

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO ECONÓMICO

Tesis

**Analizar la connotación de la prueba de oficio en el
procedimiento administrativo sancionador de la Sunafil
Ire, La Libertad**

Hernan Alfredo Murgas Solorzano

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Derecho Administrativo Económico

Lima, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

ANEXO 6**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A : Mg. Jaime Sobrados Tapia
Director Académico de la Escuela de Posgrado

DE : **Marianella Alicia Suárez-Pizzarello**
Asesor del Trabajo de Investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de
Investigación

FECHA : 24/4/25

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación/Tesis/Artículo Científico titulado **"ANALIZAR LA CONNOTACIÓN DE LA PRUEBA DE OFICIO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE LA SUNAFIL IRE LA LIBERTAD"**, perteneciente al Bach. **Hernan Alfredo Murgas Solorzano**, de la **MAESTRIA EN DERECHO ADMINISTRATIVO ECONOMICO**, se procedió con el análisis del documento mediante la herramienta "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software, cuyo resultado es **14%** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados con plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía Sí NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Máximo nº de palabras excluidas: < 40) Sí NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante Sí NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Marianella Alicia Suárez-Pizzarello
DNI No. 10803432

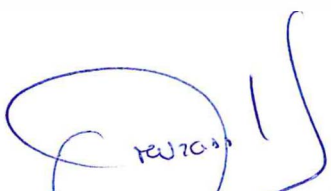
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Murgas Solorzano, Hernan Alfredo, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 18199222, de la MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO ECONOMICO, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "ANALIZAR LA CONNOTACION DE LA PRUEBA DE OFICIO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE LA SUNAFIL IRE LA LIBERTAD", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN DERECHO ADMINISTRATIVO ECONOMICO.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 28 de marzo de 2025



Murgas Solorzano Hernan Alfredo
DNI. N° 18199222



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyoc
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiolá 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

Turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	2%
3	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	vsip.info Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	prcp.com.pe Fuente de Internet	<1%
9	lpderecho.pe	

Fuente de Internet

<1 %

10

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

11

apps.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

www.scielo.cl

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1 %

15

Submitted to Universidad Rey Juan Carlos

Trabajo del estudiante

<1 %

16

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

20

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

<1 %

21

img.lpderecho.pe
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Mg. Marianella Suárez Pizarello

Agradecimiento

Gracias a todos los profesores de la universidad continental por la transmisión de sus experiencias y conocimientos en esta maestría.

Gracias a la dra. Marianella suarez pizzarello por su paciencia y los conocimientos transmitidos durante su asesoría en la presente investigación, el cual ha generado en mi persona otra perspectiva sobre la investigación en derecho.

Gracias a mi colega danae burneo ramírez por su apoyo desinteresado en este trabajo de investigación.

Dedicatoria

A mi querida madre que se encuentra en el cielo, a mi amada esposa isaura y mis adorados hijos adrián y joaquín que son mi motor y motivo que me impulsan a seguir adelante en mi superación personal.

Índice

Asesor	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Índice.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO	11
1.1. Planteamiento y formulación del problema.	11
1.1.1. Planteamiento del problema.	11
1.1.2. Formulación del problema.	13
1.2. Determinación de objetivos	14
1.2.1. Objetivo general.....	14
1.2.2. Objetivos específicos.	14
1.3. Justificación e importancia del estudio.	14
1.4. Limitaciones de la presente investigación.	15
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes del problema.....	17
2.2. Bases teóricas.....	19
2.2.1. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	19
2.2.2. Procedimiento administrativo sancionador.	20
2.2.3. Prueba de oficio.	31
2.3. Definición de términos básicos.....	33
CAPÍTULO III	35
2.1. Supuesto de Investigación	35
2.1.1. Supuesto general.....	35
2.1.2. Supuestos específicos.	35
2.2. Matriz de categorías.....	35

2.2.1. Categorías Apriorísticas.....	37
2.2.2. Subcategoría apriorística.....	37
CAPÍTULO IV.....	40
METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	40
3.1. Método y tipo de la investigación.....	40
3.1.1. Método.....	40
3.1.2. Tipo o alcance.....	41
3.2. Diseño de la investigación.....	42
3.3. Población y muestra de estudio.....	43
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.4.1. Técnicas.....	45
3.4.2. Instrumentos.....	45
3.5. Técnica de análisis de datos.....	46
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	47
4.1. Resultados y análisis.....	47
4.1.1. Análisis del objetivo general “analizar la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023”.....	63
4.2. Discusión de resultados.....	68
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS.....	75

Resumen

La investigación se enfoca en la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de SUNAFIL IRE La Libertad en el período 2022-2023. Es así que, se planteó el siguiente objetivo, determinar la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023. Y se planteó como supuesto jurídico la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad durante el período 2022-2023 influye directamente en la consistencia, objetividad, imparcialidad y percepción de justicia del sistema sancionador. La falta de criterios claros y su aplicación inconsistente generan incertidumbre en la determinación de sanciones, afectando la equidad y efectividad de las decisiones administrativas.

El presente estudio utilizó un diseño de contrastación de la investigación de estudio de casos, mediante el cual se pudo observar y determinar en base a los resultados que, esta ausencia resulta en la imposición incorrecta de sanciones en todos los casos analizados, indicando un problema sistémico. Los expedientes carecen de criterios claros para su aplicación, lo que afecta la coherencia y objetividad de los procedimientos. La ausencia de la prueba de oficio también lleva a una focalización incorrecta de la carga de la prueba en los expedientes administrativos sancionadores, lo que podría influir en la determinación de la responsabilidad en los procedimientos. Finalmente, se ha concluido que existe la necesidad urgente de abordar el problema y tomar medidas correctivas para mejorar la claridad de los criterios, garantizar la imparcialidad y equidad, a fin de restaurar la percepción de justicia en el sistema de sanciones, teniendo claro dicho aporte para una nueva incorporación legislativa que regule la institución de la prueba de oficio en la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Palabras clave: *prueba de oficio – procedimiento administrativo sancionador – infracción – carga de la prueba – ausencia.*

Abstract

The research focuses on the application of ex officio evidence in the labor sanctioning procedures of SUNAFIL IRE La Libertad in the period 2022-2023. Thus, the following objective was set, to determine the importance of the application of ex officio evidence in the labor disciplinary proceedings of SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023. And it was raised as a legal assumption that the absence of the application of the ex officio test in the labor sanctioning procedures of SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023, has a negative impact on the consistency, objectivity, perception of justice and effectiveness of the sanctioning system, resulting in greater perceived injustice and less effectiveness in the administration of labor sanctions in that institution during the period 2022-2023.

