



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e informes en  
Derecho  
E295017(1884)2024

73

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

29 ENE 2026

**MATERIA:**

Derechos fundamentales. Mecanismo de control. Improcedencia de revisión de los trabajadores mediante uso de polígrafo.

**RESUMEN:**

- 1) Los empleadores oferentes de trabajo se encuentran habilitados para calificar cuáles son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal para cada puesto de trabajo, no obstante, dicha determinación no debe ser arbitraria, sino que deben emplearse criterios legítimos y ajustados a la Constitución y la ley, dentro de los cuales no podrían considerarse parámetros de selección ajenos a los establecidos en la Ley N°21.659 de 21.03.2024 sobre Seguridad Privada.
- 2) En particular, debe descartarse el uso del polígrafo porque, además de tener un claro carácter prepolicial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, no asegura en su implementación la universalidad y la despersonalización exigidas por la doctrina institucional vigente de este Servicio.

**ANTECEDENTE:**

- 1) Instrucciones de 22.01.2026, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 25.11.2024, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 3) Presentación [REDACTED] en representación de empresa Prosegur Ltda. de 17.10.2024, recibida con fecha 06.11.2024.

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

PROSEGUR LTDA.

Mediante documento del antecedente 3), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre la legalidad del uso del polígrafo en las entrevistas de trabajo en el caso del personal de seguridad privada, dada la reciente práctica empresarial de implementar su uso en procesos de selección de personal, al tenor de la nueva normativa contenida en la Ley N°21.659 sobre Seguridad Privada de 21.03.2024.

En particular, requiere se aclaren los derechos que tienen los trabajadores y postulantes en relación con la solicitud de someterse a un examen de polígrafo durante el proceso de selección, las implicancias legales de la negativa del trabajador a practicarse dicho examen y si esta puede considerarse un motivo válido para la no contratación. De igual forma, solicita que en caso que el uso de polígrafo sea permitido, se le indiquen recomendaciones y buenas prácticas para garantizar el respeto de los derechos de trabajadores y si es posible acudir a servicios de empresas certificados y validadoras de antecedentes personales en los procesos de selección para efectos de la verificación de los documentos que se exigen para la contratación de dicho personal.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N°21.659, publicada en el Diario Oficial el 21.03.2024, tiene por objeto regular la *seguridad privada*, entendiéndose por tal, según de lo dispuesto en su artículo 1°, inciso primero, “*(...) el conjunto de actividades o medidas de carácter preventivas, coadyuvantes y complementarias de la seguridad pública, destinadas a la protección de personas, bienes y procesos productivos, desarrolladas en un área determinada y realizadas por personas naturales o jurídicas de derecho privado, debidamente autorizadas en la forma y condiciones que establece esta ley*”.

De acuerdo con lo preceptuado en los artículos 1°, inciso segundo y 4° de la precitada normativa, podrán ejercer actividades de seguridad privada las personas naturales y jurídicas que, cumpliendo un rol preventivo, coadyuvante y complementario de la seguridad pública, se sujeten a las obligaciones contenidas en el artículo 4°, y especialmente a:

“5. Respetar y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, especialmente si se trata de personas en situación de vulnerabilidad, niños, niñas o adolescentes y personas en situación de discapacidad. Ello, en cumplimiento de los tratados internacionales de derechos humanos, ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, que prohíben cualquier acto constitutivo de tortura u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes”.

Enseguida, conforme con sus artículos 9 y 22, las entidades obligadas a contar con un sistema de vigilancia privada pueden implementarlo por personal contratado directamente por ellas o por personal subcontratado a una empresa externa. Dicho sistema está integrado por un organismo de seguridad interno, por los recursos tecnológicos y materiales y por el estudio de seguridad debidamente

autorizado por la Subsecretaría de Prevención del Delito. Además, son parte del organismo de seguridad interno el jefe de seguridad, el encargado de seguridad, los encargados de armas, los vigilantes privados y los guardias de seguridad que apoyen la función de estos últimos.

