



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“APLICACIÓN DE LA EVALUACION POLIGRAFICA  
COMO MEDIO PROBATORIO EN LA RELACIONES  
LABORALES PERUANAS”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE ABOGADO**

**Autor:**

**Bach. Sanchez Urbina Jhons Luciano**

ORCID (<https://orcid.org/0000-0003-0603-7624>)

**Asesor:**

**Dr. Barrio de Mendoza Vásquez Robinson**

ORCID (<https://orcid.org/0000-0003-0440-6318>)

**Línea de Investigación:**

**Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2023**

**APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA COMO MEDIO  
PROBATORIO EN UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LAS  
RELACIONES LABORALES PERUANAS**

**Aprobación del jurado**

---

Dr. Barrio de Mendoza Vásquez Robinson          Firma

**Asesor**

---

Dr. Barrio de Mendoza Vásquez Robinson          Firma

**Presidente del Jurado de Tesis**

---

Dr. Carmona Brenis Marco Antonio                  Firma

**Secretario del Jurado de Tesis**

---

Dra. Vigil Zárate Martha Angélica                  Firma

**Vocal del Jurado de Tesis**

**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Jhons Luciano Sánchez Urbina, de la Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA COMO MEDIO  
PROBATORIO EN UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LAS  
RELACIONES LABORALES PERUANAS.**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Sánchez Urbina Jhons Luciano	DNI: 43932910	
------------------------------	---------------	---

Pimentel, 29 de marzo del 2023.

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi familia, a mis amigos y sobretodo al Divino Hacedor, él que siempre me acompaña y siempre me ayudó a encontrar las soluciones que necesitaba, él que siempre puso en mi camino a las personas adecuadas que me motivaban e impulsaban a seguir adelante, espero que siga presente en cada decisison que tome y su mano dirija cada uno de mis pasos.

## **Agradecimiento:**

Agradezco al Divino Hacedor por permitirme tener y disfrutar a mi familia, agradezco a mi familia por apoyarme siempre, agradezco a cada uno de mis amigos y personas que me ayudaron a culminar este trabajo, a todos ellos les doy las gracias por creer en mí; el camino no ha sido, ni será sencillo, pero estoy seguro que siempre contaré con el apoyo de los que me rodean. Hago presente mi gran afecto hacia todos los que de alguna u otra forma contribuyeron a que cumpla con este gran logro.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación trató sobre el ingreso de la evaluación poligráfica como medio probatorio en un proceso administrativo sancionador en las relaciones laborales peruanas. El objetivo fue Proponer la admisibilidad de la evaluación poligráfica como determinante de responsabilidad dentro de la normatividad peruana actual, durante todo el proceso administrativo sancionador. La hipótesis fue La evaluación poligráfica debe ser incluida como prueba válida dentro del proceso administrativo sancionador, así, por medio de este método se determinaría la responsabilidad de un trabajador que viene siendo sancionado por su empleador dentro de un proceso laboral, generando de esta forma llegar a la verdad de los hechos, y de esta manera otorgar la sanción adecuada o la absolución de la culpa de ser el caso. La investigación comprendió un estudio explicativo – descriptivo. La técnica e instrumento que fueron utilizados para recolectar los datos fue la encuesta estructurada y se desarrolló un cuestionario de 13 preguntas que fueron parte de la encuesta. Los principales resultados respondieron a los objetivos, Luego del debate generado en la discusión de los resultados se puede concluir que no existe ningún tipo de proceso en el Perú en el que se esté llevando a cabo el uso del polígrafo, ya sea proceso administrativo, o de tipo judicial, ya sea, civil, penal o de cualquier otra índole. El Perú aún no ha adquirido inclinación por el uso de este tipo de pruebas dentro de un proceso, además tendríamos que contar con una amplia, moderna y especializada logística a cargo del uso de la prueba poligráfica, existe la consideración para los especialistas en el tema, de que este medio de prueba si respetaba el criterio de legalidad (respeto por derechos fundamentales y laborales) dentro de las relaciones laborales. Si logramos una prueba poligráfica totalmente legal y creíble, que respete lo que determina la ley para llevar a cabo la práctica de la prueba poligráfica, lograremos resolver en plazos más cortos todo tipo de procesos laborales y procesos ante la zona de trabajo por temas de sanción a trabajadores.

**Palabras clave:** *Procedimiento Administrativo Sancionador, relación laboral, prueba poligráfica.*

## ABSTRACT

The present research work dealt with the entrance of the political evaluation as a probative means in a sanctioning administrative process in the Peruvian labor relations. The objective was to propose the admissibility of the polygraph evaluation as a determinant of responsibility within the current Peruvian regulations, throughout the sanctioning administrative process. The hypothesis was The polygraph evaluation should be like the valid proof within the sanctioning administrative process, thus, by means of this method the responsibility of a worker who is becoming his emperor in a labor process is determined, generating in this way get to the truth of the facts, and in this way grant the appropriate sanction or acquittal of the fault of being the case. The investigation included an explanatory - descriptive study. The technique and instrument that was used to collect the data was the structured survey and it became a questionnaire of 13 questions that were part of the survey. The main results responded to the objectives, after the debate generated in the discussion of the results, it can be concluded that there is no type of process in Peru in which it is compatible with the use of the polygraph, be it the administrative process, or of a judicial nature, whether civil, criminal or of any other nature. Peru has not yet acquired any inclination for the use of this type of tests within a process, in addition to having a large, modern and specialized logistics for the use of the polygraph test, there is consideration for specialists in the subject, that this means of proof did respect the criterion of legality (respect for fundamental and labor rights) within labor relations. If we achieve a totally legal and credible polygraph test, that respects what the law determines to carry out the practice of the polygraph test, we make a resolution in the shortest date all type of labor processes and processes before the work zone by subjects of sanction to workers.

**Keywords:** *Administrative Sanctioning Procedure, employment relationship, polygraph test.*

## INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.2.1. INTERNACIONALES.....	12
1.2.2. NACIONALES.....	15
1.2.3. LOCALES.....	19
1.3. MARCO REFERENCIAL.....	22
1.3.1. PRINCIPIOS RELACIONADOS SOBRE EL TEMA.....	22
1.3.2. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL TEMA.....	31
CAPÍTULO I: Proceso Administrativo sancionador.....	31
CAPÍTULO II: Infracción Laboral.....	43
CAPÍTULO III: Evaluación Poligráfica.....	47
1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	57
1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA.....	57
1.6. HIPÓTESIS.....	59
1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
1.7.1. Objetivo General.....	59
1.7.2. Objetivos Específicos.....	59
II. MÉTODO.....	60
2.1 Tipo y Diseño de la investigación.....	60
2.2. Población y muestra:.....	60
2.3. Variables y definición operacional.....	61
2.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	62
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	62
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	62
2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	62

2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	63
2.6. Aspectos éticos:.....	64
a) El consentimiento informado .....	64
b) La confidencialidad .....	64
c) Entrevistas .....	65
2.7. Criterios de rigor científico. ....	65
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>67</b>
3.1. Resultados en Tablas y Figuras .....	67
3.2. Discusión.....	79
3.3. Aporte Práctico.....	84
<b>IV. CONCLUSIONES.....</b>	<b>88</b>
4.1. Conclusiones .....	88
4.2. Recomendaciones.....	91
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>93</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>99</b>
<b>1. CUESTIONARIO.....</b>	<b>99</b>

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Calidad de informantes .....	67
Tabla 2: Conoce el polígrafo.....	68
Tabla 3: Conocimiento de Proc. Adm. y/o Jud. donde se use el método del polígrafo.....	69
Tabla 4: Nivel de aceptación por el uso del polígrafo en el Proc. Adm. Sancionador .....	70
Tabla 5: Efecto que tendría el uso del Polígrafo en el Proceso Administrativo Sancionador .	71
Tabla 6: Afectación de DD. fundamentales por el uso del Polígrafo en el Proc. Sanc. Adm.	72
Tabla 7: Afectación de DD. Laborales por el uso del Polígrafo en el Proc. Sanc. Adm .....	73
Tabla 8: Nivel de veracidad y confiabilidad del Polígrafo dentro del Proc. Sanc. Adm.....	74
Tabla 9:El uso del Pol. en Proc. Sanc. Adm. evitaría Proc. Jud. y Proc. en la zona de Trab...	75
Tabla 10:Nivel de aceptación por ser sometido al método del Polígrafo .....	76
Tabla 11:Afectación de DD. Fundamentales por ser sometidos a un Polígrafo .....	77
Tabla 12: Afectación de DD. Laborales por ser sometidos a un Polígrafo.....	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Calidad de informantes.....	67
Figura 2: Conoce el polígrafo.....	68
Figura 3: Conocimiento de Proc. Adm. y/o Jud. donde se use el método del polígrafo .....	69
Figura 4: Nivel de aceptación por el uso del polígrafo en el Proc. Adm. Sancionador .....	70
Figura 5:Efecto que tendría el uso del Polígrafo en el Proceso Administrativo Sancionador.	71
Figura 6:Afectación de DD. fundamentales por el uso del Polígrafo en el Proc. Sanc. Adm. .	72
Figura 7: Afectación de DD. Laborales por el uso del Polígrafo en el Proc. Sanc. Adm .....	73
Figura 8: Nivel de veracidad y confiabilidad del Polígrafo dentro del Proc. Sanc. Adm .....	74
Figura 9: El uso del Pol. en Proc. Sanc. Adm. evitaría Proc. Jud. y Proc. en la zona de Trab.	75
Figura 10: Nivel de aceptación por ser sometido al método del Polígrafo .....	76
Figura 11: Afectación de DD. Fundamentales por ser sometidos a un Polígrafo .....	77
Figura 12: Afectación de DD. Laborales por ser sometidos a un Polígrafo .....	78

## **I. INTRODUCCIÓN**

Para nuestro sistema normativo, la pericia poligráfica no tiene mayor aceptación, no se cuenta con un norma objetiva para su uso, lo que sí se puede indicar es que en el contexto laboral peruano, está permitido el uso de esta prueba cuando se tengan razonablemente indicios de que las acciones de un integrante de una institución laboral haya o esté causando graves pérdidas o perjuicios financieros y/o económicos a dicha entidad laboral, o que estas acciones hayan ocasionado que la existencia de dicha entidad empleadora sea puesta en grave peligro. Este tipo de evaluación en nuestro medio tiene parte a favor como detractores, mismos que sostienen que dicha pericia puede hasta vulnerar los derechos a la intimidad personal y a la no autoincriminación del peritado.

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.**

En nuestra legislación no existe una norma legal específica para esta práctica a excepción de lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia del Exp. N° 00273-2010-PA/TC, la misma que resuelve un proceso de amparo que fue presentado por un sindicato. Este documento especifica, que también serán considerados los resultados de la pericia poligráfica, incluso fuera del ámbito laboral, pero únicamente en determinadas circunstancias, como son; cuando la vida de las personas corra grave peligro, cuando peligren la defensa y la seguridad nacional en el marco constitucional. Así mismo, el TC indica que los resultados de la evaluación poligráfica serán utilizados únicamente para dar inicio a una investigación. Lo cual obedece a que dicha pericia, según el TC, no es capaz de vencer la presunción de inocencia, toda vez que no alcanza el límite suficiente de certeza que tienen algunos otros métodos científicamente probados. El Tribunal Constitucional ha fijado en la sentencia antes mencionada, los criterios y medidas anteriormente indicados, como resultado del proceso de amparo que fue interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, y afines (Exp. N° 00273-2010-PA/TC), todo esto con la finalidad que ya no sigan las investigaciones policiales en torno a este caso y que sus integrantes ya no sean sometidos a la evaluación poligráfica. El ente sindical que planteó dicha demanda consideró que tal evaluación pericial vulneraba algunos derechos constitucionales de los peritados y, por lo tanto, no era legal utilizar el resultado de pruebas obtenidas por

esta pericia, ya que se constituían actos en perjuicio de sus asociados. En cuanto a la investigación de la policía, que se llevaba a cabo, en la cual estaban inmersos los integrantes de dicho sindicato, se concluyó que no se dieron actos irregulares, por el contrario, se estableció que la Policía Nacional siempre actuó dentro de lo que correspondía al cumplimiento de las propias funciones. De igual forma el TC, consideró que el sindicato en mención, al parecer, lo que buscaba era dejar sin efecto los resultados de las evaluaciones poligráficas, hechos que, en este caso específico, son contrarios a la justicia constitucional, además estableció que evaluaciones de esta naturaleza deberían de realizarse de acorde al marco legal correspondiente, es decir deben ceñirse al procedimiento disciplinario o proceso judicial en que este medio probatorio pueda ser empleado correctamente. Es así que, el TC ratificó su decisión de rechazar la demanda interpuesta por dichos trabajadores, toda vez que tales hechos no tienen relevancia constitucional.

De todo lo antes narrado, se resalta que así esté determinado, el posible uso del polígrafo a nivel laboral, específicamente al momento de llevar a cabo el proceso sancionador (para guardar relación con el tema de investigación); por el momento no se está llevando a cabo este tipo de prueba dentro del proceso para determinar los hechos, ni la responsabilidad por éstos, y las sanciones de los trabajadores que estuviesen involucrados en alguna falta o acción dañosa contra el Estado o una empresa; según el problema de investigación se busca descubrir si es válida la prueba poligráfica en los procesos sancionadores a los trabajadores. Se considera que la aplicación de este tipo de prueba ayudara a la mejor y rápida solución de los conflictos que surgen, a causa de una posible infracción o acción dañosa contra el Estado o una empresa en la que labore el trabajador acusado o cuestionado.

## **1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.2.1. INTERNACIONALES**

1. Cortina (2013) en su tesis “Propuesta de un modelo para selección de Personal de Seguridad Pública utilizando como base el Polígrafo, para garantizar su confiabilidad en el desarrollo de sus funciones”. (Tesis de Maestría) de la

Universidad de la Escuela Superior de Comercio y Administración, concluye lo siguiente:

En este contexto, se afirma que con la implementación y mejora continua de un modelo para selección de personal de seguridad pública utilizando como base el polígrafo, aunado al análisis integral del conjunto de evaluaciones de control de confianza (médico-toxicológica, psicológica y de entorno social), se logrará seleccionar a los elementos más idóneos para cumplir con su función del otorgamiento de la seguridad pública al escoger a su personal.

2. Tobar (2013) en su Tesis de grado “Prueba poligráfica como instrumento de mejora del servicio de la Policía Nacional: caso Departamento de Asuntos Internos de Inspectoría General de la Policía Nacional” de la Universidad San Francisco de Quito – Colegio de Ciencias Policiales, llega a las siguientes conclusiones:

El examen poligráfico es parte de la evaluación integral de confianza que se realiza en la PNP, de la misma forma lo son, el examen psicológico, toxicológico y socio económico, estos exámenes nos permiten medir cual es la probidad del personal que pertenecerá a las filas policiales. Por tanto, se considera, que este proceso, junto con los otros, debe ser considerado de cumplimiento obligatorio y ser aplicado a todos los miembros y futuros miembros de la Policía Nacional.

3. Hernández (2016) en su Tesis de Grado “Uso de Polígrafo como elemento probatorio en los Procesos Penales” de la Universidad Militar Nueva Granada – Bogotá, concluye de la siguiente manera:

Se está evaluando una posibilidad de aceptar que se use la prueba poligráfica, bajo determinadas condiciones, tal como, que sea aplicada por un experto en el área, para poder interrogar respetando el proceso. De respetarse esto, puede

ser usada como herramienta de apoyo, los especialistas a requerir para el procedimiento pueden ser de la Asociación Colombiana de Poligrafistas.

4. López (2015), en su artículo científico “El uso del polígrafo en los procesos de selección laboral: un caso de vacío legal en el sistema jurídico colombiano”, y llega a la siguiente conclusión:

Se ha considerado como inconstitucional, el uso de un polígrafo, y la prueba poligráfica, al momento de seleccionar el personal, se establece que atenta contra la dignidad humana, y los derechos de trabajo fundamentales, se concluye así, puesto que a prueba poligráfica no cuenta con regulación vigente en la legislación de Colombia.

5. Asimismo, Hernández (2014) en su tesis doctoral “La detección de la mentira: perspectiva científica versus perspectiva legal” de la Universidad de La Laguna, concluye lo siguiente:

Utilizar metodología de tipo tradicional para detectar la mentira no ayuda poder realizar la diferencia entre las teorías válidas, y los puntos clave con respecto a la forma en a que se detecta la mentira. Utilizar procedimientos para lograr detectar mentiras, nos permiten alcanzar un análisis suficiente para detectar las diferencias entre lo que se cree y lo que si resulta clave al momento de detectar una mentira, así tenemos, la presencia o ausencia de las claves que guardan sociedad con el comportamiento de la persona (fisiológicas, conductuales y/o paraverbales), estas conductas llegan a condicionar los juicios sobre falso y lo veraz, es decir, se determinara por medio de éstas, si es que, la persona sometida a estos métodos claves, dice la verdad o miente.

6. Sin embargo, Cortez (2011), en su Tesis de Grado “Insertar el Polígrafo como elemento técnico probatorio en el Código de Procedimiento Penal” de la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz, concluye lo siguiente:

Se evidencia que existe necesidad grande en adicionar un polígrafo, y la prueba poligráfica, para poder ser usada la información que se obtenga como medio probatorio, y que debe ser incluido dentro del Código de Procedimiento Penal vigente. Al incluirlo en nuestra norma penal, estaríamos legalizando esta prueba, y dejaría de ser violatoria de derechos y se respetaría la garantía penal, y ayudaría a un mejor desarrollo de los procesos penales, ayudaría a las partes procesales a demostrar y a descubrir la verdad para tomar decisiones más justas en procesos penales.

7. Además, García (2011), en su Tesis de Grado “El uso del polígrafo en las Relaciones Laborales Guatemaltecas” de la Universidad de San Carlos de Guatemala, concluye lo siguiente:

La investigación nos lleva a la conclusión que, el sometimiento a una prueba poligráfica, traería para la persona a la que se le aplica como trabajador, una violación de derechos humanos, sería de aprovechamiento por parte de los patronos, y de uso abusivo por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, por lo que considero que no sería justo ni adecuado el uso de una prueba poligráfica, en conflictos de tipo laboral.

### **1.2.2. NACIONALES**

1. Mejía (2017) en su Tesis de Grado “La Observancia de las Garantías del Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Sancionador en el Distrito Fiscal de Huánuco – 2015” de la Universidad de Huánuco, concluye lo siguiente:

La falta de respeto por las garantías mínimas del debido proceso, dentro del procedimiento administrativo de tipo sancionador, se logró ver en la

supervisión posterior de los parámetros de legalidad con los que se debió realizar este procedimiento, y la realiza el Ministerio Público, esto, por medio de su pronunciamiento, en donde se verá si es que el acto administrativo es nulo o válido, y por ende, también la sanción, de ser nulo, se probaría, que el actuar de la administración pública viene siendo un proceder lleno de acciones arbitrarias e ilegales.

2. Sin embargo, Guillén (2015), en su Tesis de Grado, “Prescripción de la Acción Administrativa y el cumplimiento de los plazos en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la UGEL Huancavelica” de la Universidad Nacional de Huancavelica, concluye lo siguiente:

Cuando se somete a una persona a un proceso disciplinario, no se viene tomando en cuenta el plazo legal para realizar este proceso, ni para la investigación, y mucho menos para validar la notificación a la persona involucrada que se verá afectada, es así que, los docentes sancionados vienen sufriendo de una desprotección de sus derechos laborales fundamentales.

3. No obstante, Romero (2016), en su Tesis de Grado “El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario” de la Universidad Nacional de Trujillo, concluye lo siguiente:

En esta tesis se tomó como eje central, el debido proceso y como se aplica al proceso administrativo disciplinario. Así es que, se concluye que el IUS PUDIENDI del Estado, no solo lo ostenta el poder ejecutivo – para este caso – por medio del derecho administrativo de tipo sancionador, o el poder judicial, por medio de la codificación penal, también, debe estar comprendido por el poder legislativo, cuando se investiga y con ese resultado se sanciona a los funcionarios de alta nivel de Estado, mencionados en el art. 99 de la Constitución Política del Perú. A través de la dogmática que explica de qué forma se desarrolla el debido proceso en un proceso sancionador, se quiere

aplicar las alineaciones, a través de las cuales se observara la aplicación del debido proceso, para lograr el desarrollo apropiado de la potestad sancionadora de la administración pública.

4. Espinoza (2013), en su tesis “La Infracción Administrativa Laboral” (Tesis de Maestría) de la Pontificia Universidad Católica del Perú, concluye lo siguiente:

Dentro del proceso sancionador, se adicionó con posterioridad la culpabilidad, teniendo ésta, calidad de elemento subjetivo, y surgió como parte de los principios del Derecho Penal, en vinculación con el Derecho Administrativo Sancionador. La culpabilidad, hoy en día, no solo aplica para personas naturales, también aplica para personas jurídicas, y este hecho, es reprochable para las empresas que, por no tomar las medidas necesarias precautorias, cometen magnos errores, cometiendo infracciones contra sus trabajadores.