The present study used a contrasting case study research design, with which it was possible to observe and determine based on the results that this absence results in the incorrect imposition of sanctions in all the cases analyzed, indicating a systemic problem. The files lack clear criteria for their application, which affects the consistency and objectivity of the procedures. The absence of ex officio evidence also leads to an incorrect focus of the burden of proof in the administrative sanctioning files, which could influence the determination of responsibility in the proceedings. Finally, it has been concluded that there is an urgent need to address the problem and take corrective measures to improve the clarity of criteria, ensure fairness and equity, in order to restore the perception of fairness in the sanctioning system, having clear such input for a new legislative incorporation to amend the General Administrative Procedure Law.

Key words: *ex officio evidence - administrative sanctioning procedure - infraction - burden of proof - deficiency.*

Introducción

En el contexto de la administración pública, el principio del debido proceso exige el respeto y la aplicación de las normas que regulan el derecho a la prueba, garantizando que las decisiones administrativas se fundamenten en evidencia sólida y no en simples suposiciones. Los administrados poseen el derecho fundamental a que las decisiones se tomen de manera justa y basadas en pruebas concretas, no en presunciones (Morón Urbina, 2019). En este sentido, se les protege con el derecho a no tener que presentar pruebas sobre hechos que la Administración debe considerar pruebas o investigar de oficio, y también el derecho de aportar pruebas en defensa propia.

La presunción de inocencia es un principio fundamental en los casos de sanciones administrativas y está establecida en la Constitución Política del Perú (Artículo 2, numeral 24, inciso e). Asimismo, el principio de presunción de legalidad, presente en el Artículo 248 de la LPAG, prohíbe la imposición de sanciones sin que la culpabilidad haya sido probada más allá de toda duda razonable. Por tanto, la responsabilidad de demostrar que se cumplen los requisitos para la sanción recae en la Administración y no en el implicado (Carmona Ruano, 1990).

El "principio de impulso de oficio" en la carga de la prueba está contenido en el artículo 173 de la LPAG y faculta a la Administración a realizar las investigaciones y actuaciones necesarias para esclarecer los hechos y resolver las cuestiones pertinentes; no obstante, surge la interrogante clave sobre la aplicación efectiva de este principio y su impacto en los procedimientos sancionadores laborales.

La presente investigación se centra en la relevancia de aplicar la prueba de oficio en el sistema administrativo sancionador peruano y en las consecuencias de su falta en los procedimientos sancionadores laborales llevados a cabo por la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023. Se consideran aspectos como la claridad en los criterios de aplicación, la imparcialidad, la equidad en los procedimientos, la carga de la prueba y su comparación con los procesos judiciales.

Además, esta investigación busca destacar la importancia de normar adecuadamente la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores de acuerdo con la ley del procedimiento administrativo general. A través de un análisis de los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD en el período mencionado, se evaluarán las implicaciones de la aplicación de la prueba de oficio en términos de claridad, imparcialidad, equidad y su comparación con los procesos judiciales.

La justificación de este estudio radica en la necesidad de abordar vacíos existentes en los procedimientos sancionadores en materia laboral. Al profundizar en la comprensión de la prueba de oficio, esta investigación puede ofrecer información valiosa a legisladores y formuladores de políticas para el desarrollo de leyes y políticas más justas. Además, es relevante para el avance del conocimiento en el ámbito de los procedimientos sancionadores, promoviendo un sistema de justicia más transparente y confiable.

No obstante, deben considerarse ciertas limitaciones en esta investigación, como el acceso restringido a la información. Las limitaciones de tiempo y recursos, han dificultado encontrar casos comparables y la subjetividad en la interpretación de los resultados.

En cuanto a su organización, esta tesis incluye una revisión exhaustiva de la literatura académica, análisis de casos y datos empíricos que servirán de base para propuestas legislativas futuras. La metodología seguirá un diseño de estudio de casos con el fin de obtener resultados acordes a la realidad de la investigación.

Finalmente, la tesis se estructura en cinco capítulos: el primero abarca el planteamiento del estudio; el segundo, el marco teórico que incluye antecedentes, fundamentos teóricos y definiciones de términos; el tercero, el supuesto y las variables de investigación; el cuarto, la metodología empleada; y el quinto, los resultados y su discusión, junto con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO

1.1. Planteamiento y formulación del problema.

1.1.1. *Planteamiento del problema.*

En virtud del principio de debido proceso, la Administración debe respetar las normas que regulan el derecho a la prueba en favor de los administrados. Esto significa que las decisiones deben basarse en pruebas concretas y no en evidencias genéricas. Además, los administrados tienen el derecho a no ser obligados a presentar pruebas sobre hechos que la Administración debe considerar ciertos o investigar por iniciativa propia. También pueden presentar pruebas en defensa propia, garantizando que las resoluciones estén basadas en pruebas sólidas (Morón Urbina, 2019).

Para analizar la carga de la prueba en los procedimientos administrativos, es fundamental examinar la potestad sancionadora administrativa, que se relaciona estrechamente con la capacidad de jueces y tribunales de imponer sanciones por infracciones. La importancia de proteger el derecho al debido proceso demuestra la necesidad de adherirse a los principios procesales y constitucionales clave.

