida. Pese a la protección que le otorga el máximo órgano constitucional, también ha dicho que existen diferentes grados de intimidad en tanto la persona decide qué nivel de intimidad ceder (Corte Constitucional de Colombia, Sala Novena de Revisión, T-768, 2008).

1.1.2. Prueba de polígrafo

Como se mencionó en líneas precedentes, en Colombia el tema del uso de las pruebas de confianza no se encuentra regulado, salvo en casos muy concretos, como lo es el caso de la Superintendencia de Vigilancia Privada y el caso de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). Sobre este punto, el Consejo de Estado ha dicho lo siguiente:

Aclara la Sala, que en las mencionadas resoluciones se autoriza incluir dentro de los procesos de selección de personal para cargos directivos la referida prueba, siempre y cuando se establezca como garantía a favor del aspirante que debe ser autorizada por escrito previo, libre y voluntario. Aparte de los dos casos señalados, no existe en el derecho colombiano ninguna otra norma de naturaleza reglamentaria en la materia (Consejo de Estado, Sección Segunda, Rad. 11001-03-25-000-2015-01053-00(4603-15), 2019).

De esa manera, para entender la regulación que existe sobre la utilización de los polígrafos para la selección de personal se procederá a estudiar las normas que lo reglamentan:

A. Resolución 2593 de 2003. Esta resolución define a las pruebas de polígrafo como un examen que mide las reacciones fisiológicas del examinado que se presentan cuando dice algo que no corresponde a la realidad. Asimismo, autoriza a todos los servicios de vigilancia y seguridad privada para utilizar estas pruebas en sus procesos de selección, establece que la persona que las practica debe ser consultor con especialidad de poligrafista y las personas jurídicas que quieran prestar estos servicios también deberán contar con una licencia de funcionamiento. Adicionalmente, menciona que las personas que presten los servicios de poligrafía tienen la obligación de mantener reserva de la

información obtenida, salvo autorización expresa, escrita y voluntaria del examinado, aclarando que la prueba en ningún caso constituirá violación de su dignidad humana o sus derechos fundamentales (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Resolución 2593 de 2003).

B. Resolución 2852 de 2006. Repite algunos de los conceptos mencionados en la anterior resolución. Como novedad, introduce como falta grave la práctica de la prueba de polígrafo por parte de los servicios de vigilancia y seguridad privada sin contar con la autorización previa de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Resolución 2852 de 2006).

C. Resolución 2417 de 2008. Modificó algunos artículos de la resolución 2852 de 2006 para facultar la realización de la prueba de polígrafo sin autorización o credencial expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Lo anterior, sin perjuicio de que esta entidad, en ejercicio de sus funciones de vigilancia y control verifique que el operador del servicio cuente con título que lo acredite para tal fin (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Resolución 2417 de 2008).

D. Resolución 17 de 2016: Permitió la utilización de la prueba del polígrafo para vincular a personal de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, con alcances similares a los anteriormente detallados. En esta resolución se habla de la prueba del polígrafo como una prueba capaz de determinar rasgos de confiabilidad de la persona, que mide igualmente comportamientos, conocimientos, capacidades y habilidades del aspirante (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN], Resolución 17 de 2016).

Si bien las anteriores resoluciones hacen referencia a procesos de contratación en materia pública, ya que se establece que las pruebas de confianza deben ser detalladas en los respectivos pliegos de condiciones expedidos para el cargo en específico, es la única regulación sobre la materia que existe en Colombia. Por lo tanto, al ofrecer una aproximación bastante cercana al tema que se pretende debatir en este artículo, se las utilizará como base para desarrollar el uso de las pruebas de confianza en materia privada.

La regulación anteriormente referenciada hace un énfasis en las aptitudes que debe tener la persona que practica la prueba del polígrafo: debe ser una persona con título que acredite su idoneidad; también se

habla de que estas pruebas en ningún caso podrán violentar los derechos fundamentales del examinado. No obstante, no se ofrecen mecanismos para impedir la limitación de derechos, ya que las resoluciones dejan un vacío acerca de las preguntas que se pueden realizar, tampoco hace referencia a si estas deben tener una justificación concreta.