5. Terrones (2017), en su Tesis de Grado “Observancia del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca” de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, concluye lo siguiente:

El principio de proporcionalidad no se encuentra fundamentado de forma correcta en las resoluciones que aplican sanciones en base a la Ley Servir, puesto que se refleja solo la interpretación del Tribunal Constitucional. Entonces, tomando en cuenta las faltas cometidas, dentro de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se vienen sancionando de forma desproporcional a los trabajadores. El principio mencionado, no viene siendo fundamentado, tomando en cuenta su naturaleza, y se viene sancionando a los trabajadores de mala forma, este hecho, vulnera el debido procedimiento, y el derecho de

defensa, contra el servidor público, y la entidad viene emitiendo resoluciones sin fundamento legal.

6. Vásquez (2016), en su tesis “La necesidad de modificar la Sanción Administrativa establecida en la Ley N° 28024 ante la Incorrección, Falsedad, u Omisión de la Información en el Registro Público de Gestión de Intereses, Arequipa 2013 – 2014” (Tesis de Maestría) de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, concluye lo siguiente:

La fecha en la que se promulgo la Ley N° 28024, alcanza al comienzo de una época democrática, en donde la corrupción, era principal ingrediente para darle gestión al manejo de la prensa, obras públicas, servicios públicos, y hasta existe material fílmico sobre estos hechos. Luego de 10 años, se considera que su regulación y aplicación como ley, sería solo literal, sin reflejarse en la realidad, al menos en Arequipa, no se encuentra cumpliendo el objetivo, no está volviendo transparentes los actos jurídicos de negociación del sector privado con el sector público, así tenemos, la información nula que existe en SUNARP, sobre la gestión de intereses. Hoy en día, el empresario sufre de afectación, originada por la mala aplicación de la Ley N° 28024, ya que no cuenta con la transparencia y trato igualitario cuando quiere contratar con el Estado, esto conlleva a, una baja en la calidad que ofrecen los bienes o servicios que son parte de las contrataciones con el Estado, ya que éstas son vendidas al mejor postor, dejando sin oportunidad a determinados empresarios. Esta realidad la refleja las investigaciones de la Contraloría, por múltiples actos de corrupción encontrados e investigados, que conllevan a los delitos de distintos tipos.

7. Rojas (2014), en su tesis “Los Principios Constitucionales limitadores del *Ius Pudiendi* ¿Qué límites rigen el Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?” (Tesis de Maestría) de la Pontificia Universidad Católica del Perú, concluye lo siguiente:

Es válido decir que no es de aplicación el IUS PUDIENDI y sus límites a nivel constitucional de desarrollo penal actual, a todo lo que implica el Derecho Administrativo Sancionador, puesto que son de distintos matices. Deberíamos aislarnos de la dogmática reflejada en jurisprudencia de otros países, que no reflejan nuestra realidad, para lograr así, garantías constitucionales aplicables al Derecho Administrativo Sancionador, en uso del famoso IUS PUDIENDI.

### **1.2.3. LOCALES**

1. Mundaca y Alarcón (2006) en su tesis “Responsabilidad Penal en los Delitos de Función frente a la Sanción establecida mediante Proceso Administrativo en la PNP” (Tesis de Grado) de la Universidad Señor de Sipán, concluye lo siguiente:

De la investigación realizada se ha podido establecer que la hipótesis global, se prueba y se desaprueba parcialmente, contrastada con las conclusiones parciales de las sub hipótesis, sustentadas en la doctrina y en la práctica, se ha llegado a determinar que la responsabilidad penal en los delitos de función frente a un proceso administrativo ya sancionado en esa vía ha venido propiciando una suerte de impunidad para los infractores, al venir resolviendo el juez de la causa en aplicación al principio universal del Nom Bis in Idem, lo cual permitía la absolución de los cargos, disponiéndose, además, la anulación de los antecedentes policiales que dota de armas legales al procesado para anular la sanción antes dicha y propiciar lo impune, teniendo como causa las discordancias, deficiencias, restricciones y discrepancias teóricas de conceptos básicos (Posiciones que prohíben, aceptan, ignoran u otorgan forzadamente algunos derechos), que han permitido un empirismo normativo.

2. Marquina (2014) en su tesis “La Prescripción en el Proceso Administrativo Sancionador contra Docentes, funcionarios y Servidores Públicos en la UGEL

Chiclayo Región Lambayeque periodo 2012” (Tesis de Grado) de la Universidad Señor de Sipán, concluye lo siguiente:

Este trabajo de investigación; se vio afectada por incumplimientos y empirismos aplicativos, que están relacionados causalmente y se explicaron, por el hecho de que no se conocían y no se aplicaba algún planteamiento teórico, especialmente algún concepto básico tales como: Principio de Legalidad, Tipicidad, el Debido Procedimiento, Razonabilidad, Irretroactividad, concurso de infracciones, causalidad, la presunción de la licitud Non Bis in Idem, Administración Pública, Función Pública, Funcionario Público, Servidor Público, el procedimiento administrativo sancionador, la prescripción; o porque no se conocían y no se aplicaban bien las diferentes normas.

3. Asimismo, Muñoz (2016) en su tesis “Discordancias Normativas entre la Ley Servir y el ROF del Gobierno Regional de Lambayeque ante las limitaciones de las sanciones a servidores y funcionarios públicos” (Tesis de Grado) de la Universidad Señor de Sipán, concluye lo siguiente:

En este sentido, la investigación permitirá constatar, lo planteado en la hipótesis sobre Incumplimientos y Discordancias Normativas, que están relacionados causalmente y se explican por el hecho de que existen Responsables que incumplen la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, lo cual impide la sanción adecuada a Servidores Públicos del Gobierno Regional de Lambayeque debido a que no se ha implementado el reglamento de organización de funciones y no puede aplicarse el régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario.

4. Asimismo, Lozano y Pérez (2016) en su tesis: “Necesidad de incorporar facultades al Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado para el cobro de las multas impuestas en el Procedimiento Administrativo

Sancionador- DS 019- 2010- MINAM EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE” (Tesis de Grado) de la Universidad Señor de Sipán, concluye lo siguiente:

“Para la determinación de infracciones e imposición de sanciones como tipo de sanción administrativa se encuentra la multa, la misma que se expresa en Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y es cancelada conforme al valor vigente en la fecha de pago, o en la fecha q se haga efectiva la cobranza coactiva; sin embargo, no se prevé el mecanismo administrativo correspondiente para lograr la efectividad del cobro de dicha sanción, por lo que es necesario incorporar en el reglamento facultades al SERNANP a fin de que luego de concluido el procedimiento Administrativo sancionador y determinada la responsabilidad del infractor, la oficina de Cobranza Coactiva asegure la eficacia de la decisión ordenada en la resolución administrativa recaída en dicho proceso.

5. Martel (2016) en su tesis: “Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la Ugel 06 – Lima, 2016” (Tesis de Maestría) de la Universidad Cesar Vallejo, concluye lo siguiente:

“Se determinó según los resultados obtenidos, cuál era el nivel del procedimiento administrativo disciplinario según la percepción de los docentes de la UGEL 06 de Lima – 2016, entonces se concluye que el nivel es bueno y estas respuestas representa el 74.00% de los docentes encuestados”.

6. En cambio, Delgado y Huamanchumo (2017) en su tesis: “La Vulneración del Derecho al Debido Proceso frente a la duración prolongada de una Medida Cautelar de Abstención en los casos de los magistrados titulares del Poder Judicial del distrito de Chiclayo” (Tesis de grado) de la Universidad Señor de Sipán, concluyen lo siguiente:

El tema que se investigó, guarda relación con el exceso de duración de los plazos dentro de una investigación en el procedimiento administrativo disciplinario, y la transgresión del debido proceso, ambas circunstancias,

generan el detrimento de la imagen que proyecta un magistrado, y la ya tan mal tratada imagen del Poder Judicial. Entonces, es urgente que estos procesos sean resueltos, para lograr soluciones oportunas y rápidas, sin dilaciones excesivas.

7. Silva (2016) en su tesis: “Análisis de las Sanciones de Responsabilidad Administrativa disciplinaria impuesta a los servidores o funcionarios públicos de la zona registral N° II - Sede Chiclayo en los años 2013-2015 y su connotación con el acuerdo plenario N°01-2013-CG/TSRA” (Tesis de grado) de la Universidad Señor de Sipán, concluye lo siguiente:

Las faltas prescritas en el art. 85 de la Ley del Servicio Civil, acarrear Responsabilidad Administrativa Disciplinaria, así tenemos a las siguientes: usar indebidamente las licencias, usar los bienes de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinda el Estado, incurrir en actos de negligencia en el manejo de equipos que impliquen la afectación de los servicios que brinda la Entidad y demás que señale la ley. La Responsabilidad Administrativa Funcional que determina la Contraloría General de la República se da cuando: a) Se establece respecto de aquellos funcionarios y servidores públicos que, debido a que gestionan recursos públicos. b) Se deriva de los informes de control emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control. c) Se refiere a conductas que constituyen infracciones graves y muy graves, las que están especificadas en el Reglamento de la Ley N°29622.

### **1.3. MARCO REFERENCIAL**

#### **1.3.1. PRINCIPIOS RELACIONADOS SOBRE EL TEMA**

##### **1.3.1.1. Principios de la Potestad Sancionadora.**

###### **1.3.1.1.1. Principio de Legalidad**

Este principio se encuentra en el inciso 1 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444, que establece la atribución sancionadora a la administración pública, estableciendo

cuales son las sanciones aplicables, sin llegar a privar a nadie de su libertad; y se fundamenta normativamente, en el literal d) del inc. 24 del art. 2 de la Constitución Política del Perú, que expresa que ninguna persona puede ser condenada o sancionada, con una sanción que no se encuentra prevista en la ley. Este principio aplica no solo para el Derecho Pena, sino también para el Derecho Administrativo.

el Tribunal Constitucional, se ha manifestado con respecto a este principio, expresando que, no pueden atribuirse faltas o aplicarse sanciones que no se encuentren expresadas en la ley, es el “*Nullum crimen, nulla poena sine praevia lege*”, es este latinismo el que orienta este razonamiento. Dentro de este principio, la exigencia es doble, una formal, orientado hacia la norma, y otro material, orientado hacia las conductas y las sanciones.

Así lo narra Gallardo (2008), al decir que existen indicaciones específicas para el cumplimiento del principio, dentro de las cuales están: que exista una ley, que la conducta ocurra cuando ya esté regulada y que incluya la ley el grado de certeza, solo así podrá ser aplicable una sanción en caso concreto. (p.25)

#### **1.3.1.1.2. El principio del debido procedimiento**

Este principio, en relación del derecho administrativo sancionador, se regula en el inciso 2 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444, que establece que, no se puede sancionar, si es que el procedimiento no ha sido tramitado respetando las garantías del debido proceso.

Este principio nace del principio del debido proceso, el que ha sido sometido a constante análisis del Tribunal Constitucional, compartido a través de su jurisprudencia. (Chamorro, 2002).

“El debido procedimiento administrativo, no se acaba cuando el particular acude a determinar sus pretensiones, también incluye garantías, tales como el ofrecimiento de sus medios probatorios, y el llegar a una decisión que se encuentre motivada y fundada en la ley” (Cassagne, s/f, p. 47).

El Tribunal Constitucional se manifiesta, y establece que, todos los administrados tienen el derecho a que se le aplique un procedimiento administrativo, antes de que la administración emita su decisión de acuerdo a lo que concierne. El principio en mención, especifica que, la Administración Pública debe tomar decisiones cumpliendo las reglas del procedimiento sancionador, por ende, sería violatorio de este principio, el hecho que se emitan actos administrativos, sin darle lugar a los administrados, aplicando la igualdad ante la Ley (Sentencia del 29 de agosto de 2004 recaída en el Expediente N° 1628-2003-AA/TC, segundo párrafo del fundamento jurídico 6).

El artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1272, que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deja sin efecto a la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo (en adelante, el Decreto Legislativo N° 1272), presentó modificaciones sobre el principio del debido procedimiento, introduce en la regulación de este principio que, debe existir una separación, y debe ampliarse a la fases instructora y la sancionadora, especificando que en estas fases deben existir diferentes autoridades que comanden cada fase. Distinguir estas fases le otorga garantía al administrado, en base a la tutela jurisdiccional efectiva y el principio al debido procedimiento contemplados en la ley.

Diferenciar la autoridades en estas fases, no hara notar que el proceso se parte, al contrario, solo se verá imparcialidad en las dos fases.

#### **1.3.1.1.3. Principio de Razonabilidad**

Este principio lo encontramos en el inciso 3 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444, y establece que las sanciones deben ser proporcionales a la infracción realizada.

Para Andres (2008), el hecho de que “ (...) el enunciado hable de razonabilidad, se debe aclarar que se encuentra vinculado de forma directa al principio de proporcionalidad, y es necesaria la adecuación, del hecho que constituye la infracción y la sanción que será otorgada al administrado” (p.8).

Este principio tiene criterios que deben ser tomados en cuenta por las autoridades que llevarán a cabo los procesos sancionadores, y los establece el inc. 3 del art. 246 del TUO de la Ley N° 27444, a través de ellos se podrá regular las sanciones de acuerdo a la gravedad de la infracción, tomando así, decisiones necesarias, de forma idónea y proporcional. Dentro de los criterios están: a) El beneficio ilícito resultante; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción; f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

#### **1.3.1.1.4. Principio de Tipicidad**

Este principio está reconocido en el inciso 4 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444, y prescribe que, son solo conductas sancionables de forma administrativa, aquellas conductas que se contemplan como infracciones que se encuentren establecidas de forma expresa en la ley, es decir, deben estar tipificadas como tal, de manera expresa, sin recurrir a analogías, ni la interpretación extensiva.

Por medio de este principio, solo se puede castigar aquel hecho que se encuentre prescrito, y tenga especificada su penalidad. Según su naturaleza, las conductas tipificadas no tienen reserva de ley, puede existir reglamentos de ella. (Sentencia del 26 de marzo de 2007 recaída en el Expediente N° 1182-2005-PA/TC, fundamentos jurídicos 14 y 15).

El Tribunal Constitucional contempla a éste principio como una manifestación del principio de legalidad, a través del cual se especifica lo que la ley considera como un

acto que constituye falta. (Sentencia del 11 de octubre de 2004 recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, segundo párrafo del fundamento jurídico 5).

El inciso 4 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444 no permite interpretación extensiva o análoga de las conductas que pueden ser sancionables, dejando la posibilidad de reglamentar y/o graduar disposiciones que sean dirigidas a identificar infracciones o determinar sanciones (siempre y cuando no constituyan nuevas conductas sancionables a las previstas en la ley). (Lasagabaster, 2006, p. 114-115) .

Gallardo 2008, agrega que “(...) no cualquier norma reglamentaria podrá aplicarse, debe encontrarse alineada a lo que la ley establece, sin sobrepasar los límites de lo permitido” (p.45)

Sobre la reglamentación de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional establece que es posible asignar competencias sancionadoras al ente administrativo pero de forma correcta, y las sanciones administrativas puede encontrarse en reglamentos, siempre que se respete el procedimiento y este habilitado en la Ley. (*sentencia del 10 de marzo de 2016 en el Expediente N° 3485-2012-AA/TC. Voto emitido por los magistrados Ramos Núñez y Blume Fortini. Fundamento jurídico 2.*)

Finalmente, no deben existir sanciones con igual supuesto de hecho, puesto que se debe evitar infracciones con hechos idénticos, sancionadas con sanciones distintas, así se evitará la sobre criminalización de las conductas sancionables y afectar el principio *non bis in ídem*.

#### **1.3.1.1.5. El Principio de Irretroactividad**

Este principio está previsto en el inciso 5 del artículo 246 del TUO de Ley N° 27444, y establece que, sólo se puede aplicar las sanciones que estén vigentes justo en el momento en que se comete la infracción que deviene de la conducta que se sancionara, solo podrá aplicarse lo contrario, cuando las leyes posteriores sean más favorables, siempre que favorezcan al infractor.

Este principio está reconocido en el art. 103 de la C.P.P, que especifica que una ley es de aplicación a los hechos y situaciones que existen en el momento que entra en vigencia dicha ley, y no puede tener efecto retroactivo, a menos que favorezca al reo (en materia penal).

Aplicando este principio al procedimiento sancionador administrativo, solo se podría aplicar las sanciones que se encuentren vigentes al momento en que se configure la infracción administrativa, siendo la única excepción aquella norma posterior que favorezca al administrado.

El artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1272 es el que precisa los supuestos que podría configurar la excepción, y entonces, la aplicación retroactiva de una norma posterior que sea más favorable.

#### **1.3.1.1.6. El principio de concurso de infracciones**

El derecho administrativo sancionador establece que cabe la posibilidad de que existan conductas o hechos que constituyan infracciones administrativas múltiples.

Existen diferentes teorías a través de las cuales se determinan aquellas sanciones aplicables. Si es que no existe acumulación de penas atribuidas por cada delito dentro de la misma acción, entonces tendríamos 2 opciones, que la pena se absorba, o que se produzca la aspiración de la pena, es decir se escogería la pena con mayor gravedad. (Nieto, 2005, p. 519)

De acuerdo a lo dicho por Nieto, en el Perú se lleva a cabo la absorción de las sanciones y, por ello, el inciso 6 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444 señala que cuando exista concurso de infracciones se debe aplicar la sanción prevista para la infracción más grave.

#### **1.3.1.1.7. El principio de continuación de infracciones**

Este principio lo encontramos en el inciso 7 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444, y especifica que, para poder aplicar sanciones a las infracciones administrativas, éstas deben ser continuas, y debe respetarse lo siguiente:

- I. Deben haber transcurrido 30 días luego de la fecha de la imposición de la última sanción.
- II. Se tuvo que solicitar al administrado que pruebe que culminó la infracción dentro de este plazo.

Cuando el acto sancionable se produce de esta forma, por ser una conducta repetida y cuestionable, puede usarse este principio, este razonamiento tiene como base, evitar las múltiples sanciones por mismos hechos, evidenciando favorecer al infractor.

#### **1.3.1.1.8. El principio de causalidad**

Este principio se encuentra prescrito en el inciso 8 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444, y establece que, la responsabilidad y sanción deben ser atribuidas a aquel que comente la conducta que constituye la infracción sancionable.

Este principio se aplica en el procedimiento sancionador administrativo, en el momento de relacionar a la infracción con aquel que realizó dicha conducta, siendo a aquel administrado al que se le sancione. Con este principio surge la personalidad de las sanciones, es decir la responsabilidad de quien cometió la conducta sancionable. (Gallardo, 2008).

#### **1.3.1.1.9. El principio de presunción de licitud**

Este principio se encuentra en el inciso 9 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444, y establece que, mientras no se pruebe que la conducta del administrado fue tomando en cuenta sus deberes, no puede establecerse lo contrario, debe existir prueba suficiente de que la conducta del administrado comprende una infracción que debe ser sancionada.

Las entidades públicas deben guardar respeto por la presunción de la inocencia del administrado, mientras no se pruebe lo contrario, este razonamiento se deriva del literal e) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que señala que toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad.

Nieto (2005), establece que este principio aplica para todas las áreas que sancionen, tanto la penal como la administrativa, las autoridades sancionadoras deben tener certeza de los hechos que vienen siendo imputados, a través de las pruebas, y los actos necesarios para determinar la culpabilidad del infractor ante los hechos.

Es decir, no se puede imputarle responsabilidad a nadie, mientras no se tenga certeza, de manera razonada, y mostrando que existes suficientes medios probatorios.

#### **1.3.1.1.10. El principio de culpabilidad**

Este principio se encuentra prescrito en el Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa, que establece que, la responsabilidad administrativa es de tipo subjetivo, y solo es distinto si la ley lo establece como objetivo.

Este principio se aplica cuando la entidad pública sancionadora se obliga a acreditar que la responsabilidad de la infracción se produjo por dolo o por culpa, siendo este elemento básico para imputar una infracción de tipo administrativa.

La doctrina también precisa que la culpabilidad en una infracción administrativa debe ser subjetiva para poder ser considerada como ilícita, no pudiendo existir sanción de tipo objetivo.

Para Baca (2012) “La culpabilidad vendría a ser es la amonestación dirigida contra aquella persona que actúo de modo distinto al correcto, habiendo tenido otra posibilidad que evitará la infracción” (p. 08).

Se debe tomar consideración del nexo causal, entre el individuo y la conducta que constituye infracción, para tener análisis de culpabilidad, y probar que existió dolo o culpa, como elemento subjetivo.

#### **1.3.1.1.11. El principio *non bis in idem***

Este principio aplica cuando se pretende dar un doble castigo al infractor por los mismos hechos, este sería una acción antijurídica. El Tribunal Constitucional, es parte implícita del debido proceso, se ve en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

No ser juzgado dos veces por los mismos hechos es un derecho previsto en el artículo 14.7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 8.4 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Sentencia del 14 de abril de 2007 recaída en el Expediente N° 1583-2007-PA/TC, primer párrafo del fundamento jurídico 10).

Este principio se encuentra en el inciso 11 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444, y señala que no se puede imponer sanciones sucesivas o en simultáneo, por el mismo hecho, siempre y cuando sean los mismos sujetos, hechos y fundamentos. Y la excepción vendría a encontrarse en el inc. 7

Según el Tribunal Constitucional debe existir la triple identidad, para lograr aplicar este principio (Según la sentencia del 22 de marzo de 2011 recaída en el Expediente N° 03706-2010-PA/TC, en su fundamento jurídico 7), el Tribunal, establece que los tres presupuestos son: la Identidad de la persona perseguida (*eadem persona*) lo que significa que la persona física o jurídica a la cual se persigue tenga que ser la misma, la Identidad del objeto de persecución (*eadem res*), que se refiere a la identidad entre los hechos que sirvieron de fundamento para el inicio tanto en la anterior como en la nueva investigación, proceso o procedimiento; y la Identidad de la causa de persecución (*eadem causa petendi*), lo que significa que el fundamento jurídico que sirve de respaldo a la persecución tenga que ser el mismo tanto en la anterior como en

la nueva investigación, proceso o procedimiento”. (Sentencia del 16 de abril de 2014 recaída en el Expediente N° 02493-2012-PA/TC, fundamento jurídico 5.)