La presunción de inocencia, un derecho esencial en los procedimientos sancionadores está regulada en el artículo 2, numeral 24, inciso e) de la Constitución Política del Perú. Asimismo, la presunción de legalidad, establecida en el artículo 248 de la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), impide imponer sanciones sin una prueba de culpabilidad más allá de toda duda razonable. Por lo tanto, la responsabilidad de probar la procedencia de una sanción recae en la Administración, no en el imputado. Imponer una sanción sólo con base en sospechas o sin que el acusado demuestre su inocencia no es admisible (Carmona Ruano, 1990).

El "principio de impulso de oficio" está reflejado en el artículo 173 de la LPAG, que faculta a la Administración a "dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar los actos necesarios para esclarecer y resolver las cuestiones

pertinentes" (LPAG, 2017, artículo 173). Este principio se aplica cuando "la naturaleza del procedimiento lo exige" o cuando la Administración no considera ciertos los hechos alegados por las partes (LPAG, 2017, art. 174).

Morón Urbina (2009) sostiene que la Administración debe llevar a cabo investigaciones y verificar los hechos que fundamentan la resolución, manteniendo siempre las garantías procesales a favor de las partes, empleando pruebas obtenidas de manera legal y permitiendo que las partes las revisen o impugnen.

La participación del administrado en el procedimiento sancionador laboral y la presentación de pruebas en su defensa no se ven limitadas por el carácter de oficio de la prueba. El artículo 173 de la LPAG también permite que las partes presenten documentos, informes, testimonios, peritajes e inspecciones y formular alegatos.

Este tipo de procedimiento, donde la Administración ejerce su potestad sancionadora para proteger el orden jurídico y el interés público, requiere la posibilidad de utilizar pruebas de oficio, lo que reduce la necesidad de nuevos recursos para la recolección tardía de evidencia adicional.

El objetivo de los procedimientos administrativos sancionadores es imponer sanciones a los infractores, que pueden variar desde multas hasta la revocación de licencias, según la gravedad de la falta. Para asegurar un procedimiento justo, la Administración debe contar con pruebas confiables para verificar la infracción y la responsabilidad del infractor.

La prueba de oficio ante una insuficiente carga probatoria permite que la Administración recopile de manera independiente y excepcional la información necesaria para sustentar una posible sanción, lo cual es fundamental para proteger el interés público y evitar que los infractores manipulen las pruebas para evitar sanciones justas. De esta forma, se garantiza un procedimiento imparcial y objetivo.

El objetivo principal de esta investigación es evaluar la necesidad de que la legislación administrativa incluya la prueba de oficio como una facultad excepcional que permita a la Administración usar eficazmente su potestad sancionadora, manteniendo el respeto al debido procedimiento y protegiendo los intereses de todas las partes involucradas. incluyendo al Estado y a los administrados. La investigación se centra en determinar la relevancia de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD durante el periodo 2022-2023, una cuestión que se abordará en este trabajo.

1.1.2. Formulación del problema.

1.1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023?

1.1.2.2. Problemas específicos.

- 1) ¿Cuál es la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la consistencia y objetividad de los procedimientos sancionadores laborales en la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023?
- 2) ¿Cuál es la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales, de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023?
- 3) ¿Cuál es la connotación de la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales por la falta de criterios definidos en la aplicación de la prueba de oficio, para la determinación de una infracción administrativa de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023?
- 4) ¿Cuál es la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales y la percepción de justicia, equidad y efectividad en los procesos judiciales de la Corte Superior de LA LIBERTAD?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general.

Analizar la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023.

1.2.2. Objetivos específicos.

- 1) Determinar la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la consistencia y objetividad de los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD durante el período 2022-2023.
- 2) Analizar la connotación de la aplicación de la prueba de oficio para la imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales, de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023.
- 3) Determinar la connotación de la carga de la prueba con la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD 2022-2023.
- 4) Analizar la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD 2022-2023, comparada con su uso en los procesos judiciales de las diferentes materias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

1.3. Justificación e importancia del estudio.

La definición de "justificación de la investigación" dada por Hernández, Fernández y Baptista (2010) es detallar la razón de la investigación exponiendo su razonamiento. Debemos demostrar la necesidad y trascendencia de la investigación a través de la fundamentación.

Dado que existen claras lagunas y conflictos en el ámbito temático de los procesos disciplinarios, este estudio aporta una importante contribución a nuestra comprensión del mismo. La prueba de oficio puede introducirse como técnica probatoria en estos procedimientos, lo que puede dar lugar a debates sobre su aplicabilidad, limitaciones y alcance. Estos debates ayudarán a comprender mejor este campo del derecho. Además, este estudio puede ser un recurso útil para los legisladores y los responsables de las políticas públicas que trabajan en temas relacionados con el castigo y la justicia. Las conclusiones del estudio pueden servir

de trampolín para la formulación de nuevas leyes y la adopción de políticas más justas, fomentando así un sistema de justicia más abierto y digno de confianza. En conclusión, esta investigación se posiciona como una aportación clave al desarrollo del conocimiento en el ámbito de los procedimientos sancionadores y como una herramienta importante para la creación de políticas y reformas relacionadas con la justicia.