Entonces, podría pensarse que los empleadores a través de la persona que practica la prueba del polígrafo, tienen un amplio margen de discrecionalidad para decidir el cuestionario que se le realizará a los que aspiren al cargo laboral, pudiendo incluir en él preguntas acerca de su vida íntima, creencias religiosas, pertenencias a partidos o movimientos políticos, consumo de sustancias, infidelidades, etcétera. Ello aunado a que no establece como obligación explicar con detenimiento la justificación y el fin de las preguntas, lo que podría generar sentimientos de incomodidad e inseguridad al entrevistado, situación que, valga aclarar, también puede influir de manera negativa en el resultado de su examen, coartando su derecho a acceder a un trabajo en condiciones justas y dignas. Adicionalmente, se tiene que la prueba del polígrafo no es perfecta, ya que, como toda prueba, tiene unos márgenes de error. Por ello, no puede ser el único factor decisivo a la hora de contratar el personal requerido (Goyeneche, 2018).

Esta prueba de confianza, tal como la visita domiciliaria, es utilizada por las empresas privadas para identificar supuestos posibles riesgos para la organización de la empresa. Justificación que lleva a concluir que no se está hablando de pruebas de confianza sino de desconfianza, ya que el empleador parte de la idea de que el aspirante a trabajador actúa de mala fe, ofreciendo datos en la hoja de vida o en la entrevista que bien podrían no ser veraces y, por lo tanto, se hace necesaria la utilización de otro tipo de pruebas como la del polígrafo a través de la cual se puede establecer con claridad cuando el aspirante miente, otorgándole, escasa o nula credibilidad a lo manifestado por el aspirante a trabajador.

Esto incluso contraría el postulado de la buena fe, expresada en el artículo 83 de la Constitución Política Colombiana: “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 aquellos adelanten ante estas” (C.P., 1991).

Además, como se indicó anteriormente, con estas pruebas los detalles íntimos de los aspirantes quedan expuestos, las empresas se escudan en la autorización libre de los participantes. Sin embargo, en el fondo pueden estar en desacuerdo con su aplicación, pero debido a la necesidad de ser contratados, se ven obligados a revelar sus hábitos familiares, el aspecto de su vivienda, las personas que conforman su núcleo familiar, los tipos de vestimenta, sus expresiones, entre otros y se genera el interrogante sobre si realmente estos aspectos serían determinantes y esenciales para generar una relación laboral.

Finalmente, se resalta que, en Colombia, existe un vacío legal acerca de la práctica de las pruebas de confianza en los procesos de selección en materia privada, que ha tenido que ser suplido por la escasa regulación que existe sobre la materia en el sector público, la cual tampoco otorga una real protección a los derechos constitucionales de los aspirantes a trabajadores, negándoles con ello, el acceso a un trabajo. Igualmente, tampoco existen directrices específicas acerca de las preguntas que se pueden realizar en un interrogatorio con polígrafo al individuo que quiera vincularse con una empresa, ni se fijan los parámetros sobre los cuales deben versar las visitas domiciliarias, otorgando un amplio margen de discrecionalidad del empleador a través del operador de la prueba.

2. MARCO JURÍDICO DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA EN LA FASE INICIAL DE CONTRATACIÓN

En Colombia, a partir de la Constitución Política de 1991 nace el Estado Social de Derecho con la implementación de una carta de derechos fundamentales, acciones constitucionales y organismos para garantizar la protección de los mismos. Así entonces, el preámbulo de la carta política posiciona al trabajo como un valor y un principio, comprendido como una de las bases o pilares fundamentales del ordenamiento jurídico. De la misma manera, se lo describe como un derecho fundamental, además de una obligación, pues se habla de que el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas (C.P., 1991).

Sobre estos conceptos se ha pronunciado la Corte Constitucional, manifestando que la mejor forma de garantizar las condiciones dignas y justas en el trabajo, es respetando los principios consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, aplicado a todas las formas

de trabajo. En resumidas cuentas, el trabajo se desarrolla en estas condiciones cuando se respetan, entre otros aspectos, los principios de libertad e igualdad tanto en el acceso al trabajo, como en el desarrollo del mismo, y la dignidad humana del trabajador; conceptos que no deben entenderse como contrarios a la subordinación, ya que libertad y subordinación son compatibles, en tanto esta última se encuentre limitada por la dignidad y los derechos fundamentales con que cuenta el trabajador (Corte Constitucional de Colombia, Sala Segunda de Revisión, T-694, 1998).