### **1.3.2. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL TEMA**

#### **CAPÍTULO I: Proceso Administrativo sancionador.**

##### **1. La potestad sancionadora de la Administración Pública.**

Baca (2007) establece que “el fundamento de la mecanismo de la potestad sancionadora del estado peruano esta otorgado por un poder único expresado por medio del Derecho Administrativo Sancionador y del Derecho Penal” (p.253).

En concordancia con lo que nos establece el doctrinario mencionado, la jurisprudencia a nivel constitucional nos dice que la legalidad, culpabilidad, tipicidad, y otros conceptos, vendrían a ser principios básicos atribuidos al derecho sancionador que que no solo deben encontrarse en la esfera de aplicación del Derecho Penal sino además deben ser tomados en cuenta dentro de lo que el Derecho Administrativo Sancionador establece. (Sent. del Expediente N° 2050-2002-AA/TC, 2003, fund. 08, y Sent. del Expediente 2192-2004-AA/TC, 2004, fund. 04).

Entonces tal como lo explica Lopez (1998) “la potestad de sancionar que se le otorgaría a la Administración Pública se encontraría sustentada en autotutela administrativa, es decir la facultad obligatoria de todos los actos de naturaleza administrativa donde no puede existir intervención de entes ajenos a la propia administración pública” (p. 58). Asimismo agrega Santamaría (2000) que “se le otorga a la administración pública un carácter coercitivo que le es asignado por ley para lograr cumplimiento de las obligaciones de todas las partes integrantes de ordenamiento jurídico administrativo, y de no cumplirlas otorgarles castigos adecuados” (p.372-373).

## **2. La potestad sancionadora del empleador.**

Todo trabajador de manera personal, subordinada , debe llevar a cabo su trabajo bajo las órdenes de su empleador. De esta manera el dueño de la empresa orienta , conduce y guía al trabajador para que cumpla con su labor , de manera eficiente respetando el reglamento interno de la institución. (Palomeque, 2002, p. 706)

La facultad de organizar y dirigir el centro de labores, le pertenece al empresario, puesto que ser titular de la empresa le otorga facultad de administrar la actividad productiva. (Toyama, 2005, p. 204).

El art. 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral especifica que, a través de la subordinación el trabajador le presta servicios a su empleador, quedando bajo su dirección, a través de normas, y ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y de no ser cumplidas podrá sancionarse el actuar del trabajador, si es que la conducta comprende infracción o incumplimiento de las mismas obligaciones ya mencionadas.

El poder de dirección se complementa a través del poder sancionador, que, deviene de la necesidad de organizar la empresa, puesto que es el titular el dueño y titular, el que organiza y dirige de la empresa, y debe velar por sus intereses, sin abusar de esta facultad, y, sancionar las ordenes impartidas no cumplidas.

“La potestad disciplinaria es la facultad de patrón para sancionar aquellas conductas de sus trabajadores que infringen lo establecido en la realicen laboral, y constituyen faltas en el cumplimiento de sus labores. Las infracciones debieron ser cometidas or acción y omisión, y deberieron originar perjuicio dentro de la empresa.” (Cabanellas , 2002, p. 456).

Según Haro (2005), la potestad sancionadora es “aquel derecho del empleador, para sancionar a sus trabajadores cuando incumplan las normas internadas, o las órdenes que le son asignadas al trabajador” (p. 377).

“Las funciones del trabajador deben ser impartidas por el empleador, y deben ser correctamente ejecutadas por el trabajador, si se realiza de forma deficiente, o no se cumplen de forma oportuna, el trabajador se debe hacer responsable por el incumplimiento de estas funciones, y debe asignarse una sanción” (Gómez, 2007, p. 419).

### **3. La titularidad de la potestad sancionadora del empleador.**

Valverde (2007) especifica que: “la facultad sancionadora se vincula directamente a la facultad de dirección, se complementan entre ambas; puesto que el trabajador se encuentra subordinado al empleador, tanto para cumplir funciones asignadas, así como para ser sancionado ante el incumplimiento” (p. 247-248). Es por ello que no solo existe una potestad de dirigir la empresa y al trabajador, sino también la de sancionar disciplinariamente.

Esta característica del empleador, es por ser el titular de la empresa, porque de él depende su gestión y es él quien percibe beneficios o corre con el riesgo de pérdidas. Por el contrario la prestación de servicios del trabajador es por cuenta ajena, es decir para otra persona, el trabajador es dependiente del empleador y queda sometido al dueño de la empresa, lo que genera esta ajenidad referida a que el trabajador por cuenta ajena reciba una compensación económica. (Gastelo, 2010)

“Este es el derecho del que disfruta el empleador, tiene su fundamento en que es el empleador quien dirige a la empresa, por ende tiene la facultad de sancionar, agrupa todos los elementos necesarios para lograr los objetivos propios de la empresa” (Vásquez, 1982, p. 629).

“Es la potestad del empleador de reglamentar las labores de los trabajadores, nos dice que, es el empleador el que determina las reglas a cumplir dentro de la empresa, y estas deben cumplirse para beneficio de todos” (García, 2010, p. 151).

Esta potestad del empleador tiene naturaleza coactiva, le da sentido al poder de dirección, puesto que de nada serviría dar órdenes y reglas a los trabajadores, si es que estos, no tendrían sanciones ante el incumplimiento de las mismas.

#### **4. Fuentes de la potestad sancionadora del empleador.**

La subordinación, se constituye con la celebración del contrato, y es esta la fuente inmediata de la potestad sancionadora del empleador, al igual que el poder de dirección.

Del mismo modo, la atribución que se le otorga al empresario para sancionar, se fundamenta en la estructura propia de la empresa. (Montoya, 2007)

Lo que justifica al poder sancionador del empleador es el contrato que firma con el trabajador, a través de la subordinación que surge con el mismo, con un prestación de servicios ajenos a el trabajador, puesto que los frutos serán para el empleador, siendo este último el que guarda legítimo interés de los medios de producción. (Gómez, 2007, p. 203)

Fernandez (1998) especifica que: “este poder tiene como característica un conjunto de facultades que se derivan del contrato de trabajo, y le da la posibilidad al empleador de sancionar al trabajador, si es que incumple con lo designado como sus funciones, según el vínculo laboral”

(p. 45), debido a que el contrato laboral encierra deberes que tiene que cumplir el trabajador, a su inobservancia de estas, permite a su empresario poder castigarlo.

El sustento de la fuente del poder sancionador reposa, en la condición de las diferentes responsabilidades que asume el patrono o empleador al echar andar su empresa, el capital aportado, el deseo de hacer empresa fructificando sus ganancias, el sostén económico y humano de su personal; pero al lado de estas responsabilidad existe también una serie de obligaciones que justifican su fundamento: para de proveedores, fisco, cargas sociales, reparto de dividendos, ect. Entonces, es el interés de hacer empresa el que lleva de la mano el empleo del poder sancionador al devenir circunstancias por acción u omisión del personal (trabajador). (Gómez, 2004, p. 330)

No cabe duda que el poder disciplinario se origina del contrato de trabajo, puesto que con el nace la subordinación, y este hecho est reconocido en el ordenamiento jurídico mediante la LPCL en su art. 9º la que reconoce, otorga o enviste al empleador, el ejercicio de la facultad sancionadora.

## **5. Procedimiento Administrativo Sancionador.**

El procedimiento administrativo sancionador, debe ser entendido como un conjunto de actos que tienen como fin, determinar la responsabilidad administrativa de un trabajador, es decir, que se haya cometido una infraccion y debe atribuirle a este hecho una sanción.

“El hecho de que exista un procedimiento para sancionar infracciones, establece una garantía para los trabajadores, de esta manera aquellos a quienes se les impute hechos, podras hacer uso de sus derechos frente a quien los pretenda sancionar” (Alarcón, 2010, p. 541).

Este procedimiento da garantía a los actos que realice la Administración Pública al momento de sancionar, y que los procesos se lleven dfe forma ordenada y dirigida hacía un fin justo, teniendo respeto por los derechos de los administrados (Ossa, 2009).

El Tribunal Constitucional, hace mención explícita de que las entidades que forman parte de la Administracion Pública, deben cumplir con la obligación de salvaguardar que se cumplan los principios del procedimiento sancionador, ya que estos son los garantes de que se respete los derechos del administrado.

La Corte la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sostiene que la Administración Pública no puede realizar procedimientos sancionadores, y mucho menos dictar sanciones, sin otorgar los derechos básicos dentro de un proceso a la persona que se encuentra siendo investigada, puesto que, es un derecho humano el

obtener aquellas garantías que conlleven a decisiones justas, y la administración no debe ser esquiva a este razonamiento.

El párrafo 245.2 del artículo 245 del TUO de la Ley N° 27444 fija cuales las disposiciones que disciplinan a la ya mencionada potestad sancionadora de las entidades públicas, y se encuentran previstas en su Capítulo III, y establece que, los procedimientos sancionadores deben fijarse de forma especial y necesaria en los principios de la potestad sancionadora, de la misma forma de la estructura y de las garantías que están previstas para el procedimiento administrativo sancionador, no pudiéndose someter al trabajador a trato que no respete lo establecido, y lo desfavorezca.

#### 5.1. Carácteres y garantías del Proceso Administrativo Sancionador.

El procedimiento sancionador administrativo, se ha convertido en el instrumento a través de cual la Administración Pública, investiga la comisión de un hecho que se atribuye como infracción administrativa, pero además de eso, es un conjunto de pautas, que ya se encuentra establecidas, y que buscan que el administrado que viene siendo investigado, logre conocer a que actos viene siendo sometido, así como conocer los hechos que se le atribuyen, y saber cuales serían las consecuencias de su actuar, y ante eso poder defenderse, en aplicación a los principios y derechos que lo acojen como parte del reflejo de la potestad sancionadora.

Si es que no existiera este proceso delimitado y estructurado, que regula las acciones de la Administración Pública, dentro del marco legal, los derechos de los administrados no podrían ser velados.

Guardando relación con lo antes establecido, Santamaría sostiene que el procedimiento sancionador refleja dos aspectos básicos del ejercicio de la potestad sancionadora:

(...) por una parte, su forma de funcionar al momento de determinar los hechos y de las circunstancias del culpado por los hechos; y, la otra, el

hecho de que se presten las garantías necesarias para el proceso de sanción. (Santamaría, 2000, p. 401)

Es así que, el procedimiento sancionador, vendría a ser, por una parte, aquella herramienta que le ayuda a la autoridad administrativa a lograr determinar si existe responsabilidad administrativa por parte de un subordinado, y por otra parte, brinda garantías para que el administrado que pretende ser sancionado, logre defenderse y se verifique que su procedimiento sancionador haya cumplido con el debido procedimiento administrativo.

Este procedimiento presenta caracteres, que no pueden dejar de observarse, para el correcto cumplimiento del mismo, estos se encuentran en el artículo 252 del TUO de la Ley N° 27444, donde son desarrollados en correlación.

## **5.2. Actuaciones Previas de Investigación, averiguación e inspección.**

El inciso 2 del artículo 253 del TUO de la Ley N° 27444 explica cuáles son a las actuaciones previas al inicio formal del procedimiento sancionador.

De acuerdo a lo que manifiesta la ley, las autoridades que tienen facultad par llevar a cabo las investigaciones y lograr la determinación de existencia de infracciones administrativas, también tiene competencia para aperturar la investigación previa cuando inicia de manera formal el procedimiento.

Los actos previos buscan juntar la evidencia necesaria sobre los hechos investigados, del mismo modo busca identificar a los imputados, y las circunstancias en las que se produjeron los hechos, y así lograr encontrar razones suficientes si existieran, para darle justificación al inicio del procedimiento sancionador. De no encontrar materia que necesite investigación, este hecho se comunicará a aquel que diera pie a la investigación.

Si la denuncia es informativa, aquel que denunció no se vuelve parte del procedimiento administrativo sancionador, pero si esta denuncia es rechazada, esta decisión debe ser motivada y se le debe comunicar a aquel que haya denunciado, esto en aplicación del 114 del TUO de la Ley N° 27444. Pero existen casos donde si es

que la denuncia hubiera sido admitida, el denunciante puede formar parte del procedimiento administrativo sancionador.

Después de la investigación preliminar, si el denunciante evidenciara que la autoridad encargada de la investigación no inicia procedimiento sancionador, a través de su notificación válida, éste podrá ejercer su derecho por medio del recurso administrativo que corresponda, de acuerdo al artículo 215 del TUO de la Ley N° 27444.

“Es menester informar que, aquellos actos previos, no son parte del procedimiento sancionador administrativo, esto es sí porque, dicho actos serían de facultad de la autoridad que se encarga de la investigación, solo para determinar si concurren aquellas circunstancias que conllevarían al inicio del procedimiento sancionador” (Sanatamaría, 2000, p. 409).

Estos actos previos, son manifestaciones de la de la actividad administrativa de fiscalización (regulada en el capítulo 1-A del Título IV incorporado mediante el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1272), que vendría a ser un conjunto de actos y diligencias de investigación, supervisión, control o inspección que realizan las autoridades administrativas sobre el cumplimiento de las obligaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles a los administrados, buscando el cumplimiento normativo, para prevenir el riesgo, gestionar el riesgo y tutelar los bienes jurídicos protegidos.

### **5.3. Determinación de la Responsabilidad Administrativa.**

La norma administrativa estableció un criterio para determinar la responsabilidad administrativa, y establece que esta es subjetiva, a menos que por ley o decreto legislativo se disponga casos en los que la responsabilidad administrativa sería objetiva.

El cambio normativo antes descrito corresponde al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1272), y hace mención a la postura expresada por la dictrina y la jurisprudencia comparada, sobre la aplicación de principio de culpabilidad, logrando superar aquella idea de que para sancionar una infracción

administrativa solo se tomaría en cuenta la voluntad del sujeto. (Cobo, 2008, p. 41)

Incluir al principio de culpabilidad al derecho administrativo sancionador, se ha logrado luego de una larga lucha contra la resistencia de incluir principios característicos del Derecho Penal al derecho administrativo sancionador.

Así lo establece la doctrina en España, cuando describe la evolución de su jurisprudencia (de la cual tomamos mucha referencia en Perú), de la siguiente forma

La evolución comienza con el rechazo completo de la culpabilidad, ya que no tiene compatibilidad con la responsabilidad objetiva, que nace de forma originaria el área de las infracciones administrativas. En segundo lugar tenemos, que, se abandona la sola responsabilidad objetiva y se incluye también a un elemento subjetivo, este elemento aún no constituía culpabilidad pero sí el de la voluntariedad: el autor quiere el resultado. Con esto se elimina la fuerza mayor, el caso fortuito y la “vis compulsiva”, y ya se puede aceptar el error y la ignorancia. Con este cambio llega a la tercera fase, en la que actualmente nos encontramos y que si requiere la exigencia de la culpabilidad: no es suficiente con querer el resultado, también será necesario querer que el resultado sea ilícito (intencionalidad, culpabilidad). (Nieto, 2005, p. 386)

El inciso 2 del artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, establece que toda persona que es culpada de la comisión de un delito tiene derecho a la presunción de inocencia, esto mientras no se pruebe de forma legal que es culpable, es decir, inclusive a nivel supranacional, existe un elemento subjetivo para determinar la responsabilidad.

Existen razones a nivel constitucional, para justificar que se incorpore el principio de culpabilidad en el ámbito del derecho administrativo sancionador, pero con vinculación al principio de inocencia previsto en el inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

#### 5.4. De las sanciones.

Una sanción se define como la imposición de una situación grave o de perjuicio para el administrado, y se genera consecuentemente de contravenir el ordenamiento jurídico. Las sanciones deberán dictarse como parte de un procedimiento administrativo y tienen finalidad básicamente de carácter represor.

García (2011) manifiesta que “La sanción a un administrado es un mal ocasionado por la comisión de una conducta ilegal. Este mal siempre será la privación de un bien o de un derecho, o la exigencia de pago de una multa (...)” p. 1064

Existen tipos de sanciones de tipo administrativo, según la doctrina, en palabras de Danós (1995) tenemos la siguiente clasificación:

Por su finalidad tenemos las siguientes:

- a) Existen las sanciones de autoprotección, a través de las cuales la Administración tutela la organización y orden interno. Lo hace a través de las sanciones disciplinarias.
- b) Existen sanciones de protección del orden en general, a través de las cuales se busca el control de orden social a nivel general, es decir, en sentido amplio, como ejemplo podríamos mencionar a las multas impuestas.

Por su contenido tenemos las siguientes:

- a) Las sanciones de tipo personal, a través de las cuales suspenden, restringen o autorizan un derecho. Como cuando se sanciona con la clausura de un establecimiento.
- b) Las sanciones de tipo real, donde se impone dinero o la sustracción de un bien, como en un embargo de bienes por tener deuda tributaria.

Por el ordenamiento administrativo tenemos las siguientes:

- a) Las sanciones principales, a través de las cuales se imponen un gravamen al administrado. Como cuando se impone una multa.

- b) Las sanciones accesorias, que buscan reforzar que se cumpla con la finalidad de la sanción, como cuando se lleva al depósito a un vehículo. p.p. 156-157.

Es importante señalar que la clasificación de Danos no es estricta, puesto que, una multa también puede ser de protección del orden en general, real o principal, es decir aplicaría para más de una clasificación. La administración se entiende como facultad para imponer cualquier otro tipo de sanción siempre que esté prevista por la ley y sea proporcional a la infracción que ha sido cometida.

#### **5.5. Sujetos del Procedimiento Administrativo Sancionador.**

Según el inciso 1 del artículo 253 del TUO de la Ley N° 27444, el procedimiento administrativo sancionador debe comenzar de oficio siempre, por iniciativa propia o a consecuencia de orden de superior jerárquico, petición motivada por algún otros órganos o entidades, o por la denuncia de un tercero.

Todo procedimiento administrativo sancionador, tendrá 2 partes como mínimo, la autoridad administrativa quien tiene la potestad sancionadora y el administrado a quien se le investigara por atribuirle la infracción.

#### **5.6. La autoridad administrativa a quien se le atribuye potestad sancionadora**

El ordenamiento jurídico peruano establece que existen autoridades administrativas con potestades de represión o de sanción, que están dirigidas a contrarrestar que se cometan conductas ilícitas, y los castigos se encontrarían fuera de la competencia de los órganos de jurisdicción penal. Si bien es cierto, la autoridad administrativa puede ejercer potestad sancionadora, esta no debe ser abusiva, irrestricta o arbitraria; se debe respetar las reglas establecidas para el procedimiento sancionador, en atención a la alta incidencia dentro de la esfera jurídica del administrado. (Ossa, 2009, p. 97)

Entonces, cuando la autoridad administrativa ejerza la potestad sancionadora administrativa contra un administrado, debe respetar que el procedimiento se

encuentre dentro de los parámetros jurídicos que tutelan el ordenamiento jurídico administrativo y el Estado Constitucional de Derecho.

Una potestad sancionadora que se encuentre regulada y reglada, es un campo de protección a favor del administrado, puesto que garantiza el respeto de los principios que orientan el procedimiento administrativo sancionador de acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional, que ha fijado que ante cualquier acto de los órganos estatales o particulares dentro de un proceso o procedimiento (sea jurisdiccional, administrativo, sancionatorio, corporativo o parlamentario) debe ser respetado el derecho al debido proceso. Asimismo, el Tribunal precisa que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, y los otros, son principios básicos del Derecho Sancionador no solo exigibles para el Derecho Penal, también deben ser de cumplimiento en el del Derecho Administrativo Sancionador (Sentencia del 8 de agosto de 2012 recaída en el Expediente N° 00156-2012-PHC/TC, fundamentos jurídicos 2, 3 y 7).

#### **5.7. El particular a quien se le atribuye la infracción**

Ante el poder de sancionar de la autoridad administrativa, el particular o adiministrado adquiere garantías que proceden del principio del debido procedimiento y de la naturaleza del procedimiento sancionador.

El Tribunal Constitucional hace mención a la garantías constitucionales que se encuentran en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú y son aplicables al derecho administrativo y al procedimiento sancionador (siempre que resulten compatibles con su naturaleza). Entre la garantías se incluyen de forma específica a las siguientes: 1. El derecho a la defensa, que proscribire cualquier estado o situación de indefensión. 2. El derecho a conocer los cargos que se formulan contra el sometido a procedimiento administrativo sancionador. 3. El derecho a no declarar contra sí mismo; el derecho a la asistencia de letrado o a la autodefensa. 4. El derecho a utilizar los medios de prueba adecuados para la defensa; el derecho a la última palabra, entre otros (Sentencia del 22 de junio de 2011 recaída en el Expediente N° 02098-2010-PA/TC, fundamentos jurídicos 6 y 7.).