1.4. Limitaciones de la presente investigación.

Al realizar una investigación, es fundamental tener en cuenta las posibles restricciones que pueden producirse. Algunas de estas restricciones podrían ser:

- **Acceso limitado a la información:** Es posible que el investigador no tenga acceso completo a toda la información necesaria. Esto puede deberse a limitaciones legales, a la confidencialidad de los documentos o a dificultades para localizar datos pertinentes de determinadas fuentes. La exhaustividad y profundidad del estudio pueden verse obstaculizadas por estas restricciones.
- **Limitaciones de tiempo y recursos:** La investigación puede estar sujeta a limitaciones de tiempo y recursos. Esto puede dificultar que el investigador realice una investigación exhaustiva o cubra todas las partes pertinentes del tema. La falta de financiación, el acceso restringido a bases de datos especializadas o la falta de tiempo para recopilar y evaluar datos pueden influir en el grado de exhaustividad de la investigación.
- **Dificultad para localizar casos comparables:** Cuando se realiza una investigación comparativa, puede resultar difícil recopilar datos exhaustivos sobre cómo se gestionan las pruebas de oficio en los distintos sistemas jurídicos. Puede resultar complicado realizar comparaciones precisas y exhaustivas, ya que la disponibilidad de jurisprudencia, legislación y datos similares puede variar según el país o el sistema jurídico.
- **Interpretación de las conclusiones:** La subjetividad que entraña la interpretación jurídica y la aplicación de las conclusiones a circunstancias particulares puede influir en la forma de interpretar las conclusiones del estudio. Las pruebas de oficio pueden ser necesarias, importantes y tener

diversas consecuencias según el investigador o el experto, lo que podría dar lugar a distintas interpretaciones de las conclusiones.

- Complejidad temática: Investigar el proceso sancionador y las pruebas de oficio puede ser difícil y polifacético. La combinación de consideraciones jurídicas, procesales y ambientales puede dificultar la evaluación exhaustiva de todas las cuestiones pertinentes. La investigación puede requerir una profunda familiaridad con el sistema jurídico y una jerga jurídica particular, lo que puede limitar la capacidad de comprensión y aplicación de los investigadores no especializados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

- a. **Magide Herrero y Prada Arriarán (2020)** señalan que este principio exige que la Administración agote todas las fuentes de prueba disponibles y las incorpore al expediente en el marco del procedimiento administrativo sancionador, con el fin de demostrar si el denunciado realizó realmente la conducta que tendría la consideración de infracción. Dado que la verdad material u objetiva pesa siempre más que la verdad formal en el procedimiento administrativo, la Administración no debe conformarse con las pruebas presentadas por el denunciado, sino que debe actuar, incluso de oficio, para recabar pruebas adicionales y averiguar los hechos con el fin de encontrar la verdad material u objetiva.

Entonces, el aporte de Magide Herrero y Prada Arriarán (2020) destaca la relevancia de un principio fundamental en el derecho administrativo sancionador: la exigencia de que la Administración agote todas las fuentes de prueba disponibles durante el procedimiento. Su contribución resalta la necesidad de incorporar estas pruebas al expediente para demostrar si el denunciado realmente ha llevado a cabo la conducta que se considera una infracción.

La distinción entre verdad material u objetiva y verdad formal es determinante en su argumento. Enfatizan que, en el contexto del procedimiento administrativo, la verdad material u objetiva debe prevalecer sobre la verdad formal. Este enfoque implica que la Administración no puede limitarse únicamente a las pruebas presentadas por el denunciado. Al contrario, se insta a la Administración a tomar medidas activas, incluso de oficio, para recopilar pruebas adicionales y así garantizar una investigación exhaustiva que conduzca a la verdad material u objetiva.

En resumen, el aporte de los autores subraya la responsabilidad de la Administración de no conformarse con las pruebas presentadas, sino de actuar de manera proactiva para garantizar un proceso justo y completo. Su perspectiva aboga por una búsqueda activa de la verdad, más allá de las

limitaciones formales, en aras de una toma de decisiones justa en el ámbito administrativo sancionador.

- b. Luna Meneses (2021)**, concluyó que: Para garantizar que la alegación sea lo más exacta posible durante un procedimiento administrativo sancionador, el uso de pruebas de oficio debería ser obligatorio por política institucional. Esto evitaría el despilfarro de recursos tanto por parte de la administración como del ciudadano que debe pagar la defensa.

Dicho aporte, aborda la necesidad de hacer obligatorio el uso de pruebas de oficio en procedimientos administrativos sancionadores, lo cual presenta una perspectiva práctica y eficiente. La propuesta sugiere que implementar esta medida como política institucional sería beneficiosa tanto para la administración como para los ciudadanos involucrados.

En primer lugar, destacar la obligatoriedad del uso de pruebas de oficio podría contribuir significativamente a la precisión y exactitud de las alegaciones durante el procedimiento. Al hacerlo, se aseguraría una recopilación exhaustiva de pruebas desde el principio, evitando omisiones involuntarias o la dependencia exclusiva de las pruebas presentadas por las partes involucradas. Esto fortalecería la base probatoria del proceso y aumentaría la confianza en la toma de decisiones.

Además, la propuesta resalta la importancia de evitar el despilfarro de recursos, tanto por parte de la administración como de los ciudadanos afectados. El uso de pruebas de oficio desde el inicio del procedimiento podría reducir la necesidad de recursos adicionales destinados a la recolección tardía de evidencia, lo que podría resultar en ahorros tanto económicos como temporales.

La sugerencia de hacer obligatorio el uso de pruebas de oficio como política institucional aborda eficazmente aspectos prácticos y económicos, buscando mejorar la eficiencia y la equidad en los procedimientos administrativos sancionadores.

- c. Ponce Rivera (2017)**, refiere que: Para garantizar que la alegación sea lo más exacta posible durante un procedimiento administrativo sancionador, el uso de pruebas de oficio debería ser obligatorio por política institucional.

Esto evitaría el despilfarro de recursos tanto por parte de la administración como del ciudadano que debe pagar la defensa.

La afirmación sobre la obligatoriedad del uso de pruebas de oficio como política institucional en procedimientos administrativos sancionadores refleja una perspectiva práctica y eficiente, buscando mejorar la precisión y eficacia de los procesos. El aporte de esta idea radica en varios aspectos significativos.