Pues bien, respecto de las personas naturales que ejercen labores de seguridad privada, el artículo 46 de la Ley N°21.659 establece lo siguiente:

**“Las personas naturales que presten servicios en materias de seguridad privada deberán cumplir con los siguientes requisitos generales:**

1. Ser mayor de edad.
2. Tener condiciones físicas y psíquicas compatibles con las labores por desempeñar. El reglamento determinará el modo y periodicidad en que deberán acreditarse estas aptitudes, según el tipo de actividad que realicen, considerando criterios de inclusión y no discriminación.
3. Haber cursado la educación media o su equivalente.
4. No haber sido condenado por crimen o simple delito.
5. No haber sido condenado por actos de violencia intrafamiliar de competencia de los jueces de familia, de acuerdo con la ley N° 20.066.
6. No haber sido acusado por alguna de las conductas punibles establecidas en la Ley N° 17.798, sobre Control de Armas; en la Ley N° 20.000, que sanciona el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y Sustancias Sicotrópicas; en la ley N° 18.314, que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en la ley N° 19.913, que crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos; en la Ley N° 12.927, sobre Seguridad del Estado; en la Ley N° 20.066, de Violencia Intrafamiliar, en los artículos 141, 142, 150 A, 150 B, 361, 362, 363, 365 bis, 366, 366 bis, 372 bis, 390, 390 bis, 390 ter, 391 y 411 quáter del Código Penal, u otras asociadas al crimen organizado que se encuentren tipificadas en el Párrafo 10 del Título VI del Libro II del mismo Código o en otras leyes.
7. No haber dejado de pertenecer a las Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden y Seguridad Pública o a Gendarmería de Chile por sanciones o medidas disciplinarias, salvo en caso que los hechos que dieren origen a esta medida sean posteriormente desestimados mediante sentencia judicial.
8. No haber sido sancionado en los últimos cinco años por alguna de las infracciones gravísimas o graves establecidas en esta ley.
9. No haber sido sancionado conforme a la ley N° 19.327, de derechos y deberes en los espectáculos de fútbol profesional, y su reglamento.
10. No haber ejercido funciones de supervisión, control o fiscalización de las entidades, servicios o actividades de seguridad privada ni de su personal, como integrante de Carabineros de Chile, de las autoridades marítima o aeronáutica, ni del Ministerio encargado de la Seguridad Pública, en los dos años anteriores a la solicitud de autorización.
11. Aprobar los exámenes de los cursos de capacitación que correspondan, de conformidad a lo señalado en esta ley.
12. Comprender y comunicarse en idioma castellano.
13. Haber cumplido con lo dispuesto en el decreto ley N° 2.306, que dicta normas sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas, cuando fuera procedente.
14. En caso de ser extranjero, contar con residencia definitiva, de conformidad a lo dispuesto en la ley N° 21.325, de Migración y Extranjería y su reglamento.

Las personas naturales que presten servicios de seguridad privada deberán acreditar ante el empleador el cumplimiento de los requisitos establecidos en los numerales 4 y 5 del inciso precedente mediante certificado de antecedentes, expedido en los términos dispuestos en el inciso final del artículo 38 de la ley N° 18.216, que establece penas que indica como sustitutivas a las penas privativas o restrictivas de libertad. Por su parte, los requisitos establecidos en los numerales 6 y 9 serán acreditados a través de declaración jurada simple. Todos estos requisitos deberán actualizarse anualmente.

Asimismo, el requisito establecido en el numeral 13 se acreditará con el certificado respectivo de la Dirección General de Movilización Nacional.

Los demás requisitos deberán ser acreditados cada vez que sea requerido por el empleador, mediante los documentos idóneos para tales efectos.