## **CAPÍTULO II: Infracción Laboral.**

### **2.1. Definición de infracción administrativa laboral**

El artículo 22° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (modificado por el Decreto Supremo N° 019-2007- TR), especifica cuales son las infracciones administrativas a nivel laboral de la siguiente manera:

Las infracciones administrativas son aquellos incumplimientos de lo que dispone la ley y convenciones laborales, individuales y colectivas, en el área socio-laboral. Se entiende por las disposiciones de ley a todas las normas que constituyen nuestro ordenamiento jurídico interno. Del mismo modo, son infracciones aquellos actos o hechos que no permiten o causan dificultad la labor de inspección, una vez cometidos estos actos, son consignados en un acta de infracción, dando inicio a un procedimiento sancionador, y se debe dejar constancia de lo ocurrido para información del sistema de inspección y pueda ser anotado en su expediente, bajo responsabilidad del Inspector de Trabajo, para los efectos a los que se contrae el segundo párrafo del artículo 39 de la Ley.”

El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, conjuntamente con la Ley General de Inspección de Trabajo, se encargan de determinar cuales son los alcances con respecto al concepto de infracción administrativa laboral, y son los siguientes:

- a) Existen las infracciones en materia socio laboral (relacionadas con la seguridad social, las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo) y las infracciones a la labor inspectiva.
- b) “Se puede definir que la infracción presenta un esquema de norma secundaria, puesto que es la consecuencia del incumplimiento de una norma primaria” (Nieto, 2005, p. 44).
- c) Las infracciones pueden ser cometidas a través de acciones u omisiones.

La acción puede ser definida como la manifestación de la personalidad de la persona, a través de la cual expresa su forma

de ser. Estas acciones comprenden conductas físicas y jurídicas, tomando consideración de la tipicidad, antijuricidad y culpabilidad. (Gomez y Sanz, 2010, p. 297)

Con respecto a las infracciones administrativas cometidas por omisión, tienen importancia igual a las infracciones activas.

d) El artículo 33° de la Ley General de Inspección del Trabajo, establece que las infracciones administrativas en materia laboral, se producen por el incumplimiento de las disposiciones convencionales de trabajo, individuales (derivadas del contrato de trabajo) y colectivas (plasmadas en un convenio colectivo), en materia de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

La doctrina española, según Rodríguez (2008) elaboró criterios para que se fiscalice administrativamente los convenios colectivos:

- Son controlables de forma administrativa aquellos incumplimientos de la norma, más no los que tengan sentido obligacional.
- No se pueden fiscalizar aquellas transgresiones de convenios colectivos extraestatutarios (puesto que tienen eficacia contractual y más no normativa).
- En los casos de remisión de la ley o reglamento que tipifique a la norma convencional, o si es que el propio convenio especifique el incumplimiento que ya esta establecido en la ley, solo en estos casos tiene cabida la imposición de sanción administrativa. p. 206-207

Para lograr una correlación de conceptos, definimos a la sanción administrativa laboral, puesto que viene ligado dicho concepto a la infracción administrativa laboral.

La sanción administrativa laboral, vendría a ser entonces, aquella consecuencia de la infracción de tipo laboral, ante

determinados actos que configuran como conducta ilegal, se asignan sanciones, y es la autoridad administrativa, que cuenta con una función represiva y preventiva, la que establece las sanciones, de forma proporcional a las infracciones administrativas. (Durendes, 2006, p. 277)

## **2.2. Clasificación de las infracciones administrativas laborales**

Según Gomez y Sanz (2010), las infracciones administrativas laborales tienen la siguiente clasificación:

### a) Infracciones de lesión .

Estas infracciones necesitan que se menoscabe el bien jurídico que esta siendo protegido, tal cual ocurre en el numeral 28.10 del artículo 28° del Reglamento, sobre el incumplimiento de la norma sobre seguridad y salud en el trabajo, donde si se origina un accidente de trabajo que produzca la muerte de un trabajador o le origine daño en su cuerpo o en su salud, que necesite asistencia o descanso médico, de acuerdo al certificado o informe del médico legal. El uso de este tipo de infracciones es de aplicación excepcional en el Derecho Administrativo Sancionador.

### b) Infracciones de peligro concreto

Este tipo de infracción, conlleva a que la acción conlleve a poner en riesgo al bien jurídico, y que al mismo tiempo conlleve a un resultado, y dicha acción pueda ser probada. Un ejemplo lo podemos encontrar en el numeral 28.3 del artículo 28° del Reglamento, en el que se puede designar a un trabajador en un puesto con el que no sea compatible con sus características conocidas, o que no se toman en cuenta sus capacidades profesionales, en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo que esta pueden originar un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de este trabajador.

c) Infracciones de peligro abstracto

En este tipo de infracciones no se toma en cuenta el resultado de peligro en su totalidad, y tenemos como ejemplo el numeral 31.3 del artículo 31° del Reglamento:

“[...] 31.3 La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole..”

Nieto (2005), en el Derecho Administrativo Sancionador, abundan las infracciones formales, que están constituidas por omisión o por la comisión que no son consecuentes de dolo o culpa y no producen un resultado que origine lesión al bien jurídico protegido. Incumplir un mandato o algo prohibido, de por si, constituye una infracción administrativa. p. 393

### **2.3.Los elementos objetivos y subjetivos de la infracción administrativa laboral**

Aceptada la idea de que los delitos y las infracciones administrativas no se diferencian en su naturaleza, Gómez y Sanz (2010) postula que “la definición de delito, concebido como acción típica, antijurídica y culpable, tiene plena aplicabilidad en el contexto de las infracciones administrativas” p. 284

En la misma línea, Carrero (1997) indica que si la conducta no es culpable, no es típica ni antijurídica y, por tanto, no genera responsabilidad. La consecuencia, en conclusión, que se produce, trasladando esta interpretación al ámbito sancionador, se centraría, fundamentalmente, solamente cuando el sujeto realiza el ilícito administrativo, esto es, lleva a cabo la acción u omisión que constituye el elemento objetivo de la infracción y se le puede imputar a título de dolo o culpa, en su grado de

levísima, es cuando surge la responsabilidad administrativa. Ahora bien, si el sujeto ha realizado el tipo objetivo de la infracción pero no el subjetivo, su conducta no se ha cometido ni siquiera imprudentemente; aún cuando, objetivamente, la infracción existe, no hay responsabilidad en el ámbito sancionador. p. 327

Díaz (2002), por su parte, apunta que “el órgano administrativo debe imponer la sanción pertinente cuando se pruebe que la conducta del presunto sujeto responsable es una acción u omisión típica, antijurídica y culpable; si del comportamiento presuntamente infractor no se pueden predicar la antijuricidad y la culpabilidad, o si ni siquiera se prueba que la conducta supuestamente constitutiva de infracción administrativa se corresponde con alguna de las conductas tipificadas como infracciones administrativas en la LISOS [Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social de España], el órgano administrativo no puede dictar una resolución sancionadora” p. 257

Como se puede apreciar, la posición mayoritaria de la doctrina sostiene que la infracción administrativa laboral, como toda infracción administrativa, depende de la configuración tanto de elementos objetivos (tipicidad y antijuricidad) como subjetivos (culpabilidad).

### **CAPÍTULO III: Evaluación Poligráfica.**

#### **1. Evaluación Poligráfica.**

El que una persona mienta, es un conjunto de conductas típicas de cualquier persona y comúnmente no se hace con una intención negativa, es más, en muchas ocasiones lo hacemos con la finalidad de no dañarnos o hasta de proteger a nuestros conocidos o seres queridos, es tanto así que desde hace mucho tiempo atrás se han creado las famosas mentiras piadosas, blancas o negras, las cuales tratan de justificar hechos que supuestamente cometemos o decimos para no causarle daño a nadie.

Se busca reducir la probabilidad de falsos testimonios, y en este trabajo de investigación se está considerando el uso del polígrafo como una solución y

contribución a que se acabe con los falsos testimonios dentro de los procesos de sanción administrativa en las relaciones laborales. Entonces es conveniente definir lo que es el polígrafo.

Según Arias (2002) sostiene la idea que el polígrafo es un artefacto que registra cambios corporales a nivel fisiológico y neurológico, mismos que son producidos por un individuo a quien se le ha aplicado un estímulo psicológico, siendo que estos cambios se dan a notar cuando se trata de emitir algo que no es cierto, en este sentido, si este instrumento puede medir este tipo de cambios y en cierta forma describirlos con alta precisión es porque aplica conocimientos científicos. p. 73

Por otro lado, Pérez (2013) exterioriza que cuando un individuo sometido a esta evaluación responde con premisas falsas, su cuerpo genera variaciones o cambios neurológicos y fisiológicos, *mismos que se ven reflejados en los gráficos de medición que posee el polígrafo utilizado, estos cambios corporales se pueden interpretar como un conjunto de reacciones espontáneas de nuestro sistema nervioso... los cuales muchas veces hacen que se altere la respiración, que el ritmo cardiaco se acelere o disminuya, o hasta que varíe la conductividad de la piel, llegando inclusive hasta la transpiración o sudoración , dependiendo de la zona en la que se encuentre el lector.* p. 215

Para muchos especialistas, la evaluación poligráfica parte de un principio básico, el cual sostiene que, en sí mismos, el acto de decir mentiras, muchas veces no causa reacciones a nivel psicológico, ni de funcionamiento corporal, lo que va a provocar este tipo de reacciones, son las circunstancias en las que se miente, estas circunstancias van a determinar que dichas variaciones surjan a niveles psicológicos y físicos y por ende puedan ser detectadas con el artefacto adecuado, como lo es el polígrafo. Para este grupo de especialistas, este artefacto tiene una efectividad del 95%. Su uso no causa ningún tipo de daño físico ni complicación corporal. Sólo tiene como único riesgo para el peritado, que sea descubierto en su mentira.

“ En todo el globo, es utilizado en áreas funcionales muy importantes de diversas empresas. Muchos países en Europa, Asia, Latinoamérica y hasta el mismo Estados Unidos, tienen legalizado su uso; ya que han establecido que el polígrafo es un instrumento que aplica concimientos técnicos y científicos para poder medir en un individuo las variaciones del funcionamiento corporal, cuando éste siente el temor que le causa la probabilidad de ser descubierto al tratar de mentir o de ocultar ciertos hechos.

El uso de este artefacto siempre ha sido polémico, por ende tiene detractores y defensores, estos últimos afirman que este tipo de evaluación no es un medio represivo, ya que legalmente, en el ámbito empresarial, el peritado se somete voluntariamente a dicha evaluación, dicha voluntad tiene que ser expresada previamente con el permiso legal correspondiente. En los países en los que su uso cuenta con normas específicas, tiene una amplia gama de actividades empresariales para su aplicación; es utilizado en exámenes de pre empleo, esto para los cargos muy importantes, como por ejemplo en áreas de seguridad bancaria u otros cargos que tengan que ver con el manejo o administración de valores, o de documentos clasificados o de elevada importancia. Asimismo, en Estados Unidos, es de mucha utilidad en la contratación de personal idóneo para el cuidado de niños; en este país su normativa se ha extendido inclusive en actividades criminales, como lo es, desde un homicidio hasta en sabotaje o espionaje empresarial; esta evaluación ofrece alta precisión en sus resultados, lo que conlleva a mejores resultados en las investigaciones.

Para poder entender el funcionamiento del polígrafo, hay que conocer lo que hace el sistema nervioso simpático (SNS); entonces tenemos que saber que el SNS actúa sin la intervención de nuestro YO, asimismo sin que el cerebro intervenga de forma consciente; es decir, no lo podemos controlar a voluntad propia. El SNS tiene bajo su cargo la dirección de muchas de las funciones del cuerpo humano, teniendo entre las

más resaltantes para este fin la variación de la dilatación de las pupilas, la intensidad de la respiración, la cantidad en la sudoración, la presión sanguínea y la aceleración de los latidos del corazón. Cuando un individuo miente y siente el miedo de ser descubierto, el sistema nervioso simpático, sin que podamos controlarlo de ninguna forma, entra en acción y simplemente hace que nuestro cuerpo emita conductas casi automáticas imposibles de modificar. Cuando la persona miente se dan tenues variaciones en la intensidad de la respiración, el nivel de la sudoración y la aceleración de la actividad cardiaca, siendo que el polígrafo es un artefacto que logra registrar todas estas variaciones, mismas que son interpretados por el examinador. La utilización de este tipo de evaluación ha corrido con bastante éxito en áreas empresariales, toda vez que permite al empleador tener una visión mas amplia de las actitudes del grupo humano que trabaja para él o de quienes aspiran a tener un cargo en su empresa, siendo así que al empleador se le hace más fácil contratar personal según las necesidades empresariales que tiene. Aún cuando, en el ámbito empresarial, la aplicación poligráfica es un elemento útil para el mejor desempeño interno de los trabajadores de la empresa, sería muy delicada su aplicación; toda vez que hay que puntualizar específicamente de forma clara su naturaleza y la finalidad de los cuestionarios a los que se somete al peritado, para de esta forma disipar toda duda innecesaria que tenga que ver con el ámbito privado o con su vida íntima. Es muy necesario, para el discernimiento claro, un poligrafista experimentado y muy bien entrenado, un examinador con tales cualidades sería el elemento principal para discernir de la forma más precisa posible lo que es verdad y lo que es mentira. Para esta tarea es necesario que esta persona sea egresada de un centro acreditado, que cumpla con todos los parámetros y estándares requeridos, para así contribuir con mantener la honestidad y credibilidad de la compañía, ya que si se llegara a conocer que el evaluador es una persona empírica, sin la preparación adecuada, esto acarrearía resentimiento, desconfianza y los peritados hasta podrían considerarse vulnerados en cuanto a la invasión de su privacidad.

Continuando con el tema, en cuanto a la descripción del polígrafo, indicaré que este es un instrumento que muestra variaciones corporales a través del registro de gráficas,

las cuales son prácticamente representaciones escritas de la actividad del funcionamiento psíquico y físico de nuestro cuerpo, tales variaciones son monitoreadas e interpretadas por el examinador. A la fecha son conocidos dos clases de instrumentos poligráficos: los análogos, que son más antiguos y los computarizados que son mucho más modernos, sin importar sus componentes, en ambos se registran los datos psicológicos y físicos de forma directa del cuerpo del individuo que está siendo peritado.

## **2. Desarrollo de la Prueba Poligráfica.**

El examen poligráfico, según Tobar (2013), y observado a partir de una perspectiva técnica establece con precisión la exactitud de un hecho, esto después de identificar variaciones en la manifestación verbal que realiza una persona.

Este tipo de evaluación comienza con el acuerdo concientemente voluntario y libre del individuo que será peritado, a quien, previamente se le ha dado una explicación clara de los alcances y asunto de la evaluación; asimismo se le indica todo el proceso del manejo y la actividad del polígrafo, describiéndole y mostrándole al evaluado toda la operación que se llevará a cabo. Tobar indica puntualmente que este tipo de evaluación consta de cuatro etapas, las cuales se describen de la siguiente forma:

- ❖ **La etapa de la entrevista previa:** En esta primera etapa, al individuo se le hace fundamentalmente una serie de preguntas de gran importancia, ya que a partir de éstas, posteriormente, se realizarán los cuestionamientos que vendrán en la siguiente etapa, siendo necesario mencionar que en cada etapa se le explicarán claramente los procesos a seguir en la etapa que sigue, es decir aquí es donde se le describe todo el procedimiento que se llevará a cabo posteriormente y de forma estrictamente ordenada.
- ❖ **La etapa del muestreo gráfico:** En esta fase es cuando se lleva a cabo la conexión del instrumento poligráfico al sujeto, observándose las variaciones psicofisiológicas del evaluado, mismas que servirán como datos para el evaluador; dicha información se obtendrá con al menos tres exámenes de

diversas gráficas (Se aclara que se realizaran las pruebas que el examinador crea necesarias, con la finalidad de obtener los datos más precisos posibles).

- ❖ **La etapa de la evaluación:** En esta etapa el evaluador sigue las diversas técnicas de poligrafía elaboradas para cumplir con su tarea; es aquí donde se realiza el análisis de las muestras obtenidas en la etapa anterior. Es aquí donde se valora cada gráfica obtenida de cada uno de los exámenes realizados.
  
- ❖ **La etapa de la entrevista posterior:** Aquí el examinador, una vez realizado todo el proceso de evaluación, debe de tener una conversación con el peritado para que éste tenga una última oportunidad para tratar de explicar verbalmente sus variaciones corporales, mismas que han sido tomadas como respuestas a las preguntas realizadas por evaluador. Es en este momento, donde mayormente los sujetos evaluados dejan ver la evidencia que indica que están faltando a la verdad, aprovechando así y confesar el hecho.

De igual modo, Tobar (2013) indica que de América Latina, en dieciséis países se está utilizando el polígrafo, mayormente en el ámbito comercial, pero también en otros campos. Algunas de sus utilidades son:

- Se utiliza en la selección de personal.
- En las investigaciones internas de las empresas.
- En cargos que impliquen seguridad industrial.
- Apoyo en las investigaciones criminales.
- Apoyo en los departamentos policíacos.
- Herramienta importante en servicios de inteligencia.

### **3. Uso del polígrafo en el Derecho Comparado.**

#### **3.1. Colombia.**

Cuentan Rubio y Tenjo (s/f), que en materia laboral inicio con la expedición de la RES. N° 2593 del 2003, por la cual la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, aprobó a las empresas que prestan estos servicios; a fin de que en el procesamiento de elegir al personal adecuado, se implemente la evaluación corporal del polígrafo. Destacando que la empresa prestadora de este servicio obligatoriamente tiene que tener en reserva toda la información que se obtiene en el proceso, que éste de ninguna manera atentará contra su dignidad humana y por último la autorización del examen debe ser por escrito, la cual debe informar cómo funciona el examen y las consecuencias del mismo. La Resolución se expide como un instrumento otorgado a este tipo de organismos con la finalidad de asegurar la aptitud y competencia de sus colaboradores, dada la responsabilidad en cuanto a la salvaguarda de bienes jurídicos como son el patrimonio público y privado, asimismo la vida e integridad personales, entre otros. De igual forma, este mecanismo también se implementó en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, bajo la RES. 14 del 22FEB2012, derogada por la RES. del 2016, Art. N° 8° literal “C”, con el fin de contar con instrumento de evaluación de idoneidad en la elección de postulantes para cargos de libre nombramiento y remoción, siendo el uso de la evaluación poligráfica

un medio para examinar periódicamente el comportamiento de los trabajadores que allí prestann servicios. Por último, igualmente la evaluación poligráfica fue incluida en la LEY DE ESTATUTOS N° 1621 del año 2013 y su DEC. REGLAMENTARIO N° 857 del año 2014, misma que alcanza a organismos públicos que cumplen con tareas de inteligencia y contrainteligencia como son La Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF), la Policía Nacional y las Fuerzas Militares, regulándose aquí el producto exitoso de la evaluación poligráfica, catalogándola como una prueba de confiabilidad para estos servidores públicos, asimismo se utilizaría para la no aceptación o salida del servicio justificado.

### **Aplicación del polígrafo en asuntos disciplinarios.**

Es claro que el uso del polígrafo en los asuntos disciplinarios laborales no se encuentra legislado pero tampoco prohibido, sin embargo sí está supeditado su uso a lo establecido en el artículo 57, numeral 5 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, que establece con una obligatoriedad especial la del empleador a “cuidar totalmente el respeto del trabajador y de su dignidad personal, asimismo el respeto irrestricto de sus creencias y sentimientos”, lo que implica que dentro del interrogatorio a que es sometida la persona, se debe excluir preguntas que atenten contra su dignidad, efectuando preguntas de índole religioso, político, sexual, etc.

En diversos conceptos el Ministerio del Trabajo ha señalado que solicitarle una prueba de tal índole a un trabajador “podría estar vulnerando algunos principios Constitucionales (Art. N° 83), y Laborales (Art. N° 55). **"Art. N° 83. Presunción de buena fe,** el cual a la letra dice que 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; **"Art. N° 55. Ejecución de buena fe.** Mismo que indica que 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”

Sumado a lo anterior es necesario hacer claridad que en el sector privado su uso se encuentra delimitado también por el derecho a la libertad de conciencia y el derecho

de intimidad de la persona, entre otros, y que no se puede tomar como indicio grave la no autorización del uso polígrafo, ya que se ha señalado por parte del Ministerio del Trabajo que “No existe mecanismo ni parámetro legal que permita a un empleador dar por terminado un contrato de trabajo, bajo argumentos distintos a los señalados en el código sustantivo del trabajo y bajo las causales allí descritas siempre y cuando se encuentren debidamente probadas y sustentadas, permitiéndole al trabajador hacer uso de su derecho a la defensa y de no contradicción, pudiendo este último por vía de la jurisdicción ordinaria laboral, controvertir la decisión tomada por un determinado empleador”

### 3.2. México

En México son usadas las pruebas poligráficas para las evaluaciones de control de fiabilidad y confianza.