Pues bien, no es extraño que la protección del trabajador se haya dado de manera progresiva con la implementación de los principios orientadores del trabajo, ya que se tiene que la balanza de la relación laboral no es igual, por lo tanto, debe otorgarse una mayor protección al trabajador. En este sentido, si la balanza entre empleador y trabajador no es equivalente, mucho menos lo va a ser la relación entre empleador y aspirante a trabajador, por ello, en cuanto al marco jurídico de protección de los derechos de los trabajadores en la fase inicial de contratación, es relevante hablar del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, en donde se hace referencia al tratamiento equitativo que se le da a todas las personas, desde tres aristas: cuando ingresan a un trabajo, durante su permanencia en el empleo y al retirarse del mismo. Bajo esta premisa, Goyes (2018) enfatiza en que este principio se aplica en varios escenarios: el primero de ellos habla del ingreso a un trabajo, en donde la línea jurisprudencial pasó de avalar concursos de méritos cerrados, a volverlos la excepción, para finalmente dejar por sentado que todos los concursos de méritos en materia pública deben ser abiertos, tanto en los concursos de ascenso como de ingreso, ya que la oportunidad de empleo debe ser abierta e igualitaria para todas las personas.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha realizado algunos pronunciamientos tendientes a limitar la autonomía de la voluntad privada de las empresas privadas en sus procesos de selección, al mencionar que, cuando de manera autónoma, se abren convocatorias para proveer cargos, la limitación de la autonomía de la voluntad privada se define por la parte contratante, por la autotutela establecida en el proceso de selección. Por ende, debe respetarse el resultado del concurso, puesto que la autolimitación genera expectativas legítimas a quienes participan y se acogen a los términos del concurso. En otras palabras, la

entidad privada cuenta con amplia autonomía para establecer perfiles, procedimientos, duración y modalidades de los vínculos laborales, respetando los mínimos legales (Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima de Revisión, T-694, 2013).

En este contexto, la Corte Constitucional analizó el caso de un aspirante a trabajador que fue excluido de un proceso de selección laboral al otorgarle un valor determinante a la información privada y confidencial del aspirante respecto de su estado de salud, ya que el empleador basó su decisión de no contratarlo en razón a que se descubrió que era portador de VIH. En esta sentencia, el máximo órgano constitucional dispuso que en los procesos de selección de personal se debe respetar el derecho a la igualdad de oportunidad de los aspirantes, prohibiendo los criterios de discriminación negativa en estos procesos de selección laboral, ya que es necesario que se garanticen los derechos de dignidad humana, igualdad de oportunidades y no discriminación, sin importar la relación jurídica de las partes, aun cuando ni siquiera los relacione algún contrato laboral (Corte Constitucional de Colombia, Sala Novena de Revisión, T-031, 2021).

La sentencia objeto de estudio dispuso lo siguiente:

Quienes adelanten procesos de selección laboral están en la obligación de acatar las pautas legales y jurisprudenciales que regulan la materia, por ejemplo, la aplicación de los principios de buena fe, razonabilidad y proporcionalidad en las decisiones que se tomen respecto a la selección o exclusión de una persona para un determinado cargo.

Si bien la Carta Política y la jurisprudencia constitucional reconocen la facultad que tienen las empresas particulares, en virtud de los principios de la autonomía privada y la libertad de empresa, de establecer requisitos de ingreso en los procesos de selección para ocupar un determinado cargo, los mismos deben ser acordes con las reglas concernientes al debido proceso en las relaciones entre particulares y el respeto de los derechos fundamentales a la igualdad, a la dignidad humana y a la no discriminación de los aspirantes (Corte Constitucional de Colombia, Sala Novena de Revisión, T-031, 2021).

Asimismo, el Ministerio del Trabajo resaltó la prohibición de los empleadores, de exigir a un aspirante a trabajador la práctica de la prueba

del SARS-CoV-2 (COVID-19) para acceder a un trabajo, ya que se estaría discriminando al aspirante, vulnerando los derechos fundamentales que le asisten (Ministerio del Trabajo, Circular 0022 de 2021).