En primer lugar, aborda la mejora de la exactitud de las alegaciones durante los procedimientos administrativos. Al hacer obligatorio el uso de pruebas de oficio, se asegura que la administración cuente con una base probatoria más completa y objetiva desde el inicio. Esto podría reducir la posibilidad de omisiones o sesgos en la recolección de evidencia, fortaleciendo la integridad del proceso y aumentando la confianza en la toma de decisiones. Además, la propuesta destaca un aspecto económico importante al señalar que esta medida puede evitar el despilfarro de recursos. La recolección tardía de pruebas o la dependencia exclusiva de las pruebas presentadas por las partes puede ser costosa y consumir tiempo. Al hacer obligatorio el uso de pruebas de oficio, se podría reducir la necesidad de recursos adicionales para la recopilación tardía de evidencia, beneficiando tanto a la administración como a los ciudadanos que deben costear sus defensas.

El aporte de la idea destaca la importancia de la eficiencia y la equidad en los procedimientos administrativos sancionadores, proponiendo una medida que podría mejorar la calidad del procedimiento y minimizar la carga financiera para los ciudadanos involucrados.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

La Ley N° 29981, promulgada el 15 de enero de 2013, establece la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como un organismo técnico especializado vinculado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. SUNAFIL tiene la responsabilidad de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Además, proporciona asesoría técnica, realiza investigaciones y propone la

creación de normas relacionadas con estas áreas. En el contexto de la presente investigación, es fundamental comprender no solo la función general de SUNAFIL, sino también el papel específico que desempeña en los procedimientos sancionadores laborales, especialmente durante el periodo 2022-2023 en la región de La Libertad, y cómo su intervención impacta directamente en estos procesos.

2.2.2. Procedimiento administrativo sancionador.

Según Gonzáles (2017) el procedimiento administrativo sancionador se entiende como el conjunto de acciones destinadas a establecer la responsabilidad administrativa, es decir, la identificación de acciones de una infracción y la correspondiente aplicación de una sanción. Este procedimiento no solo actúa como un mecanismo de defensa fundamental, sino que también permite a las partes acusadas ejercer sus derechos ante la Administración Pública.

Aunado a ello, también señala que, la relevancia de este procedimiento se observa desde dos perspectivas: por un lado, representa una herramienta esencial para que la Administración Pública cumpla con sus objetivos; por otro lado, es el mecanismo que asegura al administrado la protección necesaria para garantizar el respeto de sus derechos fundamentales.

2.2.2.1. Potestad fiscalizadora.

El *ius puniendi* del Estado se refiere a la autoridad para imponer sanciones en contextos tanto penales como administrativos, y es la herramienta que utiliza la administración pública para mantener el orden y proteger el interés general (Barrera y Rodríguez, 2018).

No obstante, en ambos casos, la imposición de sanciones administrativas debe basarse en el principio de legalidad, el cual sustenta la legitimidad de las sanciones impuestas por un organismo no judicial, como la administración o los tribunales contencioso-administrativos. Cabe señalar que, aunque la administración tiene esta facultad sancionadora, no siempre es imperativo que la ejerza. Las infracciones administrativas se distinguen de las penales y deben estar reguladas por leyes y reglamentos específicos. El principio de tipicidad es esencial, ya que proporciona seguridad jurídica al garantizar que la imputación de delitos o

faltas se realice de manera precisa, evitando la manipulación de injustas (Nettel y Rodríguez, 2017).

Además, es importante entender la base de las sanciones impuestas por la administración pública. En nuestro sistema legal, se reconoce de manera general que la administración tiene la capacidad de aplicar sanciones en diversos campos (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

El Tribunal Constitucional de España, al analizar la legislación comparada y referirse a las guías prácticas del procedimiento administrativo sancionador, resalta ciertas justificaciones para que la Administración ejerza su función sancionadora (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017). Estas justificaciones incluyen: evitar la sobrecarga de casos menores en el sistema judicial, optimizar la eficiencia del sistema represivo para las infracciones leves, y fomentar una respuesta más rápida por parte de la autoridad sancionadora hacia los infractores.

Así, la característica distintiva del procedimiento administrativo sancionador en la administración pública es su naturaleza represiva, activada ante cualquier infracción al marco legal (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017). Por último, es importante señalar que, en nuestro sistema legal, los principios, normas y garantías aplicables al procedimiento administrativo sancionador están establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

2.2.2.2. Fiscalización laboral.

De acuerdo con la OIT, la función de la inspección del trabajo es una responsabilidad de la administración laboral cuyo objetivo es verificar el cumplimiento de la legislación laboral en los lugares de trabajo. Su principal es persuadir a las partes implicadas sobre la importancia y el beneficio común de adherirse a las normativas laborales, utilizando para ello métodos preventivos, educativos y, cuando sea necesario, coercitivos.

De manera similar, la inspección laboral se presenta como el mecanismo clave para demostrar la presencia del Estado y su capacidad de intervenir para fomentar una cultura de prevención. Esta cultura abarca todas las áreas bajo su autoridad, promoviendo activamente el cumplimiento en aspectos como las relaciones laborales, condiciones de trabajo, salarios, seguridad y salud

ocupacional, y otros temas de índole laboral y de seguridad social (Requejo Alemán, 2013).

El sistema de inspección del trabajo opera como un sistema unificado, funcional y polivalente, dirigido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Este sistema se compone de un marco normativo, entidades, personal y recursos que permiten asegurar el cumplimiento de las normas laborales, la prevención de riesgos, la regulación del empleo, el trabajo infantil, la promoción laboral, la formación profesional, la seguridad social y otros asuntos que se le asignan.

Cabe destacar que la función de la inspección de trabajo no solo busca proteger los derechos de los trabajadores activos, sino también de aquellos que han terminado su relación laboral. Esto se debe a que el empleador sigue teniendo obligaciones que cumplir una vez que el vínculo laboral ha concluido. Dichas obligaciones incluyen el pago de liquidaciones por beneficios sociales, la emisión de certificados de trabajo y constancias de cese, entre otros documentos necesarios para garantizar el cumplimiento adecuado (Toyama y Rodríguez, 2009).