#### **Exámenes de control de confianza “la aplicación del polígrafo”.**

Como parte del lugar, que en términos de importancia deben tener los elementos de seguridad pública como actores de la misma y vistos como clientes del CENTRO ESTATAL DE CONTROL DE CONFIANZA, dentro del proceso de evaluación como una de las entradas del mismo donde responden a criterios de aceptación definidos está el examen del polígrafo por lo que fue necesario previo al análisis de las respuestas proporcionadas por estos actores, una revisión a los temas fundamentales de lo que es este tipo de exámenes desde los estándares de práctica que aplica la Asociación Latinoamericana de Poligrafistas, reproducido de la Publicación oficial de la American Polygraph Association de la cual México es miembro de la entrevista hecha al Perito Ing. Miguel A. Gallardo, Criminólogo, perito judicial privado, un poligrafista el cual prefiere cuidar su anonimato por razones de seguridad, asimismo como las respuestas de los elementos entrevistados, para contrastar la información obtenida desde estos, se manejará la definición de qué es el polígrafo o instrumento detector de mentiras, como es conocido coloquialmente, al cual desde esta investigación se le considera como un instrumento de gran sensibilidad y

precisión, motivo por lo que consideramos pertinente revisar las definiciones que otorgan esta institución, este perito las cotejó en una tabla de doble entrada, asimismo del perito anónimo y de los elementos de seguridad pública obtendremos datos relevantes que tienen que ver con la propia evaluación poligráfica. (García, 2008, p. 35-36)

### 3.3. Guatemala.

El Tribunal Constitucional de Guatemala, teniendo como fundamento un entendimiento sistemático de la norma fundamental, es decir de la constitución, la cual se considera como unidad integralmente armónica y que goza de una interrelación intrínseca de todas sus partes entre sí, es en ese orden de ideas que en materia de derechos humanos, le asigna un nivel por encima de la norma común, es decir de grado superior a la normatividad ordinaria. Es así que se sienta el criterio que cuando la norma constitucional estipula en el tema de derechos humanos los tratados y convenciones admitidos y ratificados por Guatemala, gozan de un especial privilegio sobre el derecho interno, otorgándole predominio sobre la legislación ordinaria derivada pero nunca superioridad sobre el texto constitucional.

Resumiendo y teniendo como base a algunos constitucionalistas guatemaltecos, se puede decir que la honorable Corte de Constitucionalidad de Guatemala sostiene que:

1. Dentro de la jerarquía de la legislación ordinaria o derivada están considerados los tratados internacionales que no traten o tengan que ver con derechos humanos.
2. Todo tratado o convenio internacional que tenga que ver con derechos humanos tendrá prerrogativa sobre el derecho interno o la legislación ordinaria, misma que no posee ninguna categoría sobre la constitución, de haber algún tipo de problemática en estos casos siempre prevalecerá la constitución. Por estos motivos, lo que en estos tratados se dispone, debe armonizar siempre con la normativa constitucional.

#### **1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Es la evaluación poligráfica un medio de prueba valido para determinar responsabilidad en un proceso administrativo sancionador en la normatividad peruana?

#### **1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA.**

El polígrafo tiene base científica y técnica, porque se basa en las mediciones de los procesos fisiológicos, faculta reconocer las muchas variaciones en los patrones cardiovasculares, electrodérmicos y de la respiración por los que pasa o experimenta el cuerpo de un individuo al manifestar una respuesta ante un estímulo (en este caso una pregunta). La evaluación poligráfica es todo un procedimiento que nos permite realizar con precisión una valoración del alejamiento conscientemente voluntario de la verdad o no del evaluado al momento de manifestar sus respuestas. Es el más famoso de una larga serie de técnicas que se han utilizado para detectar el engaño y la determinación de la verdad. De hecho, en países donde sí está incorporado, aprobado y legislado su uso, inclusive en procesos penales, es de gran apoyo para en las fuerzas del orden; en estos países es un método muy valioso para la identificación de criminales y el esclarecimiento de la verdad, cuando falta la evidencia directa.

Del mismo modo, el emplear este tipo de evaluación, podría configurarse en una afectación del espacio personalmente propio y reservado, el cual muchas veces debería de mantenerse alejado de la acción y del conocimiento de los demás. El fin de esta técnica es conseguir información precisa y utilizable, de la que muchas veces es probable que se deriven consecuencias desfavorables y, por ende, pueda ser considerada vulneratoria de los derechos a la intimidad personal del peritado; no obstante, dentro de nuestra normatividad, se pueden encontrar circunstancias en las cuales la evaluación poligráfica sí se encontraría justificada a nivel constitucional, pues como es de amplio conocimiento, ninguno de los derechos fundamentales es absoluto, ya que, según las circunstancias, pueden quedar sujetos a limitaciones o restricciones, las cuales deben estar condicionadas a ser definitivamente razonables y proporcionales, todo esto, ya que de ellas provienen más beneficios y/o ventajas para el interés público que daños sobre otros bienes jurídicos en disputa. Así pues, la

realización de la evaluación poligráfica estaría justificada si se llegaran a vulnerar algunos intereses especiales tales como: el orden constitucional, la defensa y seguridad nacional, los poderes del estado y la vida de las personas. Aparte de lo anteriormente indicado, podrían darse otras circunstancias, conforme sea el tema específico; sin embargo, no importando el caso, esta determinación supondría el obtener beneficios de un interés que se encuentra en conflicto. Al mismo tiempo, el nivel constitucional de dicha práctica está sometido a que ésta sea llevada a cabo minuciosamente dentro de todo el marco legal existente, es decir con la debida mesura y conforme a parámetros mínimos ya establecidos. Así pues, para que la evaluación poligráfica goce de admisibilidad dentro de nuestro marco legal, tiene que cumplirse, cuando menos, con los siguientes requerimientos:

- El evaluado debe conocer plenamente la decisión y las razones por las cuales se está practicando dicho examen, debiendo existir un periodo adecuado entre la notificación y la actuación.
- El carácter y todo el procedimiento de la evaluación, asimismo toda información que resulte útil, deben ser explicados de antemano al evaluado.
- Durante todo el procedimiento, el evaluado debe contar con la presencia de un abogado defensor de su libre elección, o en su defecto, a petición expresa suya, podrá ser asistir en compañía de una persona de su confianza.
- Al evaluado deberá de otorgársele un ejemplar de los resultados del examen, el cual deberá tener debidamente consignados los datos de las personas presentes en la evaluación poligráfica.

Ahora el tribunal constitucional dice expresamente en la sentencia del EXP. N° 00273-2010-PA/TC que los resultados de la evaluación poligráfica pueden ser usados como un elemento que puede justificar el inicio de un procedimiento o una investigación, y si se le da esta potestad de iniciar una investigación, es claro que podría otorgarle esa misma potestad, para que, aunado a otras pruebas circunstanciales, la evaluación poligráfica determine responsabilidad en un proceso administrativo sancionador, contando que este tipo de evaluación se haga extensivo no sólo para procesos laborales.

Entonces, luego de lo antes explicado, se cierra la idea concluyendo que la investigación es necesaria porque es urgente poner en marcha nuevas estrategias que ayuden a que los procesos sancionadores logren el objetivo, y encuentren la verdad de los hechos, lo que realmente aconteció dentro de la relación laboral, y se le atribuya la sanción al trabajador, de acuerdo a lo realmente ocurrido, y de no ser responsables, evitar una sanción arbitraria. Este proyecto está dirigido directamente a la solución de las dudas que surgen en los procesos sancionadores administrativos, con respecto a los hechos ocurridos, y otorgar la responsabilidad exacta sobre hechos determinados con precisión. Con el método poligráfico se logrará economía procesal y dineraria, tanto para el Estado, para las empresas y mucho más aún, para los trabajadores, que son los miembros de la relación laboral.

## **1.6. HIPÓTESIS.**

La evaluación poligráfica debe ser incluida como prueba válida dentro del proceso administrativo sancionador, así, por medio de este método se determinaría la responsabilidad de un trabajador que viene siendo sancionado por su empleador dentro de un proceso laboral, generando de esta forma llegar a la verdad de los hechos, y de esta manera otorgar la sanción adecuada o la absolución de la culpa de ser el caso.

## **1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. Objetivo General**

Proponer la admisibilidad de la evaluación poligráfica como determinante de responsabilidad dentro de la normatividad peruana actual, durante todo el proceso administrativo sancionador.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- a) Conocer en qué tipo de procesos se realizan las pruebas poligráficas en Perú.
- b) Establecer legalidad (respeto por derechos fundamentales y laborales) del uso de la evaluación poligráfica en las relaciones laborales en el Perú.
- c) Establecer la veracidad y credibilidad del uso de la evaluación poligráfica en las relaciones laborales en el Perú.

d) Determinar si el uso del polígrafo disminuirá la cantidad de procesos laborales y procesos ante la zona de trabajo por temas de sanción a trabajadores.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y Diseño de la investigación.**

Este tema corresponde a un diseño metodológico descriptivo y explicativo, el cual describe las situaciones que rodean la evaluación poligráfica en la actualidad dentro de nuestra normatividad legal; cabe indicar que esta investigación no manipulará ninguna de las variables y que sólo se observarán, los acontecimientos en su usual ambiente, es decir en nuestra realidad, para después ser analizados. Acciones a realizar:

**Observar:** La situación planteada es a través de un análisis observable de la realidad nacional y la aceptación que pueda tener esta prueba, según el conocimiento científico que se tenga de la misma.

**Describir.** En la actualidad cómo se realiza este tipo de pruebas, bajo que supuestos y su importancia dentro de un proceso administrativo.

**Contrastar:** Comparación con la regulación de otros países.

**Resultados:** De las encuestas realizadas; podemos obtener los resultados requeridos para nuestra investigación planteada llegando a un buen sustento legal que defienda la posición planteada.

#### **Evaluativa.**

Se valoran los resultados obtenidos por medios alternativos para determinar cada uno de los objetivos planteados; a fin de garantizar un buen sustento legal.

### **2.2. Población y muestra:**

**2.2.1 Población:** Está constituida por funcionarios de la zona de trabajo, abogados, jueces del sector laboral, trabajadores del sector privado.

**2.2.2 Muestra:** 10 funcionarios de la zona de trabajo, 12 abogados especialistas en la materia, 8 jueces del sector laboral, 22 trabajadores del sector privado y 10 funcionarios de SUNAFIL.

### 2.3. Variables y definición operacional

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR - RELACIONES LABORALES PERUANAS.	Proceso que utilizan la administración pública para ejercer su potestad sancionadora.	Constitución de 1993, Ley N° 27444 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL.	Análisis de la Constitución Política del Perú sobre los derechos a la intimidad y a la no autoincriminación-dignidad humana.  Análisis de la ley N° 27444 Proceso administrativo sancionador.	Constitución Ley N°274444  Código Civil Jurisprudencia Doctrina Casos de Procesos administrativos sancionadores.

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
EVALUACION POLIGRAFICA.	Es la pericia que permite registrar los diversos cambios en los patrones cardiovasculares, respiratorios y electro dérmicos que experimenta una persona al responder una pregunta.	Constitución de 1993. EXP. N° 00273-2010-PA/TC	Análisis de la Constitución Política del Perú sobre los derechos a la intimidad y a la no autoincriminación-dignidad humana. Análisis del EXP. N° 00273-2010-PA/TC – emitida por el tribunal constitucional, de fecha 06 de Agosto del año 2014.	Constitución de 1993 Código Civil de 1984 Doctrina Jurisprudencia (EXP. N° 00273-2010-PA/TC)

## **2.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.**

### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos**

Para este trabajo se ha decidido utilizar la técnica de la encuesta estructurada y focalizada, misma que nos permitirá conocer el criterio de fiscales, abogados y jueces especialistas en Derecho Laboral sobre el tema de la aplicación de la evaluación poligráfica, estableciendo el criterio por medio del cual se proponga su incorporación como medio para determinar responsabilidades en un proceso administrativo sancionador.

Se ha tenido en cuenta también utilizar el análisis documental, para así poder contar con noticias, datos o cualquier tipo de información utilizable de la doctrina nacional y del derecho comparado, se recogerá dicha información con la finalidad de poder construir conceptos exactos y claros, mismos que serán capaces explicar los beneficios brindados por este tipo de evaluación en cuanto al esclarecimiento de los hechos y el apoyo que sería para las instituciones públicas.

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

#### **a) Encuesta**

Se desarrolló un cuestionario, relacionado con la aceptación y conocimiento de los beneficios que se alcanzarían con la aplicación de la evaluación poligráfica.

#### **b) Entrevista:**

Comunicación directa con los abogados, jueces en Derecho laboral quienes me darán opiniones acerca de la regulación e incorporación de la evaluación poligráfica.

### **2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.**

Teniendo como finalidad entrar de la mejor manera en el tema, se iniciará con la aplicación de encuesta (abogados, jueces especialistas en Derecho laboral),

todo esto teniendo como propósito la obtención de información válida y confiable, para su adecuados procesamiento y análisis.

**Tabla N° 01**

**Procedimiento para la recolección de datos.**

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Instrumentos y fuentes</b>	<b>Productos esperados</b>
a) Conocer la forma en que se realizan las pruebas poligráficas en Perú.	Se realizará cuestionarios y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta y entrevistas.</li> <li>• Análisis de Documentos</li> </ul>	Se obtuvo la confrontación de la hipótesis.
b) Establecer la legalidad del uso del polígrafo en las relaciones labores en el Perú.	entrevistas		
c) Determinar qué no existen derechos violados a los trabajadores al ser sometidos a la prueba del polígrafo			

**2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

Se utilizará fuentes estadísticas a través de programas como SPSS para determinar cantidades en cuanto a la aceptación de los protagonistas del sector laboral (trabajadores), en cuanto a la evaluación poligráfica, en esta región. Los datos que se obtengan, mismos que han sido extraídos adecuadamente, se digitarán en el programa adecuado para organizarlos de la mejor manera posible y así poder aplicar el instrumento, una vez tabulados dichos datos, estos nos podrán dar respuesta al problema de la investigación abordada y se confirmará la veracidad de la hipótesis.

## **2.6. Aspectos éticos:**

La presente investigación está basada en principios fundamentales de la ética y la ética profesional. El “ethos” o ética de una profesión se define como la disciplina que analiza el conglomerado de aquellas actitudes, morales, éticas, específicas y formas de juzgar las conductas morales, que la caracterizan como grupo sociológico; hará más comprensible la posición de las partes, explicando los beneficios de la incorporación de la evaluación poligráfica en este tipo de procesos y las encuestas que se realicen se llevarán a cabo de tal manera que las personas de manera voluntaria deseen contribuir a la investigación del trabajo.

Esta investigación se basa en principios éticos principales:

### **a) El consentimiento informado**

El principio del consentimiento informado corresponde a una ética donde los seres humanos nunca son utilizados como un medio para alcanzar algo, por el contrario, todo ser humano debe ser considerado como un fin en sí mismo. En correspondencia con lo antes dicho, los participantes de este estudio deben manifestar su conformidad con ser informantes y a la vez tener pleno conocimiento, tanto de sus responsabilidades como de sus derechos dentro de la investigación.

### **b) La confidencialidad**

Se podría decir que, en su totalidad, los códigos de ética, sostienen, en cuanto a los individuos que participan como informantes de una investigación, que se les debe proteger y dar plena seguridad a su identidad. Estableciendo así que la confidencialidad es de vital importancia, refiriéndose tanto al anonimato en la identidad de los sujetos participantes en la investigación, como a la reserva de la información que es develada por los mismos, por tanto, para mantenerla, mayormente suele asignársele un número o un pseudónimo a dichos participantes. Los pseudónimos, que en muchas ocasiones son utilizados, pueden ser elegidos por el participante, hecho que permitirá que éste se sienta en confianza durante todo el procedimiento y tenga la credibilidad que los resultados de la investigación se mantendrán bajo estricta reserva.

### **c) Entrevistas**

En lo que dure la entrevista, el investigador debe tener en consideración los silencios, las pausas del participante, tratando en todo momento el realizar interrupciones abruptas y discusiones sobre lo que el evaluado quiere o trata de manifestar, no debería ser invasivo en ningún momento; lo que busca este tipo de procedimiento es que el evaluado manifieste libremente lo que siente, que exprese las percepciones de las experiencias vividas frente al tema en discusión. De igual forma, durante la entrevista, el investigador puede afrontar variaciones del estado psicológico donde el entrevistado pueda exteriorizar sus emociones como angustia, tristeza, alegría, frustración, ira, enfado, entre otras (más aún en este tipo de investigación), por lo que éste debe tener las aptitudes adecuadas para controlar este tipo de circunstancias y estar calificado para controlar sus conductas, e inclusive no manifestar sus propias opiniones acerca de las vivencias y los sentimientos que expresa el participante. El investigador por ningún motivo debe expresar autoritarismo, dar juicios de valor o manifestar opiniones tajantes, que lleguen a herir o afectar al entrevistado, ya que esto puede conllevar a un mal registro de los datos obtenidos.

### **2.7. Criterios de rigor científico.**

Toda la información recogida se obtuvo como producto de un análisis efectuado a través de la encuesta aplicada adecuadamente y la observación de documentos seleccionados. Para llevar a cabo lo antes descrito, se aplicaron criterios tales como:

**Credibilidad:** Esta se ve reflejada en el mayor acercamiento de los resultados de la presente investigación frente al problema planteado, donde se evitó todo tipo de inconvenientes en el análisis de los datos recogidos durante las encuestas y el análisis de los documentos, por estos motivos se trabajó durante periodos, con la finalidad de evitar cualquier equivocación, asimismo se examinaron las opiniones y toda respuesta de los sujetos evaluados en la investigación, para así corroborar y valorar adecuadamente cuáles son los resultados que se aproximarían más a la verdad.

**Transferibilidad:** Nos dice que los resultados obtenidos de la extracción de los datos recogidos, se podrán aplicar en diferentes sujetos, en distintos contextos, teniendo la finalidad de recolectar toda la información posible, para así poder llevar a cabo análisis más profundos y detallados, lo cual nos evitará el tener dificultades al momento de analogar opiniones y de comparar la información de nuestra normativa nacional y la legislación internacional.

**Dependencia:** Esta trata de explicarnos, que se busca evitar la inestabilidad, es decir que no debería existir peligro en los cambios instrumentales, hace referencia a que la permanencia de la datos no está asegurada, asimismo nos dice que tampoco es posible la replicabilidad exacta de un estudio realizado, toda vez que existe una amplia gama de realidades y situaciones por las que pasará el investigador y que deberá estar preparado para poder registrar adecuadamente cuanto dato se le presente.

**Neutralidad:** Este criterio nos trata de garantizar que el producto de una investigación no debe dejarse llevar por opiniones, intereses, motivaciones y perspectivas del investigador, por el contrario debe dejar garantizada la veracidad de las manifestaciones exteriorizadas por los participantes.

### III. RESULTADOS.

#### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras

**Tabla 1**

*Calidad de informantes*

CALIDAD DE INFORMANTE	N	%
Funcionarios de la zona de trabajo	10	16.13
Abogados especialistas	12	19.35
Jueces del sector laboral	8	12.90
Trabajadores del sector privado	22	220.00
Funcionarios de SUNAFIL	10	16.13
TOTAL	62	285

**Nota:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN.** De acuerdo con los resultados, se ha obtenido que el 16% de los informantes son Funcionarios de la Zona de Trabajo, el 19% de los informantes son abogados especialistas en la materia, el 13% de los informantes son Jueces del sector laboral, el 36% de los informantes son Trabajadores del sector privado, y el 16% de los informantes son Funcionarios de SUNAFIL.

**Figura 1**

*Calidad de informante*



**Nota:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN.** De acuerdo con los resultados, se ha obtenido que el 16% de los informantes son Funcionarios de la Zona de Trabajo, el 19% de los informantes son abogados especialistas en la materia, el 13% de los informantes son Jueces del sector laboral, el 36% de los informantes son Trabajadores del sector privado, y el 16% de los informantes son Funcionarios de SUNAFIL.

**Tabla 2**

*Conoce el polígrafo*

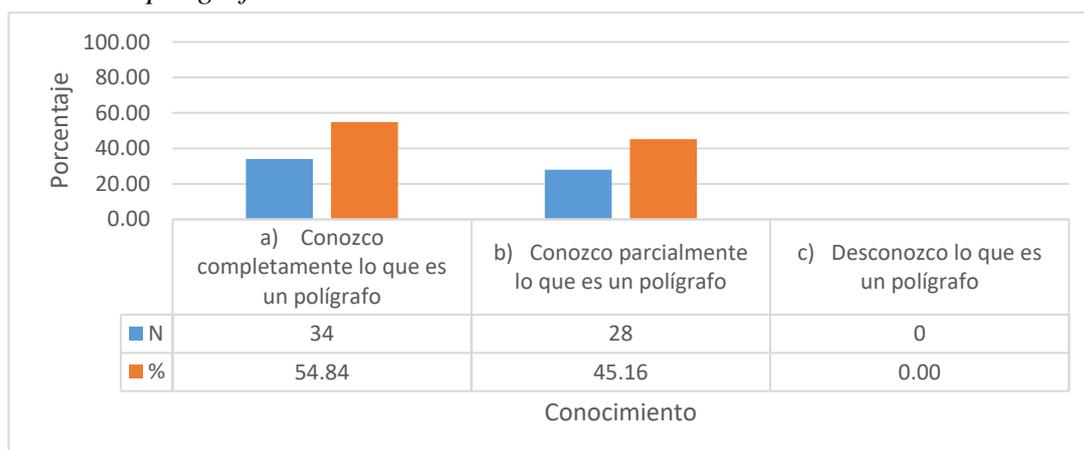
<b>¿Conoce usted lo que es un polígrafo?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
a) Conozco completamente lo que es un polígrafo	34	54.84
b) Conozco parcialmente lo que es un polígrafo	28	45.16
c) Desconozco lo que es un polígrafo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Nota: Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN.** De acuerdo con los resultados, se ha obtenido que, el 45% de los informantes conoce completamente lo que es un polígrafo, 55% de los informantes conoce parcialmente lo que es un polígrafo, y ningún informante desconoce lo que es un polígrafo.