Por lo tanto, se destaca la inconveniencia desde el punto de vista del derecho laboral a la hora de otorgar valor a criterios irrelevantes, como las condiciones personales de salud, aspectos de la vivienda o inclusive el estilo de vida del aspirante a trabajador, para el ejercicio del empleo por el cual se postula, ya que estos criterios pueden sobrepasar los límites de la voluntad privada y la libertad de empresa y vulnerar los derechos fundamentales de los aspirantes, por lo cual se reitera que en estos procesos de selección se deben estudiar criterios objetivos en virtud de los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación al empleo por el que se aspira.

Lo anterior cobra mayor relevancia en la actualidad, ya que se puede verificar la idoneidad del trabajador que se desea contratar, a través de fuentes más reveladoras de la personalidad, como la entrevista o incluso el manejo de las redes sociales de los aspirantes, siempre que estas sean públicas y se pueda acceder a ellas por la naturaleza de la libre circulación en el mundo digital, siempre que estos criterios tampoco se basen en aspectos evidentemente discriminatorios como creencias religiosas, pertenencias a partidos políticos, orientación sexual, entre otros (Cervantes, 2022).

Así pues, como se explicó anteriormente, si bien existe un vacío legal ante la regulación del uso de las pruebas de confianza en los procesos de selección en materia privada, el sector privado debe orientarse con el marco de protección que ha sido desarrollado en materia pública, ya que no existen diferencias en el sector público y privado en tratándose de los sistemas de empleos utilizados para vincular a su personal (Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, C-034, 2015). Situación que le exige al empleador razonabilidad constitucional en sus acciones, ya que la libertad de regulación de las empresas no es absoluta, pues debe respetar el marco jurídico y normativo de protección de los derechos de los trabajadores, incluyendo en los procesos de selección de los que hagan parte.

3. LÍMITE DEL DERECHO AL TRABAJO CON LA UTILIZACIÓN DE LAS PRUEBAS DE CONFIANZA EN EMPRESAS DE CARÁCTER PRIVADO

En la resolución I adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión, se estableció una propuesta para atender la crisis actual en la que se encuentran los países que hacen parte de la Organización Internacional del Trabajo en un pacto basado en el trabajo decente:

Con el objeto de limitar el riesgo del desempleo de larga duración y de la extensión del empleo informal, fenómenos que son difíciles de invertir, tenemos que apoyar la creación de empleo y ayudar a la gente a encontrar trabajo. Para lograrlo, estamos de acuerdo en que el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente debe ponerse en el centro de las respuestas a la crisis. Entre estas respuestas pueden figurar las siguientes:

...

2) ayudar a quienes buscan trabajo: i) aplicando políticas activas del mercado de trabajo eficaces y bien focalizadas; ii) mejorando las competencias y aumentando los recursos a disposición de los servicios públicos de empleo, de manera que quienes buscan trabajo reciban un apoyo adecuado y que cuando estos servicios colaboren con agencias de empleo privadas, se aseguren de la calidad de los servicios que éstas prestan y de que se respeten los derechos de los trabajadores; y iii) poniendo en práctica programas de formación profesional y de desarrollo de competencias empresariales tanto para personas con empleo asalariado como para personas con autoempleo (Conferencia Internacional del Trabajo, Resolución I de 2009).

Si bien la resolución sobre el trabajo decente fue expedida en el año 2009, es ahora cuando toma mayor relevancia, pues, con el paso de los años, la crisis económica en la que se encuentra Colombia va en crecimiento, reflejada en los altos índices de desempleo. Para junio de 2022, según cifras del DANE, el total nacional de desempleo fue de 11,3% y la tasa de informalidad en los meses de marzo a mayo de 2022 fue de 43,5% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2022a; 2022b). Es aquí donde el Estado debe cumplir en mayor escala su obligación de crear políticas públicas para garantizar el acceso a un trabajo digno, velando porque no se pongan más obstáculos que los ya existentes para acceder a un puesto laboral.

Antes de la implementación del trabajo decente en Colombia, se hicieron algunas aproximaciones en torno a este concepto, algunos sectores consideraron como beneficiosas medidas como la atención al desempleado a través del Sistema de protección al cesante. Sin embargo, este tipo de medidas no se pueden tomar como una implementación de trabajo decente, ya que son más bien unos remedios que atacan la consecuencia, más no la raíz del problema.