Para todos los efectos se entenderá que el cumplimiento de estos numerales son obligaciones del contrato de trabajo. El incumplimiento de los requisitos establecidos en los numerales 4, 5 y 6 permitirán poner término a la relación laboral de conformidad al número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, las personas naturales que presten servicios en materia de seguridad privada deberán cumplir los requisitos específicos que señalen esta ley y su reglamento”.

Los requisitos generales antes expuestos se complementan con los requisitos específicos dispuestos en los artículos 25 y 50 de la ley, según se trate de vigilantes privados o guardias de seguridad, respectivamente.

Es así como, el inciso tercero del artículo 25 establece:

“Los vigilantes privados, además de los requisitos generales establecidos en el artículo 46, deberán cumplir específicamente con los siguientes:

1. Haber cumplido con lo establecido en el decreto N° 83, de 2007, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba Reglamento Complementario de la Ley N° 17.798, sobre Control de Armas y elementos similares, en cuanto al uso de armas de fuego.

2. Haber aprobado un curso especial de formación y perfeccionamiento en las entidades autorizadas para ello, de conformidad con esta ley y su reglamento. Este último definirá y especificará los contenidos de los cursos de capacitación y la periodicidad en que deben rendirse las actualizaciones.

En el caso de quienes hayan ejercido funciones de control o fiscalización como integrantes de las Fuerzas Armadas o de Orden y Seguridad Pública, el reglamento de la presente ley establecerá las materias de las cuales se podrán eximir en razón de su conocimiento previo. Lo anterior será sin perjuicio de lo establecido en los numerales 8 y 10 del artículo 46.

3. No haber sido declarado con invalidez de segunda o de tercera clase por el sistema previsional y de salud de la Caja de Previsión de la Defensa

Nacional o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, según corresponda”.

Los requisitos anteriores deberán ser acreditados mediante documentos idóneos para tal efecto”.

De otro lado, los incisos primero y segundo del artículo 50 señalan que:

“Para ejercer las labores de guardia de seguridad se deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 46 y haber aprobado un curso de capacitación, de conformidad con lo dispuesto en esta ley y su reglamento.

Los interesados deberán estar autorizados por la Subsecretaría de Prevención del Delito mediante resolución fundada”.

Al tenor de las disposiciones legales citadas, se desprende que los trabajadores que presten servicios como parte de un sistema de vigilancia privada deben cumplir una serie de requisitos generales y especiales según el tipo de labor que desarrollen, ya sea como vigilantes privados o guardias de seguridad.

Así también, es posible concluir que dichos requisitos aluden a la idoneidad o capacidad para el desempeño de las funciones, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores, al tenor de lo previsto en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República.

En efecto, mediante Dictamen N°3840/194 de 18.11.2002, este Servicio ha precisado que “(...) *si bien la Constitución, permite al oferente de trabajo, calificar cuáles son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal de cada puesto de trabajo, dicha determinación no debe ser arbitraria, debiendo entenderse, por estar en potencial riesgo algunos de los derechos fundamentales del trabajador, como la no discriminación y la intimidad del trabajador, dicha facultad de modo restrictivo, en cuanto la ley laboral, aplicando el principio de vinculación directa de los particulares al texto fundamental, consagrado en los artículos 5º y 6º de la Constitución, ha expresamente señalado, en el nuevo inciso primero, del artículo 5º del Código del Trabajo, que "el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".*

En este caso, es el propio legislador el que ha precisado, en el inciso cuarto del artículo 46 de la Ley N°21.659, que el cumplimiento de los requisitos de idoneidad del trabajador deberá acreditarse mediante documentos idóneos, a excepción de aquellos previstos en los numerales 4 y 5, que deben acreditarse mediante certificado de antecedentes y en los numerales 6 y 9, que se comprobarán mediante declaración jurada. De igual forma, el artículo 25 de dicha ley indica que los requisitos específicos que deben cumplir los vigilantes privados deben acreditarse mediante documentos idóneos al efecto.