**Figura 2.**

*Conoce el polígrafo*



Nota: Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN.** De acuerdo con los resultados, se ha obtenido que, el 45% de los informantes conoce completamente lo que es un polígrafo, 55% de los informantes conoce parcialmente lo que es un polígrafo, y ningún informante desconoce lo que es un polígrafo.

**Tabla 3**

*Conocimiento de procedimientos administrativos y/o procesos judiciales dónde se use el método del polígrafo*

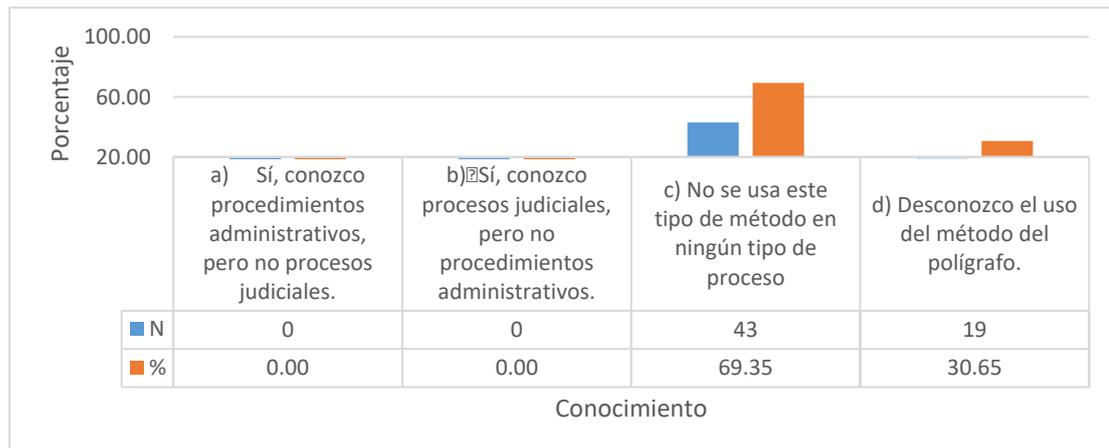
<b>¿Conoce procedimientos administrativos y/o procesos judiciales dónde se use el método del polígrafo?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
a) Sí, conozco procedimientos administrativos, pero no procesos judiciales.	0	0.00
b) Sí, conozco procesos judiciales, pero no procedimientos administrativos.	0	0.00
c) No se usa este tipo de método en ningún tipo de proceso	43	69.35
d) Desconozco el uso del método del polígrafo.	19	30.65
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Nota: Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN.** De acuerdo con los resultados, 69% de los informantes conoce procesos judiciales, pero no conoce procedimientos administrativos dónde se use el método del polígrafo, y ningún informante desconoce lo que es un polígrafo, el 31% de los informantes tienen conocimiento de que este método no se utiliza en ningún tipo de proceso.

**Figura 3**

*Conocimiento de procedimientos administrativos y/o procesos judiciales dónde se use el método del polígrafo*



Nota: Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**Interpretación.** De acuerdo con los resultados, 69% de los informantes conoce procesos judiciales, pero no conoce procedimientos administrativos dónde se use el método del polígrafo, y ningún informante desconoce lo que es un polígrafo, el 31% de los informantes tienen conocimiento de que este método no se utiliza en ningún tipo de proceso.

**Tabla 4.**

**Nivel de aceptación por el uso del polígrafo en el Proceso Administrativo Sancionador**

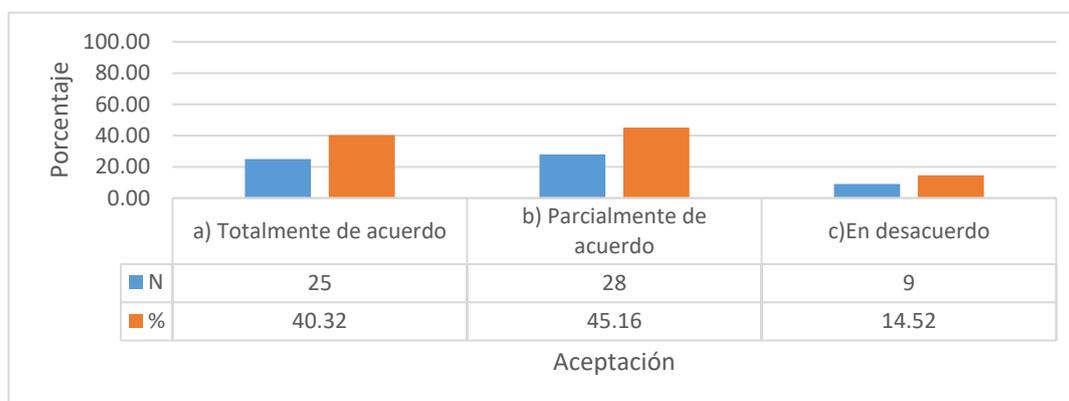
¿Está de acuerdo con qué se utilicen polígrafos en el desarrollo de un proceso administrativo sancionador en contra de un trabajador?	N	%
a) Totalmente de acuerdo	25	40.32
b) Parcialmente de acuerdo	28	45.16
c) En desacuerdo	9	14.52
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados, se ha obtenido que, el 40% de los informantes esta totalmente de acuerdo con el uso de un polígrafo en el proceso sancionador administrativo, 45% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con el uso de un polígrafo en el proceso sancionador administrativo, y 15% de los informantes esta en desacuerdo con el uso de un polígrafo en el proceso sancionador administrativo.

**Figura 4**

Nivel de aceptación por el uso del polígrafo en el Proceso Administrativo Sancionador.



Fuente: Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

Interpretación. De acuerdo con los resultados, se ha obtenido que, el 40% de los informantes esta totalmente de acuerdo con el uso de un polígrafo en el proceso sancionador administrativo, 45% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con el uso de un polígrafo en el proceso sancionador administrativo, y 15% de los informantes esta en desacuerdo con el uso de un polígrafo en el proceso sancionador administrativo.

**Tabla 5**

*Efecto que tendría el uso del polígrafo en el Proceso Administrativo Sancionador*

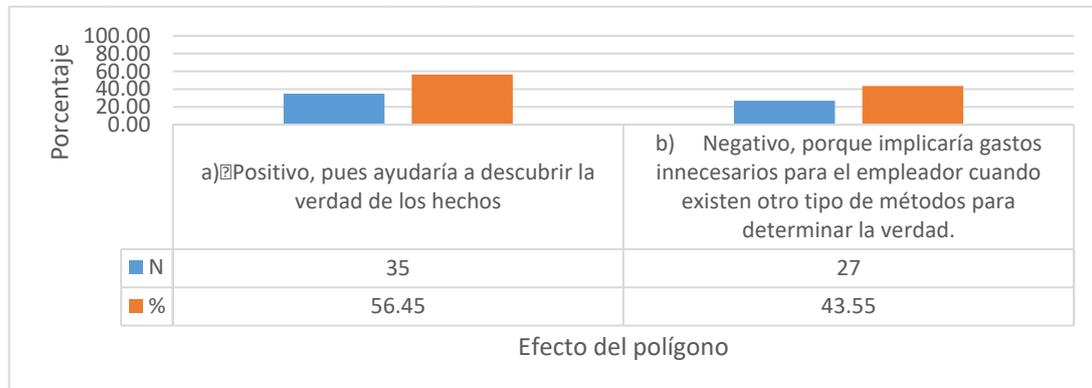
¿Qué efecto considera tendría el uso del polígrafo en el desarrollo de un proceso administrativo sancionador en contra de un trabajador?	N	%
a) Positivo, pues ayudaría a descubrir la verdad de los hechos	35	56.45
b) Negativo, porque implicaría gastos innecesarios para el empleador cuando existen otro tipo de métodos para determinar la verdad.	27	43.55
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta aplicada a concedores del derecho laboral

Interpretación. De acuerdo con los resultados, se ha obtenido que, el 56% de los informantes considera que el uso del polígrafo en un Proceso Sancionador Administrativo sería positivo pues ayudaría a descubrir la verdad de los hechos, y el 44% de los informantes considera que el uso del polígrafo en un Proceso Sancionador Administrativo sería negativo porque implicaría gastos innecesarios para el empleador cuando existe otro tipo de métodos para determinar la verdad.

**Figura 5.**

*Efecto que tendría el uso del polígrafo en el Proceso Administrativo Sancionador*



Fuente: Encuesta aplicada a concedores del derecho laboral

INTERPRETACIÓN: De acuerdo con los resultados, se ha obtenido que, el 56% de los informantes considera que el uso del polígrafo en un Proceso Sancionador Administrativo sería positivo pues ayudaría a descubrir la verdad de los hechos, y el 44% de los informantes considera que el uso del polígrafo en un Proceso Sancionador Administrativo sería negativo porque implicaría gastos innecesarios para el empleador cuando existe otro tipo de métodos para determinar la verdad.

**Tabla 6**

*Afectación de derechos fundamentales por el uso del polígrafo en el proceso sancionador Administrativo*

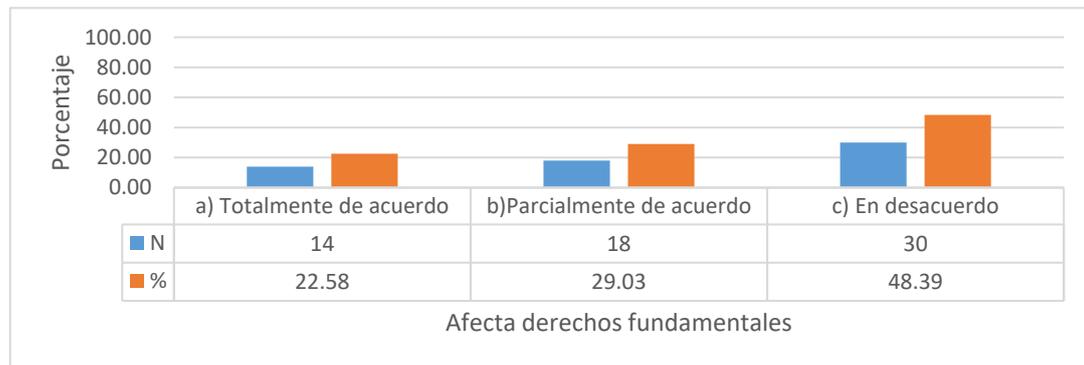
<b>¿Considera que afecta los derechos fundamentales del trabajador someterlo a un polígrafo para determinar la verdad de los hechos?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
a) Totalmente de acuerdo	14	22.58
b) Parcialmente de acuerdo	18	29.03
c) En desacuerdo	30	48.39

**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 22% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales, el 30% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales, y el 48% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales.

**Figura 6**

*Afectación de Derechos Fundamentales por uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo*



**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**Interpretación.** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 23% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales, el 29% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales, y el 48% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales.

**Tabla 7**

***Afectación de derechos laborales por usar el polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo***

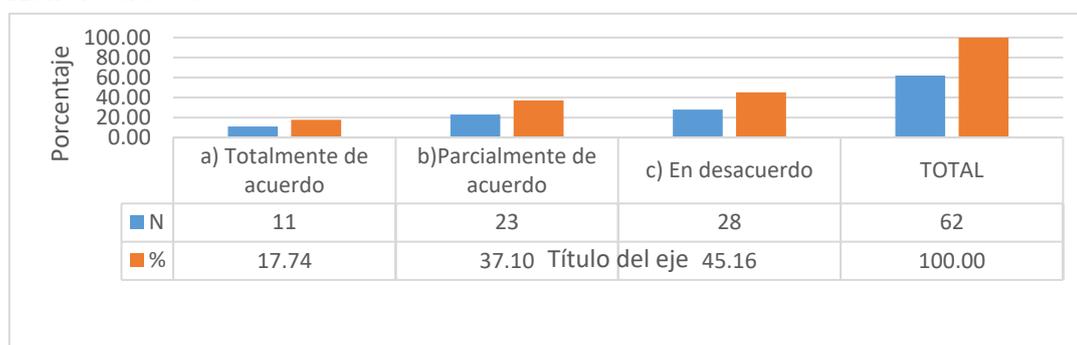
<b>¿Considera que afecta los derechos laborales del trabajador someterlo a un polígrafo para determinar la verdad de los hechos?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
a) Totalmente de acuerdo	<b>11</b>	<b>17.74</b>
b) Parcialmente de acuerdo	<b>23</b>	<b>37.10</b>
c) En desacuerdo	<b>28</b>	<b>45.16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN** De acuerdo con los resultados, se ha obtenido que, el 18% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales, el 37% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales, y el 45% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales.

**Figura 7.**

***Afectación de derechos laborales por usar el polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo***



**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN.** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 17% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales, el 38% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales, y el 45% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales.

**Tabla 8**

*Nivel de veracidad y confiabilidad del Polígrafo dentro del Proceso Sancionador Administrativo*

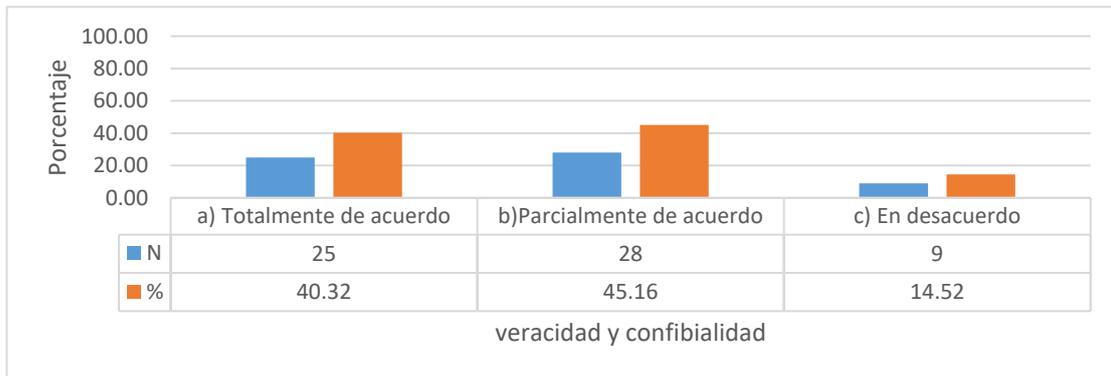
<b>¿Considera que afecta los derechos laborales del trabajador someterlo a un polígrafo para determinar la verdad de los hechos?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>a) Totalmente de acuerdo</b>	25	40.32
<b>b) Parcialmente de acuerdo</b>	28	45.16
<b>c) En desacuerdo</b>	9	14.52
<b>TOTAL</b>	62	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 40% de los informantes esta totalmente de acuerdo con la veracidad y confiabilidad del uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo, el 45% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con la veracidad y confiabilidad del uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo, y el 15% de los informantes esta en desacuerdo con la veracidad y confiabilidad del uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo.

**Figura 8.**

*Nivel de veracidad y confiabilidad del polígrafo dentro del Proceso Sancionador Administrativo.*



**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**Interpretación.** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 40% de los informantes esta totalmente de acuerdo con la veracidad y confiabilidad del uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo, el 45% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con la veracidad y confiabilidad del uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo, y el 15% de los informantes esta en desacuerdo con la veracidad y confiabilidad del uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo.

**Tabla 9**

*El uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo*

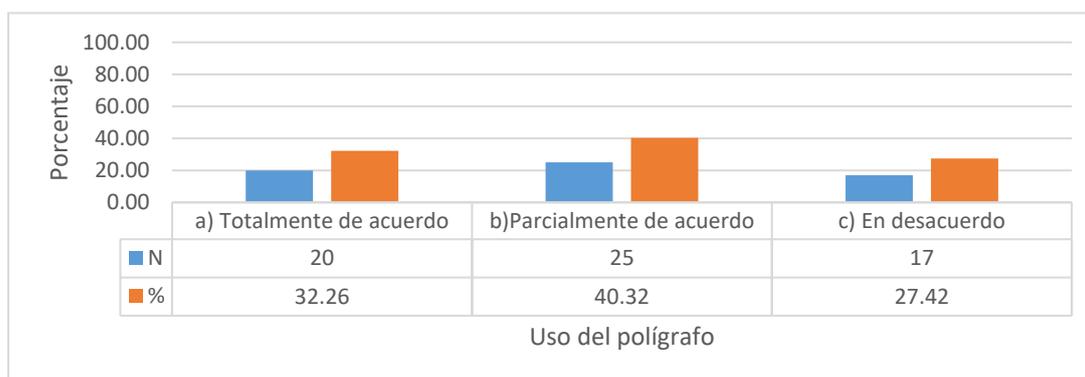
¿Considera que de usar el polígrafo en los procesos sancionadores administrativos en contra de un trabajador desde la etapa administrativ evitaría muchos procesos judiciales y/o procesos en la zona de trabajo?	N	%
a) Totalmente de acuerdo	20	32.26
b) Parcialmente de acuerdo	25	40.32
c) En desacuerdo	17	27.42

**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 32% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo, el 40% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo, y el 28% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos

**Figura 9.**

*El uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo*  
judiciales y procesos.



**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 32% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo, el 40% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo, y el 28% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos.

**Tabla 10**

*Nivel de aceptación por ser sometido al método del polígrafo dentro de un Proceso Sancionador Administrativo.*

<b>¿Está de acuerdo usted con ser sometido a un polígrafo en caso de que se le comience un proceso sancionador administrativo?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
a) Totalmente de acuerdo	28	45.16
b) Parcialmente de acuerdo	14	22.58
c) En desacuerdo	20	32.26
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

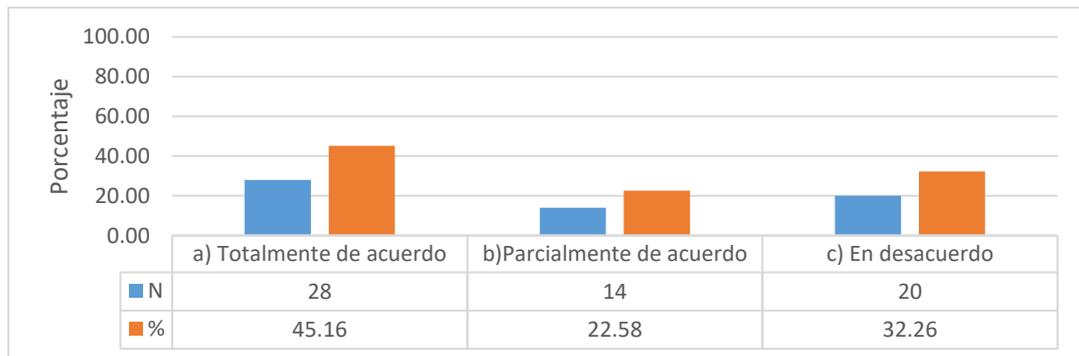
**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

### INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 45% de los informantes esta totalmente de acuerdo con ser sometido al método del polígrafo dentro de proceso sancionador administrativo, el 32% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo, y el 23% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo.

**Figura 10**

*Afectación de Derechos Fundamentales por ser sometidos a un polígrafo en un Proceso Administrativo Sancionador*



**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**Interpretación.** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 45% de los informantes esta totalmente de acuerdo con ser sometido al método del polígrafo dentro de proceso sancionador administrativo, el 32% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo, y el 23% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en procesos sancionadores administrativos evitaría procesos judiciales y procesos en la zona de trabajo.

**Tabla 11**

*Afectación de Derechos Fundamentales por ser sometidos a un polígrafo en un proceso Administrativo Sancionador.*

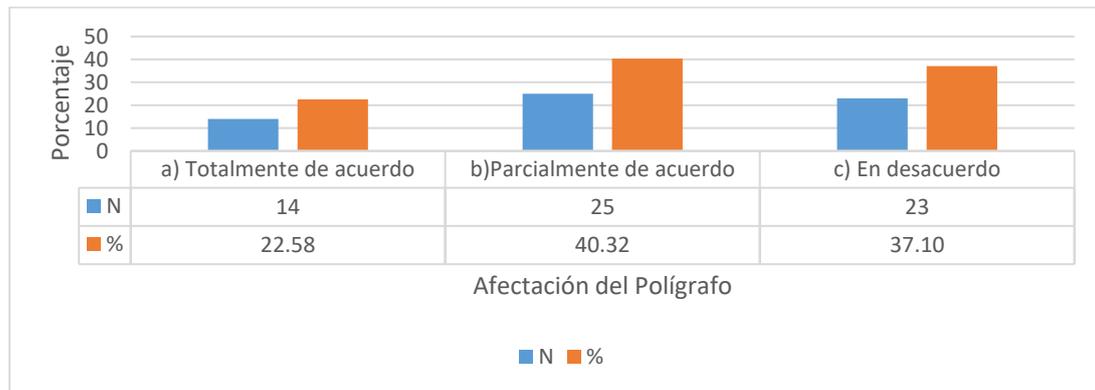
¿Considera que afecta sus derechos fundamentales el hecho de ser sometido a un polígrafo para determinar la verdad en un procesos sancionador administrativo en su contra?	N	%
a) Totalmente de acuerdo	14	22.58
b) Parcialmente de acuerdo	25	40.32
c) En desacuerdo	23	37.10
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a concedores del derecho laboral

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 23% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales, el 41% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales, y el 36% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales.

**Figura 11**

*Afectación de Derechos Fundamentales por ser sometidos a un polígrafo en un proceso Administrativo Sancionador.*



**Fuente:** Encuesta aplicada a concedores del derecho laboral

**Interpretación.** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 23% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales, el 41% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales, y el 36% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Fundamentales.