2.2.2.3. Principios.

El TUO de la Ley N° 27444 contempla los principios y bases fundamentales que sustentan la potestad sancionadora de la administración pública, estableciendo un marco que regula la imposición de sanciones y garantiza que estas se aplican de manera justa y conforme a derecho. Uno de los aspectos más relevantes es que los derechos de los administrados deben ser respetados, asegurando que no se les impongan condiciones más graves.

Este capítulo establece garantías esenciales que protegen a los administrados durante los procedimientos sancionadores, las cuales incluyen el principio de legalidad, la proporcionalidad de las sanciones y el derecho a un procedimiento justo y transparente. La normativa garantiza que cualquier acción sancionadora emprendida por la administración no solo esté fundamentada en la ley, sino que también respeta los derechos y principios básicos que aseguran la imparcialidad.

- a) Legalidad:** El principio establece que tanto la determinación de las sanciones como la atribución de la potestad sancionadora a los órganos

competentes deben estar limitadas por normas con rango de ley, y las sanciones no deben implicar la privación de libertad. Asimismo, ninguna institución, sin importar la relevancia que tenga en el ejercicio de su potestad sancionadora, puede ejercer dicha potestad sobre las personas bajo su jurisdicción, a menos que "exista una norma expresa con rango de ley que lo autorice" (Morón, 2019).

b) Debido procedimiento: Este principio, identificado como el debido proceso, determina que el procedimiento debe realizarse garantizando la protección y respeto de los derechos desde su "origen" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017). Asimismo, al delegar dichos procesos a diferentes autoridades, se debe establecer una separación clara entre la etapa de investigación y la fase de imposición de sanciones.

c) Razonabilidad: El proceso de toma de decisiones en la administración pública debe considerar la proporcionalidad, incluidas las sanciones, de acuerdo con el principio de razonabilidad. Según la teoría alemana, este principio también se refleja en la prohibición del exceso, un mandato constitucional que autoriza a la administración pública a restringir, limitar o afectar los derechos de las personas dentro de ciertos límites (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017). En línea con este principio, el inciso 3 del artículo 248 del TUO de la Ley 27444 establece los criterios que las autoridades administrativas deben observar para determinar la sanción aplicable por una infracción, asegurando que sea necesaria, adecuada y proporcional. Estos criterios son:

- El beneficio ilícito atribuible a la conducta infractora.
- La probabilidad de que se descubra la infracción.
- El alcance del daño al bien público y/o a la propiedad legalmente protegida.
- El perjuicio económico resultante.
- La reincidencia, que es la realización de la misma infracción en el plazo de un (01) año a contar desde la firmeza de la resolución sancionadora de la infracción inicial.
- Las circunstancias que rodearon la conducta del infractor.
- Si la actuación del infractor fue intencionalmente dolosa o no.

- d) Tipicidad:** De acuerdo con el principio de tipicidad, para que la Administración Pública pueda hacer uso de su potestad sancionadora, debe tenerse en cuenta que tanto la tipificación de las infracciones como sus consecuencias, o posibles sanciones, deben estar expresamente previstas mediante una norma con rango de ley. de forma que sea posible identificar la conducta ilícita.
- e) Irretroactividad:** La Constitución Política del Perú aborda el principio de irretroactividad en su artículo 103, disponiendo que "la ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efecto retroactivo, salvo, en ambos casos, en materia penal cuando favorezca al reo. Asimismo, el numeral 5 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444 establece que "son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes al momento del acto administrativo a sancionar, salvo que las posteriores sean más favorables.
- f) Concurso de infracciones:** Alude a la posibilidad de que se presenten circunstancias en las que más de un hecho o circunstancia constituyan infracción administrativa. En nuestro ordenamiento jurídico debe imponerse la infracción más grave, según el numeral 6 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, aun cuando una misma actividad califique para más de una infracción. Ello sin limitar la posibilidad de interponer recursos legales adicionales.
- g) Continuación de infracciones:** Es necesario que hayan transcurrido al menos treinta días desde la fecha de imposición de la última sanción para imponer infracciones en las que se esté incurso de forma continuada, debiendo solicitarse al interesado que acredite el cese de la infracción en dicho plazo.
- h) Causalidad:** Según el principio de causalidad, quien comete una presunta infracción debe asumir las consecuencias impuestas por la autoridad administrativa. Esta teoría se complementa con el principio de personalidad de las sanciones, el cual establece que la responsabilidad recae exclusivamente sobre la persona que, conforme a la ley, ha realizado un acto ilícito; es decir, nadie puede ser considerado responsable por las acciones de otro. Además, debe existir una relación de causa-efecto entre

la persona sancionada y el hecho que se califica como infracción (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

- i) Presunción de licitud:** La frase "Toda persona es considerada inocente mientras su responsabilidad no haya sido declarada judicialmente" aparece en el literal e del numeral 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que establece la presunción de legalidad. Finalmente, nuestro ordenamiento jurídico establece que "las entidades deben presumir que los administrados han actuado conforme a sus deberes mientras no tengan prueba en contrario" en concordancia con el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la Ley 27444.
- j) Culpabilidad:** La responsabilidad administrativa es subjetiva en nuestro ordenamiento jurídico, salvo en las situaciones en que se haya creado una responsabilidad administrativa objetiva mediante ley o decreto legislativo, de acuerdo al numeral 10 del artículo 248 del TUO de la ley 27444.
- k) Non bis in ídem:** Esto constituye una garantía para el administrado, ya que no puede ser sancionado dos veces por la misma conducta ni sometido a dos procesos distintos por el mismo hecho. Cuando se han determinado la identidad del sujeto, el acto y el fundamento, no es posible imponer de manera consecutiva o concurrente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en nuestro sistema, conforme al párrafo 11 del artículo. Esta prohibición también se extiende a las sanciones administrativas, salvo en casos de persistencia de las infracciones mencionadas en el apartado 7 (Morón, 2019).