De este modo, tanto las condiciones que deben cumplirse respecto de la calidad de la persona trabajadora -para que esta se encuentre habilitada para

desempeñar labores de seguridad privada- como su forma de acreditación se encuentran establecidas por el legislador.

Sin perjuicio de ello, es menester recordar que la doctrina institucional de este Servicio ha indicado mediante Dictamen N°2856/162 de 30.08.2002 que: *"En el concreto ámbito de la empresa, la vigencia de los derechos fundamentales del trabajador se manifiesta en el reconocimiento de los derechos fundamentales denominados "inespecíficos o de la personalidad" en las relaciones laborales, lo que implica una valoración ya no simplemente del trabajo sino que de la persona que trabaja, y que a tal efecto en la Constitución está tratada no como trabajador, sino como ciudadano. Se produce así, una "impregnación laboral" de derechos de alcance general no circunscritos a la relación de trabajo. Se trata de derechos del "ciudadano trabajador que ejercita como trabajador ciudadano" (Manuel Palomeque López, Los derechos laborales en la Constitución española, CEC (Cuadernos y Debates), Madrid, 1991, p. 31).*

*En el ámbito nacional es posible afirmar que existe, a no dudarlo, un claro reconocimiento de la idea de "ciudadanía en la empresa", al contemplarse en el sistema normativo constitucional no sólo derechos fundamentales de corte específicamente laboral -por ejemplo, la libertad sindical- sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales -inespecíficos o de la personalidad-, que como se señaló, sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador, tales como: el derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1); derecho de igualdad y de no discriminación (19 N°s. 2 y 16), libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N° 6), derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 N° 4), inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N° 5), libertad de opinión -expresión- e información (artículo 19 N° 12), derecho de reunión (artículo 19 N° 13), libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 N° 21), etc.; así como también, otras garantías que están consagradas y reconocidas en Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se han incorporado al Derecho interno por esa vía (artículo 5°, inciso segundo, de la Constitución Política)".*

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, si bien corresponde ponderar al empleador, de acuerdo a sus facultades de dirección y administración, la decisión de contratar al personal y ponderar el cumplimiento de los requisitos legales, no es menos cierto que para ello debe respetar los derechos fundamentales del trabajador.

De esta manera, los empleadores oferentes de trabajo se encuentran habilitados para calificar cuáles son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal para cada puesto de trabajo, no obstante, dicha determinación no debe ser arbitraria, sino que deben emplearse criterios legítimos y ajustados a la Constitución y la ley, en los términos indicados en los acápite precedentes, dentro de los cuales no podrían considerarse parámetros de selección ajenos a los establecidos en la Ley N°21.659, así como tampoco factores en que, a priori, los participantes de dichos procesos de reclutamiento podrían encontrarse descalificados.

En tal sentido, corresponde tener presente que, mediante el Dictamen N°541/24 de 11.08.2025, este Servicio estableció que: *"3. La exigencia de requisitos,*

*información o certificados que den cuenta de antecedentes que no dicen estricta relación con la capacidad e idoneidad de una persona en relación a las funciones a cumplir, constituye una vulneración a la garantía del derecho a la no discriminación, tanto en el contexto de las ofertas de empleo, las relaciones laborales y su término”.*

De acuerdo con ello, si bien no existe impedimento jurídico para que los empleadores de la seguridad privada requieran los servicios de empresas certificadoras o validadoras de antecedentes para efectos de la contratación de trabajadores, no es menos cierto que tanto aquellos como estas deben ajustarse en su actuación a la normativa legal y constitucional vigente, inhibiéndose de exigir requisitos, información o certificados que no digan relación con los requisitos establecidos por la ley para la acreditación de la capacidad o idoneidad para el desempeño de las funciones de seguridad privada.