**Tabla 12**

*Afectación de Derechos Laborales por ser sometidos a un polígrafo en un Proceso Administrativo Sancionador*

<b>¿Considera que afecta sus derechos laborales por ser sometido a un polígrafo en un procesos sancionador administrativo?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
a) Totalmente de acuerdo	17	27.42
b) Parcialmente de acuerdo	19	30.65
c) En desacuerdo	26	41.94
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

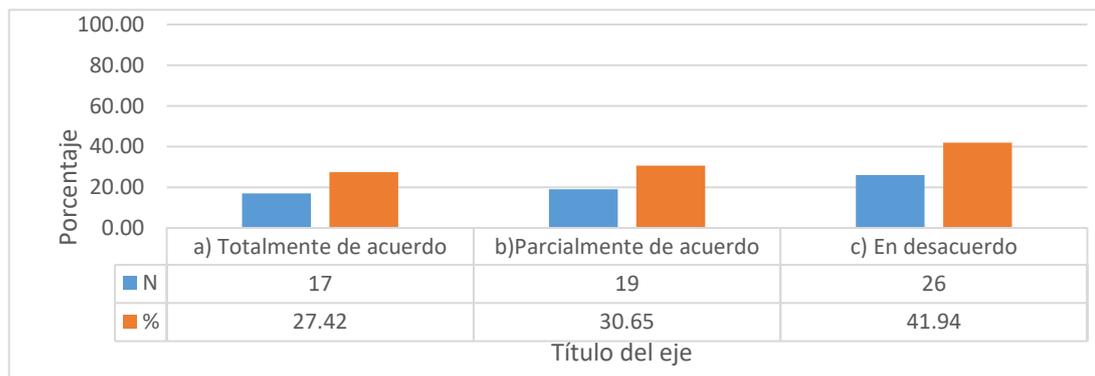
**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 28% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales, el 31% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales, y el 41% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales.

**Figura 12**

*Afectación de Derechos Laborales por ser sometidos a un polígrafo en un Proceso Administrativo Sancionador*



**Fuente:** Encuesta aplicada a conocedores del derecho laboral

**Interpretación.** De acuerdo con los resultados, se a obtenido que, el 28% de los informantes esta totalmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales, el 31% de los informantes esta parcialmente de acuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales, y el 41% de los informantes esta en desacuerdo con que el uso del polígrafo en el Proceso Sancionador Administrativo afectaría los Derechos Laborales.

### **3.2. Discusión.**

- a) Se conoció en qué tipo de procesos se realizan las evaluaciones poligráficas en el Perú.

En razón a lo obtenido frente a los resultados del cuestionario que se aplicó a los informantes, a través de interrogantes acerca de si tenían conocimiento sobre en qué tipo de procesos se realizan las pruebas poligráficas en el Perú, se obtuvo que los Funcionarios de la Zona de Trabajo, Jueces especialistas en materia laboral y Abogados encuestados no tenían expreso conocimiento que se hayan llevado a cabo procedimientos en los que se hubiesen utilizado las evaluaciones poligráficas. Es necesario establecer que antes de realizar esta interrogante, primero se les preguntó si tenían conocimiento de lo que era un polígrafo, a lo cual respondieron en su mayoría que tenían real conocimiento de lo que era este tipo de prueba. Sabiendo entonces lo que es un polígrafo, es totalmente seguro que pudieron responder si este tipo de prueba se aplicaba a algún tipo de proceso legal dentro de nuestro país.

Para este punto de la discusión se tomó en cuenta a Tobar (2013) por su investigación, “Prueba poligráfica como instrumento de mejora del servicio de la Policía Nacional: caso Departamento de Asuntos Internos de Inspectoría General de la Policía Nacional”, ya que aquí él establece que, en la actualidad, la evaluación poligráfica, es una parte de un amplio proceso de evaluación integral de confianza, que aunado a otros exámenes, como son el socio económico, toxicológico y psicológico, les faculta cualificar de manera más exacta y adecuada las aptitudes del personal policial, dentro de éstas, la probidad de cada efectivo, la cual es muy importante en estas tareas, es decir ofrece mejores procesos con mejores resultados, en este sentido, para Tobar, este tipo de procesos, tendrían que ser tomado como obligatorios para todos aquellos que conforman o quieren ser parte de la Policía Nacional; es decir en Quito – Ecuador se está utilizando en un proceso de tipo administrativo la prueba de polígrafo para seleccionar a efectivos policiales, cosa que en el Perú aún no se evidencia en ningún tipo de proceso; entonces, si en el Perú se

aplicara esté tipo de prueba, lograríamos mejores resultados dentro de todo tipo de procesos laborales y más para encontrar, con mucha más celeridad, la responsabilidad de trabajadores o su absolución dentro de procesos sancionadores administrativos.

- b)** Se estableció la legalidad (respeto por derechos fundamentales y laborales) de la aplicación de la evaluación poligráfica en las relaciones labores en el Perú.

En razón a lo obtenido frente a los resultados del cuestionario que se aplicó a los informantes, a través de interrogantes que buscaban saber si ellos consideraban que el uso del polígrafo como medio de prueba respetaba el criterio de legalidad (respeto por derechos fundamentales y laborales) dentro de las relaciones laborales, donde se obtuvieron respuestas disgregadas; por una parte se obtuvo que los Funcionarios de la Zona de Trabajo, Jueces y Abogados consideran en mayor proporción que la aplicación de este tipo de prueba en proceso administrativo sancionador en relaciones laborales sería legal y respetaría los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores que serían sometidos a este tipo de evaluación dentro del proceso. Al ser así expresaron que estaban de acuerdo con el uso de este tipo de método dentro de los procesos administrativo - sancionadores en contra de trabajadores y en su gran mayoría consideran que existiría un resultado positivo. Por otro lado tenemos a las respuestas de los trabajadores encuestados, que en determinado porcentaje consideran que existe legalidad (respeto por derechos fundamentales y laborales), es decir hay trabajados a favor y otro en contra, teniendo así una aprobación media del uso de este tipo de método dentro de los procesos administrativos sancionadores laborales por parte de los trabajadores.

Para el segundo punto de la discusión se citó a Hernández (2016) con su investigación “Uso del Polígrafo como elemento probatorio en los Procesos Penales”. Se tomó en cuenta su trabajo porque realizaba un análisis de la

casuística comparada, aquí analizó el procedimiento de la evaluación poligráfica en Estados Unidos, por lo que llegó a plantearse la posibilidad que en Colombia también se podría aceptar este tipo de evaluación bajo ciertos requerimientos, siendo uno de ellos que dicho examen sea realizado por parte de un experto; estas son algunas de las ideas que él compartió, por lo que sostuvo que este examen cabe en la legislación colombiana, pero reiterando que no pueda ser establecida como prueba adicional, ni siquiera en etapa de juicio, pero sí como un instrumento de apoyo y que debería ser practicada de igual manera, por un experto de la Asociación Colombiana de Poligrafistas, de no ser así, es decir, en caso que el evaluador no sea calificado, también como en Estados Unidos, por ningún motivo debería de ser tomada en cuenta, por tanto ser rechazada; entonces tenemos un aval en estos dos países, que aplican este tipo de prueba siempre y cuando se realice bajo los cánones establecidos de forma legal dentro del proceso que sus leyes establecen. Es decir si se estableciera un procedimiento para obtener la prueba poligráfica, que respete los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores, lograríamos legalidad para el uso de este tipo de evaluación, y por ende, su aprobación por los trabajadores.

- c) Se estableció la veracidad y credibilidad de la aplicación de la evaluación poligráfica en las relaciones laborales en el Perú.

En razón a lo obtenido frente a los resultados del cuestionario que se aplicó a los informantes, a través de interrogantes que buscaban saber si ellos tenían conocimiento de la veracidad y credibilidad del uso del polígrafo como medio probatorio dentro de los procesos administrativos sancionadores laborales; obteniéndose respuestas disgregadas, por una parte se obtuvo que los Funcionarios de la Zona de Trabajo, como Jueces y Abogados consideran en mayor proporción que la aplicación de este tipo de prueba en un proceso administrativo sancionador en las relaciones laborales sí tendría veracidad y credibilidad. Por otro lado tenemos a las respuestas de los trabajadores

encuestados, que en determinado porcentaje consideran que no existe veracidad, ni credibilidad en el uso de la evaluación poligráfica en las relaciones laborales y mucho menos si se usara para establecer el nivel de responsabilidad que los trabajadores podrían tener en procesos sancionadores, es decir tenemos una aprobación media por parte de los trabajadores con respecto a la veracidad y credibilidad de este tipo de método dentro de los procesos sancionadores laborales, motivo por el cual consideran solo la mitad de los trabajadores encuestados total seguridad en el uso de este método, y parcial seguridad de su uso en otro menor porcentaje de los encuestados.

Ante este punto de la discusión citamos a López (2015), con su artículo científico “El uso del polígrafo en los procesos de selección laboral: un caso de vacío legal en el sistema jurídico colombiano”, en este artículo se concluyó que para nada es admisible constitucionalmente la utilización de la evaluación poligráfica en los procedimientos para la elección de personal; que la utilización casi generalizada que se le pretende dar a esta técnica en la sociedad colombiana, amenaza a una pretensión de corrección del derecho. De igual forma sostiene que su admisibilidad constitucional no se está tratando con la debida seriedad que el caso merece y que con su práctica se verían vulnerados los derechos fundamentales en el trabajo y la misma dignidad humana. Haciendo una comparación, este autor no acepta que se use este método, porque considera que no es un medio idóneo. No coincidimos con la opinión de este investigador, de forma contraria y avalados en los resultados de las encuestas, consideramos que sería un medio totalmente acertado para encontrar la verdad en casos de trabajadores que son sancionados por sus empleadores y que son sometidos a procesos sancionadores.

- d)** Se determinó que el uso de la evaluación poligráfica disminuirá la cantidad de procesos laborales y procesos ante la zona de trabajo por temas de sanción a trabajadores.

En razón a lo obtenido frente a los resultados del cuestionario que se aplicó a los informantes, a través de interrogantes que buscaban determinar si del uso de la evaluación poligráfica como medio probatorio dentro de los procesos sancionadores laborales, disminuiría la cantidad de procesos laborales y procesos ante la zona de trabajo por temas de sanción a trabajadores, obteniéndose que los Funcionarios de la Zona de Trabajo, Jueces y Abogados, consideran en su gran mayoría que la respuesta es afirmativa, es decir que si ocupamos este tipo de evaluación desde el proceso administrativo para demostrar si el trabajador incurrió en falta o en error, lograríamos que estos procesos laborales o procesos sometidos ante la zona de trabajo disminuyan, disminuyendo así la carga procesal que tanta falta hace.

En este último punto de la discusión tenemos a Cortina (2013) con su tesis “Propuesta de un modelo para selección de Personal de Seguridad Pública utilizando como base el Polígrafo, para garantizar su confiabilidad en el desarrollo de sus funciones”, que afirma que con la implementación y mejora continua de un modelo para selección de personal de seguridad pública, utilizando como base el polígrafo, aunado al análisis integral del conjunto de evaluaciones de control de confianza (médico-toxicológica, psicológica y de entorno social), se logrará seleccionar a los elementos más idóneos para cumplir con la función de la seguridad pública, misma que se llevaría a cabo profesionalmente, respetando irrestrictamente a los derechos humanos y cumpliendo con los principios de objetividad, legalidad, eficiencia y honradez. Uniéndonos a su conclusión, obtendríamos que el uso de la evaluación poligráfica desde la inicial acción de seleccionar al personal, evitaría muchos problemas posteriores, siempre y cuando se utilicen los medios legales y técnicos debidos para lograr buenos resultados.

### **3.3. Aporte Práctico**

#### **PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

El mecanismo legal que considero, da solución de forma efectiva y eficiente al problema encontrado, es en primer lugar una iniciativa legislativa.

Esta propuesta es recogida de la contrastación de los resultados de la encuesta que se realizó a la muestra que se escogió.

En correspondencia con lo antes dicho remarcamos que cuando en una realidad existe un problema social, al cual se le busca dar una solución a través de la innovación legal, se ha crado un mecanismo normativo, un documento que ha tomado como base para su redacción dicha realidad problemática, el cual recibe el nombre de Iniciativa legislativa (la cual sería la propuesta de investigación). De acuerdo a la república o estado, los procedimientos para su aprobación pueden variar, dicho en otras palabras, el proceso varía según cada legislación; pero en nuestra nación de forma resumida y concreta sería que esta propuesta, en forma de iniciativa legislativa, es presentada ante el Parlamento o Pleno del Congreso de la República, con el fin que se apruebe, luego pasa al poder ejecutivo donde se promulga, para su posterior publicación, entrando en vigencia al día siguiente.

Nuestra constitución indica que quienes pueden hacer uso de este mecanismo, iniciativa legislativa, misma que se ve concretada en la elaboración de un Proyecto de Ley, son los congresistas, realizando esto co la finalidad de buscar mejorar la calidad de vida de los ciudadanos; de igual forma, constitucionalmente, esta facultad también la tiene el Presidente de la República. Siendo claros en indicar que este derecho se hace extensivo a los ciudadanos y cualquier otra institución u órgano público que por lo especial de

su naturaleza pueda contribuir con la buena transformación de nuestro ordenamiento jurídico.

Concluyendo así, de resumida forma, que una Iniciativa Legislativa se concreta con la redacción de un Proyecto de Ley, cuyo proceso de su tramitación y aprobación depende del ordenamiento legal de cada estado y de lo que se disponga en su marco normativo constitucional.

Por lo que se ha buscado plasmar esta propuesta de investigación a través de lo que sería un Proyecto de ley, ya que esta es la forma en la que se modifican artículos de leyes que en muchas ocasiones se encuentran incompletos (como lo es para mí en este caso), por lo que deben de modificarse para así guardar correcto sentido.

## **PRESENTACIÓN**

El autor que suscribe, Sánchez Urbina Jhons Luciano, estudiante de la Escuela de Derecho de la Universidad Señor de Sipan; ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa, en estricto cumplimiento del Art. 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 26300 “Ley de derechos de participación y control ciudadanos”, y cumpliendo con lo exigido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta el siguiente:

### **PROYECTO DE LEY**

**LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO N° 166 DE LA LEY N° 27444 –  
LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, A FIN DE  
INCORPORAR EL NUMERAL 6, SOBRE MEDIOS DE PRUEBA EN EL  
PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.**

### **TEXTO NORMATIVO**

## **ARTICULO 1.- OBJETIVO DE LA LEY**

La presente Ley tiene por objetivo modificar el Artículo N° 166 de la Ley N° 27444, “LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL”, incorporando el Numeral 6, el cual trata sobre los medios de prueba en el proceso administrativo, regulando el uso de la Evaluación Poligráfica dentro del Proceso Administrativo Sancionador.

## **ARTÍCULO 2.- INCORPORACIÓN DEL INCISO 6 AL ARTICULO N°166 DE LA LEY N° 27444, “LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL”.**

Dicho artículo original es:

Art. 166. Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. En particular, en el procedimiento administrativo procede:

1. Recabar antecedentes y documentos.
2. Solicitar informes y dictámenes de cualquier tipo.
3. Conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos, o recabar de los mismos declaraciones por escrito.
4. Consultar documentos y actas.
5. Practicar inspecciones oculares.

Artículo N° 166 modificado con la incorporación del inciso 6 en los siguientes términos:

Art. 166. Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. En particular, en el procedimiento administrativo procede:

1. Recabar antecedentes y documentos.

2. Solicitar informes y dictámenes de cualquier tipo.
3. Conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos, o recabar de los mismos declaraciones por escrito.
4. Consultar documentos y actas.
5. Practicar inspecciones oculares.
6. Practicar la evaluación poligráfica del administrado de ser necesario.

### **Artículo 3.- REGLAMENTACIÓN**

El Poder Ejecutivo dicta las normas reglamentarias que se requieren para el cumplimiento de la presente ley, en un plazo máximo de 60 días, contados a partir de su publicación.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En nuestro país contamos con leyes y decretos legislativos que se encargan de regular cual es el procedimiento administrativo, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador para los trabajadores ya sean públicos o privados. Es básico para un Estado contar con este tipo de normas, para poder conservar un orden en la actividad laboral que realizan dichos trabajadores. Existen diversos medios de prueba a través de los cuales se evalúa si es que el trabajador cometió una falta que deba ser sancionada, y cada uno de estos medios de prueba tiene su proceso para ser obtenida y tener validez.

Se considera que la evaluación, examen, prueba o pericia poligráfica será de mucha ayuda para lograr obtener la verdad dentro de un proceso administrativo sancionador, y de esta forma optar por la sanción correcta, o de ser el caso, si no existiera falta, librar de la sanción al trabajador. Esta prueba debe llevarse a cabo para determinar responsabilidad en un proceso administrativo sancionador en la normatividad peruana, siempre y cuando se establezca un procedimiento legal y de respeto por los derechos fundamentales y laborales, teniendo en cuenta que

será determinante de situaciones que ameritarían sanciones o librarían de las mismas a los trabajadores administrados.

La presente propuesta de ley busca efectivizar el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador que se les aplica a los trabajadores que son acusados de cometer una falta. Lograr que disminuyan la cantidad de procesos judiciales. Y que los procesos judiciales que ya estén vigentes se resuelvan de forma más rápida.

### **ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

El presente proyecto no deroga nada, no deja sin efecto ningún dispositivo legal, la modificación que se propone no suprime , ni sustituye , sólo adiciona un medio de prueba al proceso administrativo sancionador, esta nueva prueba ayudará a descubrir la realidad de los hechos cuando se esté investigando la concurrencia de una falta por parte de un trabajador, de esta forma se fortalece la legislación laboral y administrativa.

### **EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

Se puede decir que el presente proyecto no irroga gastos al erario público y más bien contribuye buscando solucionar un problema a través de la innovación de nuestras normas, concordando también con nuestra legislación laboral a nivel nacional.

## **IV. CONCLUSIONES.**

### **4.1. Conclusiones**

1. La primera conclusión tomó en cuenta el primer objetivo, y se relaciona con los procesos en los que se realizan las pruebas poligráficas en el Perú. Luego del debate generado en la discusión de los resultados, se llegó a la conclusión que en el Perú, exceptuando los procesos de jurisdicción militar policial y lo que se indicó por el Tribunal Constitucional en la sentencia con Exp. N° 00273-2010-PA/TC, no existen procesos administrativos, o

de tipo judicial, ya sea, en materia penal, ni ningún proceso civil en el que se esté llevando a cabo el uso de la evaluación poligráfica. El Perú aún no ha adquirido inclinación por el uso de este tipo de pruebas dentro de un proceso, además, se tendría que contar con una amplia, moderna y especializada logística a cargo del uso de la evaluación poligráfica para cumplir con lo que busca la presente investigación. El hecho de que en el Perú no se practique este tipo de prueba dentro de un proceso administrativo o judicial no significa que en otros estados no se utilice, existen países donde sí se le da uso a este tipo de evaluación, por ejemplo, en Quito – Ecuador se está utilizando en un proceso de tipo administrativo la prueba de polígrafo para seleccionar a efectivos policiales, según la investigación citada en nuestra discusión de resultados, este examen permite, de forma integral, una evaluación de confianza en los administrados, que aunada con evaluaciones toxicológicas, socio económicas y psicológicas permitan medir de mejor manera la probidad del personal, es decir ofrece mejores procesos con mejores resultados.

2. La segunda conclusión tomó en cuenta el segundo objetivo específico. Era parte importante de la investigación establecer la legalidad (respeto por derechos fundamentales y laborales) del uso del polígrafo en las relaciones laborales en el Perú, precisamente hablando del uso de esta prueba dentro del proceso sancionador administrativo. Según la información recogida y debatida en la discusión de resultados, existe la consideración para los especialistas en el tema, que este medio de prueba sí respetaba el criterio de legalidad (respeto por derechos fundamentales y laborales) dentro de las relaciones laborales, idea que discrepa en parte con la consideración de los trabajadores, que aun dudan sobre el respeto de sus derechos en la aplicación de esta prueba al proceso sancionador contra cualquiera de ellos, y tal cual se citó en uno de las investigaciones de trabajos previos, para poder llevar a cabo estas prácticas, debemos en primer lugar, aceptar la prueba bajo ciertas circunstancias, respetando que la realización de esta evaluación se lleve a cabo con una psicología estructurada de poligrafía

que parta de un experto que pertenezca a la Asociación Peruana de Poligrafistas, respetando los cánones legales que deberán establecerse, que éste pueda ser interrogado por la parte contraria; que sirva como herramienta de apoyo, y que de no ser así, no debería ser calificado como prueba.