Solo hasta el año 2015 con la Ley 1753, por medio de la cual se expide el Plan nacional de Desarrollo del periodo 2014-2018, se consagró en su artículo 74 que

El Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo (Ley 1753, 2015).

Pese a lo anterior, la realidad es otra. En Colombia, el mercado de trabajo se caracteriza por el alto grado de informalidad, relacionado no solo con las peores formas de empleo, sino también con el riesgo al que se ven expuestos los trabajadores por ausencia de protección social. Esta es la razón por la cual el trabajo subterráneo o informal es la forma por elección de la mayoría de los trabajadores, pues les garantiza la subsistencia mínima para sobrevivir (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Las políticas públicas para generar empleo tienen muy pocos efectos en la obtención real de un trabajo formal; esto se puede evidenciar en el análisis de las cifras del DANE proporcionado por el Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2020), donde se evidencia que en Colombia el trabajo está caracterizado por una alta tasa de informalidad, tercerización, pobreza, ofertas de trabajo precarizado, violencia sindical y poca negociación colectiva. En fin, más efectos negativos para la sociedad laboral, reflejados en desigualdad.

Aunado a lo anterior, el artículo 1 de la Constitución Política de 1991 sitúa a la dignidad humana como uno de los pisos axiológicos y

pilares fundamentales del Estado Social de Derecho (C.P., 1991), lo que supone que la misma debe verse reflejada en todas las demás consagraciones constitucionales. Adicionalmente, la Corte Constitucional estableció que el trabajo debe darse en condiciones dignas y justas con la consagración de los principios básicos del trabajo que aparecen en el artículo 53 constitucional (Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión, T-457, 1992).

Así, para garantizar esto, el Estado colombiano en el artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo establece como obligación general para las empresas privadas implementar un Reglamento Interno de Trabajo para tener reglas y procedimientos claros en la relación laboral (C.S.T., 1950). Dicho Reglamento, según lo estipulado en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo debe contener:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos laborales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.

13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existen.
19. Publicación y vigencia del reglamento (C.S.T., 1950).

Como se puede ver, se pone de manifiesto que es necesario adoptar un reglamento interno de trabajo. Sin embargo, respecto a los procesos de selección de nuevo personal en empresas privadas no hay una reglamentación específica. Se esperaría que éstas se limitaran a estudiar aptitudes intelectuales y de experiencia en los candidatos, es decir, el plan de vida que el trabajador desarrolle en su esfera íntima no debería significar ventajas o desventajas al momento de conseguir un empleo. Por lo tanto, el primer llamado de este trabajo investigativo, es la necesidad de reglamentar de manera concreta y específica los procesos de selección de personal en las empresas de carácter privado, haciendo énfasis en la fundamentación constitucional que debe orientar dicha reglamentación, tal es el caso del derecho al trabajo, el libre desarrollo de la personalidad, la intimidad y la dignidad humana.

Concatenado con lo anterior es necesario expresar que la autonomía de la voluntad privada ha facultado a las empresas para reglamentar sus procesos internos de selección de personal para estudiar la idoneidad del aspirante (Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima de Revisión, T-694, 2013). Pese a ello, el principio de autonomía debe verse siempre limitado al ejercicio de la Constitución Política de 1991, razón por la cual, este ejercicio no debe violentar la intimidad del aspirante ni su dignidad humana, entendida esta última como el deseo de desarrollar su plan de vida como mejor le parezca.

Así las cosas, se podría decir que la aplicación de pruebas de polígrafo y de visitas domiciliarias por parte de empresas privadas para seleccionar su nuevo personal, puede generar un obstáculo innecesario en la generación de empleo en condiciones de dignidad, libre desarrollo de la personalidad, intimidad personal, debido proceso y buena fe ya que los límites interpuestos por el máximo órgano constitucional, el cual se ha encargado de limitar la autonomía de la voluntad privada de las empresas para proteger los derechos constitucionales en cabeza del aspirante a trabajador, no son muy claros respecto a las características que deben tener las pruebas de selección en las empresas privadas, dejándolos bajo sus propios criterios.