Por otra parte, es pertinente recordar que la doctrina vigente de este Servicio respecto de las medidas de control y revisión que establezca el empleador contenida, entre otros, en el Dictamen N°4842/300 de 15.09.1993, ha establecido que: “*Es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos o de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas.*

*Abundando en lo expuesto, cabe consignar que los sistemas de control o revisión solo pueden tener un carácter preventivo, y no investigatorio o prepolicial, como sería, por ejemplo, si se dispusiere que la revisión o control se aplicará frente a determinadas personas o situaciones sospechosas, o ante casos que fueran de elección del empleador a su arbitrio”.*

En concordancia con lo expuesto, esta Dirección ha indicado mediante Dictamen N°8273/337 de 19.12.1995 que: “*(...) las medidas de control que la ley autoriza, e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:*

- a) *Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.*
- b) *Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.*

- c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas revisión y control, que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones".

Por su parte, acerca de si el empleador puede utilizar el polígrafo en los procesos de selección de futuros empleados o de forma preventiva con objeto de prevenir la comisión de delitos, esta Dirección ha advertido mediante Dictamen N°684/50 de 06.02.1997, que es necesario determinar si ello vulnera el ejercicio de otros derechos, concluyendo que el uso del polígrafo pondría en juego el Derecho a la integridad psíquica de la persona (Art. 19 N° 1 de la C.P.), el Derecho de toda persona a no ser discriminada mediante el establecimiento de diferencias arbitrarias, Derecho a la libertad de trabajo y su protección (Art. 19 N° 2 y 16 de la C.P.) y el Derecho al respeto y a la protección de la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia (Art. 19º N° 4 de la C.P.).

Dicho dictamen precisa que:

"En efecto:

a) Se pone en juego el derecho a la integridad síquica de la persona, puesto que al ser examinado mediante un polígrafo, objetivamente se estaría colocando a la persona en una situación "estresante", fuera de lo normal o, en el mejor de los casos, en una situación que potencialmente puede convertirse en desintegradora de la "psique" de la persona.

b) Se pone en juego el derecho a no ser discriminado mediante el establecimiento de diferencias arbitrarias, toda vez que el uso del polígrafo se le aplicará a ciertas y determinadas personas y, además, la negativa a someterse a él, puede llegar a constituir un antecedente para los efectos de discriminar laboralmente, en circunstancias que se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o ideoneidad personal, y finalmente,

c) Se pone en juego el derecho al respeto y a la protección de la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia, porque, sin que se tenga derecho a hacerlo, el empleador no sólo estaría inmiscuyéndose en la esfera más íntima de la vida del trabajador, cual es, su conciencia y su derecho a reservarse información; sino que además estaría poniendo permanentemente en tela de juicio la honra del trabajador".

Considerando lo expuesto, este Servicio concluyó en el dictamen precitado que el uso del polígrafo, es contrario a los principios del orden jurídico laboral, "(...) porque, además tener un claro carácter prepolicial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, no asegura, en su implementación, la universalidad y la despersonalización".

Por tanto, en caso que se requiera su realización al trabajador en el proceso de selección, este no se encuentra obligado a consentir dicho examen; careciendo

el empleador de justificación razonable para negar la contratación en virtud de dicha circunstancia.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplio con informar a usted que:

1) Los empleadores oferentes de trabajo se encuentran habilitados para calificar cuáles son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal para cada puesto de trabajo, no obstante, dicha determinación no debe ser arbitraria, sino que deben emplearse criterios legítimos y ajustados a la Constitución y la ley, dentro de los cuales no podrían considerarse parámetros de selección ajenos a los establecidos en la Ley N°21.659 de 21.03.2024 sobre Seguridad Privada.

2) En particular, debe descartarse el uso del polígrafo porque, además de tener un claro carácter prepolicial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, no asegura en su implementación la universalidad y la despersonalización exigida por la doctrina institucional vigente de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,

NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



  
MGC/LBP  
Distribución  
-Jurídico  
-Control  
-Partes