3. La tercera conclusión tomó en cuenta el tercer objetivo específico. Aunándonos a la conclusión anterior se concluye que existe veracidad y credibilidad del uso de la evaluación poligráfica en las relaciones laborales en el Perú, precisamente hablando del uso de esta prueba dentro del proceso administrativo sancionador, siempre y cuando se respeten los cánones legales que sean establecidos para el uso del polígrafo como prueba. Concluimos de esa forma, porque en todo proceso se deben respetar todos los principios procesales, para guardar así el respeto constitucional debido y ser declarado como válido; si se respeta entonces el proceso que será establecido para la práctica de la evaluación poligráfica, se logrará encontrar la verdad de los hechos, y de esa forma se podrán obtener reales resultados y por ende los responsables de los hechos ocurridos que necesitan ser sancionados. Se considera que la evaluación poligráfica se volvería un medio totalmente acertado para encontrar la verdad en casos de trabajadores que son sancionados por sus empleadores y que son sometidos a procesos sancionadores.
4. La cuarta conclusión tomó en cuenta el cuarto objetivo específico. Entonces, si logramos una prueba poligráfica totalmente legal y creíble, que respete lo que determina la ley para llevar a cabo la práctica de la evaluación poligráfica, lograremos resolver en plazos más cortos todo tipo de procesos laborales y procesos ante la zona de trabajo por temas de sanción a trabajadores. Es más lograremos disminuir la cantidad de procesos sancionadores laborales en etapa judicial, porque ya existirá una prueba irrefutable que ayudará a la parte que tenga razón. Es de tener en cuenta que el proceso para ingresar la evaluación poligráfica será

progresivo, e irá contribuyendo mucho más a medida que se plantee legalmente y sea aceptado por empleadores y trabajadores.

5. A todo lo expuesto, adicionamos que la evaluación poligráfica si sería un medio de prueba válido para determinar responsabilidad en un proceso administrativo sancionador en la normatividad peruana, siempre y cuando se establezca un procedimiento legal y de respeto por los derechos fundamentales y laborales, teniendo en cuenta que será determinante de situaciones que ameritarían sanciones o librarían de sanciones a los administrados.

#### **4.2. Recomendaciones.**

1. La principal recomendación encuentra base en la argumentación jurídica que debe establecerse sobre la prueba poligráfica. Es decir, debe legislarse el uso de la evaluación poligráfica, su proceso, garantías, y los profesionales encargados de realizar dichas pruebas.
2. Para poder lograr un proceso que respete los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores al momento de realizar la evaluación poligráfica debemos tomar consideración de que las personas que apliquen este tipo de evaluación sean profesionales, especialistas en el tema, reconocidos a nivel nacional. Si bien es cierto existe una Asociación Nacional de Poligrafistas, necesitamos capacitarlos para llevar a cabo este tipo de procedimientos con un enfoque objetivo y con el fin de encontrar la verdad de los hechos, respetando lo que legalmente debe estar establecido, es básico que así sea, porque de este proceso dependerá la sanción o absolución de faltas de trabajadores.
3. No solo podemos pensar en el procedimiento para obtener la prueba poligráfica, adicionalmente debemos prevenir futuros conflictos con los trabajadores, si bien es cierto, está comprobado que los trabajadores no tienen total aceptación por este tipo de prueba, se justifican en muchos factores, uno de ellos es la vulneración de derechos fundamentales y laborales, es entonces que surge la necesidad de negociar, a través del derecho al sindicato por parte de los trabajadores, las condiciones a través de la cuales se llevaría a cabo el

procedimiento para la obtención de la prueba poligráfica, no estamos hablando de ceder en demasía, sino de conciliar, de tal modo que se llegue a un consenso, y puedan los trabajadores ser sometidos a estos procesos sin necesidad de usar la fuerza.

4. Los empleadores también tendrán responsabilidad dentro de la inserción de la evaluación poligráfica en los procesos sancionadores, porque tendrán que tomar medidas al momento de establecer vínculos laborales con sus trabajadores, dichas medidas serán para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y laborales de sus trabajadores en la aplicación del procedimiento para obtener la prueba poligráfica.
5. Finalmente, el resto de leyes que tengan que ver con el proceso administrativo sancionador, y demás leyes laborales y administrativas relacionadas, deberán tomar en cuenta la inserción de la prueba poligráfica al área laboral, para no haya ningún tipo de discrepancia con la legislación sobre el procedimiento a realizarse en la obtención de resultados de dicha evaluación.

## REFERENCIAS.

- Alarcón, L. (2008). *La garantía non bis in idem y procedimiento administrativo sancionador*. Madrid: Iustel.
- Alarcón, L. (2010). *El procedimiento administrativo sancionador*. Valladolid: Lex Nova.
- Andrés, M. (2008). *El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo sancionador*. Barcelona: Bosch.
- Arias, S. (2002). “*El Poligrafista Internacional*”. Bogotá: Asociación Latinoamericana de poligrafistas.
- Baca, V. (2007). *La potestad disciplinaria y el control del Tribunal Constitucional de las Resoluciones del Consejo Nacional de la Magistratura*. *Revista de Derecho de la Universidad de Piura* N° 8, 2007. Piura.
- Baca, V. (2012). *¿Responsabilidad subjetiva u objetiva en materia sancionadora? Una propuesta de respuesta a partir del ordenamiento peruano*. *Diplomado de Derecho Administrativo Sancionador*. Lima.
- Blasco, Á. (1998). *Sanciones administrativas en el orden social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Blasco, Á. y García, M. (2001). *Curso de Derecho Administrativo Laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Cabanellas, G. *Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, 3° Edición*. Argentina: Editorial Heliasta.
- Carrero, C. (1997). *La potestad sancionadora de la Administración Pública en materia de Prevención de Riesgos laborales*. Universidad Carlos III de Madrid. Departamento de Derecho Privado y de la Empresa. Getafe.
- Cassagne, J. (s/f). *Procedimiento y proceso administrativo*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Cobo, T. (2008). *El procedimiento administrativo sancionador tipo*. Barcelona: Bosch.

- Cortez, D. (2011), en su tesis “Insertar el Polígrafo como elemento técnico probatorio en el Código de Procedimiento Penal” (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés de La Paz.
- Cortina, L. (2013). “Propuesta de un modelo para selección de Personal de Seguridad Pública utilizando como base el Polígrafo, para garantizar su confiabilidad en el desarrollo de sus funciones”. (Tesis de Maestría). Universidad de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás – Sección de Estudios de Posgrado e Investigación de México.
- Chamorro, F. (2002). *La tutela judicial efectiva*. Barcelona: Boch.
- Danós, J. (1995). *Notas acerca de la potestad sancionadora de la Administración Pública*. En: *Ius et Veritas*, Año 5, N° 10.
- Delgado, L. & Huamanchumo, L. (2017). “La Vulneración del Derecho al Debido Proceso frente a la duración prolongada de una Medida Cautelar de Abstención en los casos de los magistrados titulares del Poder Judicial del distrito de Chiclayo” (Tesis de grado) de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Díaz, J. (2002). *Actas, informes y requerimientos de la Inspección de Trabajo*. Tesis (Dr.). Universidad de La Laguna. Departamento de Derecho Internacional y Procesal.
- Duréndez, I. (2006). *La sanción administrativa en el orden laboral*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Espinoza, F. (2013). “La Infracción Administrativa Laboral” (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Fernández, M. (1998). *El poder Disciplinario de la Empresa*. Madrid: Editorial Civitas.
- Gallardo, M. (2008). *Los principios de la potestad sancionadora. Teoría y práctica*. Madrid: Ed. IUSTEL.
- García, A. (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?: un enfoque teórico-jurisprudencial, *Gaceta Jurídica*, Lima.
- Garberí, J. & Buitrón, G. (2001). *El Procedimiento Administrativo Sancionador*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- García, E. (2011). *Curso de Derecho Administrativo*. Tomo I. Bogotá: Palestra.
- García, M. (2008). *La Investigación en la Cotidianidad Social desde la Fenomenología*. Toluca, México: Tiempo de Educar revista de investigación educativa.
- García, M. (2011). “El uso del polígrafo en las Relaciones Laborales Guatemaltecas” (Tesis de Grado). Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Gástelo, D. (2010). *Contrato de Trabajo o Subordinación*. Perú.
- Gómez, F. (2004). *Derecho Social y del trabajo: la empresa y el empleador*. Perú: San Marcos.
- Gómez, F. (2007). *Derecho del trabajo: relaciones individuales de trabajo, 2° ed.* Lima: San Marcos.
- Gómez, M. y Sanz, R. (2010). *Derecho Administrativo Sancionador, Parte General: Teoría general y práctica del Derecho Penal Administrativo*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters – Aranzadi.
- Guillén, R. (2015). “Prescripción de la Acción Administrativa y el cumplimiento de los plazos en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la UGEL Huancavelica” (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Gutiérrez-Solar, B. (1999). *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Haro, J. (2005). *Derecho individual del trabajo: Ley general del trabajo. 2° edición*. Lima: Editora RAO.
- Hernández, E. (2014) en su tesis “La detección de la mentira: perspectiva científica versus perspectiva legal” (tesis doctoral). Universidad de La Laguna.
- Hernández, J. (2016). “Uso de Polígrafo como elemento probatorio en los Procesos Penales” (Tesis de Grado). Universidad Militar Nueva Granada – Bogotá.

- Lasagabaster, I. (2006). *Ley de la Potestad Sancionadora. Comentario sistemático*. Bilbao: IVAP-LETE.
- López, O. (2015). “*El uso del polígrafo en los procesos de selección laboral: un caso de vacío legal en el sistema jurídico colombiano*”. Colombia.
- López, F. (2017). *Límites constitucionales de la auto-tutela administrativa*. *Revista de Administración Pública*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/16960.pdf>.
- Lozano, L. & Pérez, H. (2016). “Necesidad de incorporar facultades al Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado para el cobro de las multas impuestas en el Procedimiento Administrativo Sancionador- DS 019-2010- MINAM EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE” (Tesis de Grado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Marquina, D. (2014). “La Prescripción en el Proceso Administrativo Sancionador contra Docentes, Funcionarios y Servidores Públicos en la UGEL Chiclayo Región Lambayeque periodo 2012” (Tesis de Grado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Mantero, F. (2005). “*Facultad Disciplinaria del empleador*”. *Actualidad Laboral*. Tomo N° 351. Setiembre 2005. Lima.
- Martel, P. (2016). “Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la Ugel 06 – Lima, 2016” (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.
- Mejía, L. (2017). “La Observancia de las Garantías del Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Sancionador en el Distrito Fiscal de Huánuco – 2015” (Tesis de Grado). Universidad de Huánuco.
- Mestre, J. (s/f). *Las sanciones administrativas. Base de Conocimiento Jurídico*. Recuperado de: [www.iustel.com](http://www.iustel.com)
- Montoya, A. (2007). *Derecho del Trabajo*. 28° ed. Madrid: Tecnos.

- Mundaca, F. & Alarcón, G. (2006). “Responsabilidad Penal en los Delitos de Función frente a la Sanción establecida mediante Proceso Administrativo en la PNP” (Tesis de Grado) de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Muñoz, J. (2016). “Discordancias Normativas entre la Ley Servir y el ROF del Gobierno Regional de Lambayeque ante las limitaciones de las sanciones a servidores y funcionarios públicos” (Tesis de Grado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Nieto, A. (2005). *Derecho Administrativo Sancionador*. Madrid: Tecnos.
- Ossa, J. (2009). *Derecho Administrativo Sancionador. Una aproximación dogmática*. Bogotá: Legis.
- Palomeque, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Edición Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Patiño, H. (2011). *Las causas exonerativas de la responsabilidad extracontractual. ¿Por qué y cómo impiden la declaratoria de responsabilidad? Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado*. Revista de Derecho Privado, N° 20, Enero – Junio de 2011.
- Pérez, C. (2013). *Poligrafía Profesional*. Madrid.
- Rodríguez, S. (2008). *La potestad sancionadora de la Administración en el ámbito laboral*. Documentación Administrativa. N° 282 – 283 (septiembre de 2008).
- Rojas, H. (2014). “Los Principios Constitucionales limitadores del *Ius Pudiendi* ¿Qué límites rigen el Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?” (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Romero, J. (2016). “El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario” (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Rubio, O. y Tenjo, C. (s/f). *El Polígrafo en Materia Laboral*. Colombia.
- Santamaría, J. (2000). *Principios de Derecho Administrativo. Volumen II*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

- Silva, A. (2016). “Análisis de las Sanciones de Responsabilidad Administrativa disciplinaria impuesta a los servidores o funcionarios públicos de la Zona Registral N°II-SEDE Chiclayo en los años 2013-2015 y su connotación con el acuerdo plenario N°01-2013-CG/TSRA” (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Tobar, D. (2013). “Prueba poligráfica como instrumento de mejora del servicio de la Policía Nacional: caso Departamento de Asuntos Internos de Inspectoría General de la Policía Nacional” (Tesis de grado). Universidad San Francisco de Quito – Colegio de Ciencias Policiales, Ecuador.
- Terrones, R. (2017). “Observancia del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca” (Tesis de Grado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral, 1° edición*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valverde, A. (2007). *Derecho del Trabajo. 16° ed.* Madrid: Tecnos.
- Vásquez, A. (1982). *Tratado de Derecho del Trabajo, Vol. III*. Buenos Aires: Astrea.
- Vásquez, M. (2016). “La necesidad de modificar la Sanción Administrativa establecida en la Ley N° 28024 ante la Incorrección, Falsedad, u Omisión de la Información en el Registro Público de Gestión de Intereses, Arequipa 2013 – 2014” (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Santa María de Arequipa.

## ANEXOS

### 1. CUESTIONARIO.



#### CUESTIONARIO N° 01

#### **“APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA COMO MEDIO PROBATORIO EN UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LAS RELACIONES LABORALES PERUANAS.”**

*Dirigido a funcionarios de la zona de trabajo, abogados y jueces del sector laboral de Chiclayo, trabajadores del sector privado.*

Se le agradece responder a este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos que nos permitan desarrollar el problema de investigación en la tesis titulada “APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA COMO MEDIO PROBATORIO EN UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LAS RELACIONES LABORALES PERUANAS”. Al mismo tiempo es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

#### **I. GENERALIDADES: Informantes:**

##### **1. Marque la alternativa correcta con respecto a su calidad de informante.**

- a) Funcionario de la zona de trabajo.
- b) Abogados especialistas en la materia.
- c) Jueces del sector laboral.
- d) Trabajadores del sector privado.

## **II. PREGUNTAS DIRIGIDAS A FUNCIONARIOS, ABOGADOS Y JUECES.**

**2. ¿Conoce usted lo que es un polígrafo?**

- a) Conozco completamente lo que es un polígrafo
- b) Conozco parcialmente lo que es un polígrafo
- c) Desconozco lo que es un polígrafo

**3. ¿Conoce procedimientos administrativos donde se use el método del polígrafo?**

- a) Sí, conozco procedimientos administrativos, pero no procesos judiciales.
- b) Sí, conozco procesos judiciales, pero no procedimientos administrativos.
- c) Desconozco el uso del método del polígrafo.

**4. ¿Conoce procesos judiciales donde se use el método del polígrafo?**

- d) Sí
- e) No

**5. ¿Está de acuerdo con que se utilicen polígrafos en el desarrollo de un proceso administrativo sancionador en contra de un trabajador?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) Parcialmente de acuerdo.
- c) En desacuerdo

**6. ¿Qué efecto considera que tendría el uso del polígrafo en el desarrollo de un proceso administrativo sancionador en contra de un trabajador?**

- a) Positivo, pues ayudaría a descubrir la verdad de los hechos
- b) Negativo, porque implicaría gastos innecesarios para el empleador cuando existen otro tipo de métodos para determinar la verdad.

**7. ¿Considera que afecta los derechos fundamentales del trabajador someterlo a un polígrafo para determinar la verdad de los hechos?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) Parcialmente de acuerdo.
- c) En desacuerdo

**8. ¿Considera que afecta los derechos laborales del trabajador someterlo a un polígrafo para determinar la verdad de los hechos?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) Parcialmente de acuerdo.
- c) En desacuerdo

9. **¿Considera que un polígrafo tiene total veracidad y confiabilidad si es usado dentro del proceso sancionador administrativo en contra de un trabajador?**
- a) Totalmente de acuerdo.
  - b) Parcialmente de acuerdo.
  - c) En desacuerdo
10. **¿Considera que de usar el polígrafo en los procesos sancionadores administrativos en contra de un trabajador desde la etapa administrativa evitaría muchos procesos judiciales y/o procesos en la zona de trabajo?**
- a) Totalmente de acuerdo.
  - b) Parcialmente de acuerdo.
  - c) En desacuerdo.

### **III. PREGUNTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO.**

11. **¿Está de acuerdo usted con ser sometido a un polígrafo en caso de que se le comience un proceso sancionador administrativo?**
- a) Totalmente de acuerdo.
  - b) Parcialmente de acuerdo.
  - c) En desacuerdo
12. **¿Considera que afecta sus derechos fundamentales el hecho de ser sometido a un polígrafo para determinar la verdad en un proceso sancionador administrativo en su contra?**
- a) Totalmente de acuerdo.
  - b) Parcialmente de acuerdo.
  - c) En desacuerdo
13. **¿Considera que afecta sus derechos laborales el hecho de ser sometido a un polígrafo para determinar la verdad en un proceso sancionador administrativo en su contra?**
- a) Totalmente de acuerdo.
  - b) Parcialmente de acuerdo.
  - c) En desacuerdo

**¡Muchas Gracias!**



## 1. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### 1. Instrumento de Validación No experimental por Juicio de expertos

<b>1. NOMBRE DEL EXPERTO</b>		Erikson Damar Esparza Rodriguez
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Abogado / Efectivo PNP
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión Pública
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Magister
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	05 años
	<b>CARGO</b>	Docente Universitario (pre y posgrado)
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA COMO MEDIO PROBATORIO EN UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LAS RELACIONES LABORALES PERUANAS.</b>		
<b>3. DATOS DEL BACHILLER.</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Jhons Luciano Sánchez Urbina
3.2	<b>ESCUELA PROFESIONAL</b>	Derecho
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<u>GENERAL:</u> Tener conocimiento de la admisibilidad de la evaluación poligráfica como determinante de responsabilidad dentro de la normatividad peruana actual, por parte de funcionarios de la zona de trabajo, abogados, jueces del sector laboral de Chiclayo y trabajadores del sector privado.

	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los alcances de nuestra legislación nacional sobre la aplicación de la evaluación poligráfica.</li> <li>- Analizar si los funcionarios de la zona de trabajo, abogados, jueces del sector laboral de Chiclayo y trabajadores del sector privado aprueban la aplicación de la evaluación poligráfica.</li> </ul>	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en la respuesta que crea es la correcta.</p>		
N°	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>Marque la alternativa correcta con respecto a su calidad de informante.</p>	<p>a) Funcionario de la zona de trabajo.  b) Abogados especialistas en la materia.  c) Jueces del sector laboral.  d) Trabajadores del sector privado.</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
02	<p>¿Conoce usted lo que es un polígrafo?</p>	<p>a) Conozco completamente lo que es un polígrafo  b) Conozco parcialmente lo que es un polígrafo  c) Desconozco lo que es un polígrafo</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

03	<p>¿Conoce procedimientos administrativos donde se use el método del polígrafo?</p>	<p>a) Sí, conozco procedimientos administrativos, pero no procesos judiciales.  b) Sí, conozco procesos judiciales, pero no procedimientos administrativos.  c) Desconozco el uso del método del polígrafo.</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
04	<p>¿Conoce procesos judiciales donde se use el método del polígrafo?</p>	<p>a) Sí  b) No</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
05	<p>¿Está de acuerdo con qué se utilicen polígrafos en el desarrollo de un proceso administrativo sancionador en contra de un trabajador?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo.  b) Parcialmente de acuerdo.  c) En desacuerdo</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
06	<p>¿Qué efecto considera que tendría el uso del polígrafo en el desarrollo de un proceso administrativo sancionador en contra de un trabajador?</p>	<p>a) Positivo, pues ayudaría a descubrir la verdad de los hechos  b) Negativo, porque implicaría gastos innecesarios para el empleador cuando existen otro tipo de métodos para determinar la verdad.</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
07	<p>¿Considera que afecta los derechos fundamentales del trabajador someterlo a un polígrafo para determinar la verdad de los hechos?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo.  b) Parcialmente de acuerdo.  c) En desacuerdo</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

08	<p>¿Considera que afecta los derechos laborales del trabajador someterlo a un polígrafo para determinar la verdad de los hechos?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo. b) Parcialmente de acuerdo. c) En desacuerdo</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
09	<p>¿Considera que un polígrafo tiene total veracidad y confiabilidad si es usado dentro del proceso sancionador administrativo en contra de un trabajador?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo. b) Parcialmente de acuerdo. c) En desacuerdo</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
10	<p>¿Considera que de usar el polígrafo en los procesos sancionadores administrativos en contra de un trabajador desde la etapa administrativa evitaría muchos procesos judiciales y/o procesos en la zona de trabajo?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo. b) Parcialmente de acuerdo. c) En desacuerdo.</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
11	<p>¿Está de acuerdo usted con ser sometido a un polígrafo en caso de que se le comience un proceso sancionador administrativo?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo. b) Parcialmente de acuerdo. c) En desacuerdo.</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
12	<p>¿Considera que afecta sus derechos fundamentales el hecho de ser sometido a un polígrafo para determinar la verdad en un proceso sancionador administrativo en su contra?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo. b) Parcialmente de acuerdo. c) En desacuerdo.</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

13	<p>¿Considera que afecta sus derechos laborales el hecho de ser sometido a un polígrafo para determinar la verdad en un proceso sancionador administrativo en su contra?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo.  b) Parcialmente de acuerdo.  c) En desacuerdo.</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
----	--	--

<p><b>6. COMENTARIOS GENERALES</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>7. OBSERVACIONES:</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

  
Eriksen D. Esparza Rodriguez  
ABOGADO  
Reg. ICAL. 7987