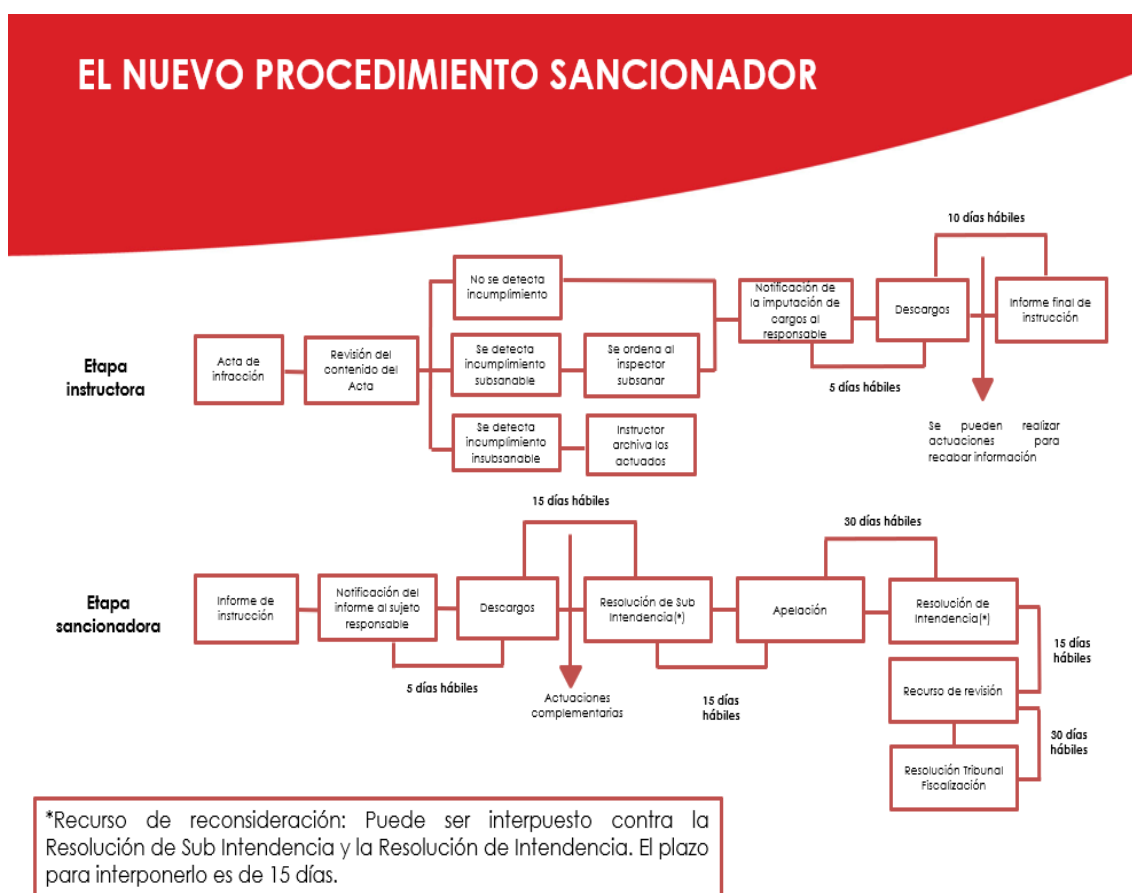
2.2.2.4. Procedimiento administrativo sancionador laboral.

El procedimiento administrativo sancionador laboral se inicia de oficio mediante la notificación de la imputación de cargos, elaborada con base en un acta de infracción, y se orienta a permitir que los sujetos señalados como posibles responsables presenten sus alegatos y pruebas en su defensa. Este procedimiento se estructura en dos fases: una instructora y otra sancionadora, según lo dispuesto por la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento, en concordancia con el TUO de la Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Este procedimiento abarca una serie de acciones y pasos que la autoridad laboral de un país establece para investigar y, en su caso, sancionar infracciones a las normas laborales, ya sean cometidas por trabajadores o trabajadores. Dichas infracciones pueden involucrar aspectos como el cumplimiento de las leyes laborales, la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones laborales, y los derechos de los trabajadores, entre otros.

Figura 1.

El nuevo proceso sancionador



Fuente: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Intendencia Regional de La Libertad.

2.2.2.5. Debido procedimiento en el procedimiento administrativo sancionador.

El numeral 1.2 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en

adelante TUO), establece los principios, que son garantías que rigen el procedimiento administrativo sancionador y que forman parte explícita del debido proceso. El TUO señala que:

“Las partes interesadas gozan de los derechos y garantías que implica un procedimiento administrativo adecuado. Tales derechos y garantías comprenden, entre otros, el derecho a la notificación, el acceso al expediente, la defensa contra los cargos, la presentación de contraargumentos, la producción de pruebas, la petición de la palabra cuando sea necesario y la recepción de una decisión legal de una autoridad competente en un plazo razonable. También tienen derecho a recurrir las decisiones que les afecten directamente. Los principios rectores del derecho administrativo guían la institución de un proceso administrativo adecuado. Sólo cuando la norma de derecho procesal es coherente con el sistema administrativo es aplicable”.

El debido proceso se manifiesta en tres niveles: primero, como el derecho al procedimiento administrativo, que garantiza que todo ciudadano pueda acceder a un proceso antes de que se tome una decisión administrativa que lo afecte; segundo, como el derecho a evitar la desviación de las multas del procedimiento administrativo, lo que obliga a la autoridad a llevar a cabo dicho procedimiento con el objetivo de lograr los resultados legítimos establecidos; y tercero, como el derecho a la igualdad en la administración de justicia ya las garantías propias del debido proceso. Estas garantías comprenden un conjunto mínimo de derechos que aseguran la protección de los administrados. En esencia, esto implica trasladar al ámbito administrativo las garantías originalmente concebidas para los procesos jurisdiccionales (Morón, 2019).