Además, es cuestionable la confiabilidad de los resultados obtenidos en dichas pruebas, ya que, por ejemplo, varios estudios han indicado que las pruebas de polígrafo no son 100% efectivas, lo cual debería ser motivo suficiente para que el empleador no pueda basar su decisión de contratar o no a una persona sólo con este criterio; además, no se ofrecen reglas concretas sobre las preguntas que va a recibir el aspirante en el interrogatorio con polígrafo pues se podrían generar situaciones de incomodidad, nerviosismo y ansiedad, circunstancias que pueden influir de manera negativa en el resultado de la prueba. Y en el caso de las visitas domiciliarias, se irrumpe en el entorno familiar del candidato, dejando al descubierto datos como aspecto de la vivienda, expresiones, hábitos familiares y, en general, se expone la privacidad de la persona, elementos que no podrían ser tomados como esenciales para contratar o no a un trabajador.

Por lo anteriormente expuesto, las empresas privadas que pretenden vincular nuevo personal a su planta laboral deben analizar criterios específicos que reflejen la idoneidad del concursante en aspectos relativos a su formación académica y experiencia profesional, sin inmiscuirse en temas como su entorno familiar, ubicación, aspecto de su vivienda y temas personalísimos sobre los cuales el aspirante tiene derecho a no revelar, ya que si bien el aspirante a trabajador aún no cuenta con los derechos que ostenta el trabajador ya vinculado a una empresa, sí tiene los derechos comunes de dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad, intimidad personal, debido proceso y trabajo, que la Constitución Política de 1991 les garantiza a todos los habitantes del territorio colombiano, sin ningún tipo de discriminación.

Por lo tanto, se considera que los límites que se le ha impuesto a la autonomía de la voluntad de las empresas privadas para reglamentar sus procesos de selección de personal, también deben verse reflejados para proteger incluso los derechos de los aspirantes a trabajadores, permitiéndoles el derecho a acceder a un trabajo acorde a los postulados de la Constitución Política de 1991.

CONCLUSIONES

Las pruebas de confianza le permiten al empleador encontrar al trabajador idóneo, a partir de sus cualidades o valores, ya que la empresa necesita garantizar un ambiente laboral seguro para todos sus colaboradores y también evitar situaciones de fraude o de ilegalidad. Dos de esas pruebas son la visita domiciliaria y la evaluación con el polígrafo, las cuales se encuentran avaladas por el principio de autonomía de la voluntad privada, pero también se encuentran limitadas por los derechos fundamentales que le asisten a los aspirantes a trabajadores.

Pese a lo anterior, en Colombia existe un vacío legal en la práctica de pruebas de confianza aplicadas en procesos de selección en empresas privadas. Hay regulación en este sentido en el sector público, pero es escasa y no otorga mayor protección al futuro trabajador. Asimismo, no existen reglamentaciones sobre las preguntas específicas que se le harían al aspirante ni se fijan parámetros de visitas a su domicilio, por lo que todo queda en manos de la autonomía del empleador.

Por lo anterior, es probable que exista vulneración de derechos constitucionales como la protección de la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, la intimidad personal, el debido proceso y la presunción de buena fe al aplicar pruebas de polígrafo y visitas domiciliarias, por lo que es necesario que se regule su aplicación en el país, pues el empleador debe basar sus procesos de selección en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y objetividad y no en aspectos personales de la vida privada del aspirante

Aunado a lo anterior, el uso de las pruebas de confianza estudiadas en el presente artículo, pone de presente la restricción del acceso a trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, que imponen los empleadores a los aspirantes a trabajador, siendo contrario a los fines del Estado Social de Derecho, los cuales se basan la dignidad humana y la garantía del trabajo. En razón a ello, se deben establecer mecanismos que

le permitan al trabajador acceder a empleos que garanticen sus mínimos laborales y no por el contrario, avalar el uso de pruebas de confianza que lo obstaculizan.

Finalmente, a pesar de la escasa regulación que existe sobre la materia, es claro que los aspirantes a trabajador cuentan con garantías constitucionales, como el derecho a la intimidad personal, el debido proceso, la dignidad humana y la igualdad, los cuales deben ser objeto de protección y garantía por parte del empleador, inclusive cuando entre empleador y aspirante todavía no se configure una relación laboral en virtud de un contrato de trabajo.

REFERENCIAS

- Argibay, J. (2016). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, (8), 2006, pp. 15-33.
- Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Calle, J. A. (2020). *Módulo didáctico pruebas psicométricas*. Envigado: Institución Universitaria de Envigado (IUE).
- Centeno, B. J. (2020). La Confiabilidad Humana Estrategia para la Gestión de Activos. *Predictiva* (21).
- Cervantes, O. (2022, 10 de febrero). *El uso de redes sociales frente a las obligaciones y prohibiciones laborales*. Ámbito Jurídico. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/el-uso-de-redes-sociales-frente-las-obligaciones-y-prohibiciones-laborales>
- Congreso de la República de Colombia. (09 de junio de 2015). Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”. [Ley 1753 de 2015]. DO: 49.583
- Consejo de Estado, Sección Segunda. (25 de abril de 2019). Rad.11001-03-25-000-2015-01053-00(4603-15) [C.P: Ibarra, S.].
- Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. (1950). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión. (13 de septiembre de 2013). Sentencia T-634 [M.P: Calle, M.].
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión. (14 de julio de 1992). Sentencia T-457 [M.P: Angarita, C.].
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión. (14 de septiembre de 2017). Sentencia T-574 [M.P: Linares, A.].
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Segunda de Revisión. (19 de noviembre de 1998). Sentencia T-694 [M.P: Barrera, A.].

- Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta de Revisión. (24 de julio de 2000). Sentencia T-944 [M.P: Martínez, A.].
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (28 de enero de 2015). Sentencia C-034 [M.P: Pretelt, J.].
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Novena de Revisión. (31 de julio de 2008). Sentencia T-768 [M.P: Vargas, C.].
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión. (5 de diciembre de 1996). Sentencia T-696 [M.P: Morón, F.].
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima de Revisión. (08 de octubre de 2013). Sentencia T-694 [M.P: Pretelt, J.].
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Novena de Revisión. (12 de febrero 2021). Sentencia T-031 [M.P: Rojas, A.].
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022a). *Boletín Técnico Medición de empleo informal y seguridad social*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_mar22_may22.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022b). *Boletín Técnico Principales indicadores del mercado laboral. Empleo y desempleo*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_22.pdf
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2020). *Panorama Laboral a enero de 2020*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Mercado%20Laboral%20enero%202020.pdf>
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (19 de febrero de 2016). Resolución 17. Por la cual se regula el proceso para la provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_17_de_2016_dian_direccion_de_impuestos_y_aduanas_nacionales.aspx#/
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10(1), 83-106.

<https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/298/254>

- Goyeneche, A. (2018). *Las pruebas de confiabilidad como herramientas para la toma de decisiones en los procesos de una organización*. [Ensayo Argumentativo, Universidad Militar Nueva Granada]. Archivo digital. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17970/GoyenecheMontenegroAstridCarolina2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Goyes, I. (2018). *Derecho Laboral individual con enfoque de derechos y perspectiva de género*. Editorial Universidad de Nariño. <https://sired.udenar.edu.co/6850/1/derecho%20laboral.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (08 de marzo de 2021). Circular 0022/2021. Sobre la no exigencia de prueba de SARS-CoV-2 (COVID-19) por parte del empleador a trabajadores y aspirantes a un puesto de trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61442826/Circular+0022.PDF/a858d468-707f-8d13-2790-2b43839a7ea7?t=161523561814>
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2009). Resolución I. Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_113006.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Soluciones eficaces: políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492374.pdf
- Simeón, L. (2018). *El ABC de las pruebas de medición psicológica*. Bucaramanga: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (26 de junio de 2008). Resolución 2417/2008. Por la cual se modifica la Resolución No. 2852 del 8 de agosto de 2006. <https://www.supervigilancia.gov.co/loader.php?IServicio=Tools2&ITipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=37>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (11 de diciembre de 2003). Resolución 2593/2003. Por la cual se autoriza y regula la utilización del polígrafo por parte de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada.

http://www.avancejuridico.com/actualidad/documentosoficiales/2003/45412/r_svysp_2593_2003.html#:~:text=RESOLUCION%202593%20DE%202003&text=Por%20la%20cual%20se%20autoriza,de%20Vigilancia%20y%20Seguridad%20Privada.

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (08 de agosto de 2006). Resolución 2852/2006. Por la cual se unifica el Régimen de Vigilancia y Seguridad Privada.

<https://www.supervigilancia.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=2011>