El procedimiento administrativo sancionador se regula por el artículo 230.2 de la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), que exige el respeto de "las garantías del debido proceso" dentro del régimen sancionador administrativo, además de las reglas generales del procedimiento administrativo. Esto significa que no pueden imponerse sanciones sin haber realizado previamente un procedimiento adecuado en el que participe el implicado, garantizando que dicho procedimiento haya sido creado específicamente para la imposición de sanciones legales, es decir, un procedimiento sancionador (Morón, 2019).

Asimismo, es importante destacar que, dada la naturaleza punitiva del procedimiento administrativo sancionador, los operadores tienden a interpretar las normas y principios que lo rigen siguiendo criterios propios del derecho penal. Esto se debe en parte a una gestión deficiente del derecho administrativo ya la creciente difusión de la teoría penal. Sin embargo, al aplicar estas normas, se debe tener en cuenta que el procedimiento administrativo tiene características y objetivos específicos que lo distinguen del proceso penal (Ponce, 2017).

2.2.2.6. El derecho a la prueba como parte del debido procedimiento administrativo sancionador.

El derecho a presentar y desahogar pruebas es una de las garantías incluidas en el debido proceso. Esta promesa se menciona expresamente en la sección 1.2 del TUO de la LPAG y tiene origen constitucional porque es un componente crucial del derecho a una protección procesal adecuada, según el Tribunal Constitucional.

El poder administrativo no tiene que justificar la validez de sus actos para cumplir con el concepto de presunción de legalidad, sino que es responsabilidad de la administración refutar la presunción aportando pruebas que respalden el nivel de las alegaciones formuladas. En los procedimientos administrativos, la función del investigador es determinar la verdad material, lo que exige que sea imparcial en su toma de decisiones (Baca Merino, 2020). Esto difiere del papel del fiscal en los procedimientos penales, en los que la persecución del delito y del delincuente viene exigida por la condición del fiscal como titular de la acción penal.

Por otro lado, este privilegio conlleva la necesidad de que la autoridad administrativa actúe sobre las pruebas presentadas y las valore de forma exhaustiva e imparcial. Además, abarca la posibilidad de que el administrado pida al profesor que realice procesos como inspecciones oculares, toma de declaraciones, búsqueda de información en otras organizaciones o realización de otras actividades que respalden sus alegaciones.

El TUO del artículo 172.1 de la LPAG prevé que los medios probatorios presentados por el administrado pueden ser rechazados si no guardan relación con el fondo del asunto, son improcedentes o superfluos. Según Gordillo, este criterio es adecuado, ya que el administrado no siempre cuenta con la asesoría de un

abogado, y la normativa exige que el instructor del procedimiento valore el propósito de los medios probatorios sin que el imputado tenga que justificar su ofrecimiento (Morón, 2019).

Por otra parte, el instructor debe decidir si acepta o rechaza las solicitudes del demandado calculando en la relevancia y la oportunidad de las pruebas, y debe evaluar si estas pueden contribuir a demostrar la verdad material. Cuando los medios de prueba no son pertinentes, el artículo 163.1 de la LPAG permite impugnar la resolución que deniega su aportación (Morón, 2019).

En cuanto al impulso de oficio y la carga oficial de la prueba, la administración está obligada a presentar todas las pruebas necesarias para establecer la responsabilidad del administrado, quien debe tener la oportunidad de conocerlas y refutarlas adecuadamente. Aunque teóricamente un medio de prueba presentado por el administrado debería tener el mismo peso que uno producido por la administración, en la práctica los informes y documentos oficiales suelen tener mayor influencia en la decisión final (Vinatea y Toyama, 2019).

En el ámbito de la valoración de las pruebas, ciertas formas, como la declaración testifical, tienen un valor relativo. Se consideran, pero generalmente sólo cuando aportan información adicional o pueden ser respaldadas por otras pruebas, como peritajes. No obstante, esto no implica que se desestimen automáticamente; más bien, deben valorarse en conjunto con otros elementos, y es la autoridad la que decide su peso en el proceso (Vinatea y Toyama, 2019).

El sistema de valoración de la prueba en el Perú se basa en la "sana crítica", que exige que el juez justifique de manera lógica y razonada sus decisiones sobre la eficacia probatoria. Esto implica que debe analizar cada prueba de forma individual y luego integrarlas de manera coherente, defendiendo sus decisiones con argumentos basados en la lógica y el sentido común (Morón, 2019).

Entre los derechos vinculados con el derecho a probar se incluyen: el derecho a exigir la prueba de los hechos que la administración deba tener por

ciertos, el derecho a presentar pruebas en nombre de las partes, el derecho a controlar las pruebas presentadas en su contra, y el derecho a que se valoren adecuadamente las pruebas de descarga (Morón, 2019).

2.2.2.7. La carga de la prueba.

Según el artículo 171 de la LPAG, corresponde a las partes implicadas aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, sugiriendo peritajes, testimonios, inspecciones y otros procedimientos permitidos, o formulando alegaciones. La carga de la prueba se rige por el impulso de oficio.

El artículo 1.3 del TUO define el concepto de promoción de oficio y señala que las autoridades deben orientar e impulsar el procedimiento, así como ordenar la ejecución o práctica de las actividades que sean necesarias para el esclarecimiento y solución de las cuestiones controvertidas.

En consecuencia, el procedimiento administrativo en el sistema jurídico peruano se fundamenta, entre otros principios, en la oficialidad de la carga de la prueba, que se vincula estrechamente con el principio de la verdad material. Este principio obliga a la autoridad a emplear todos los medios disponibles para establecer la autenticidad de los hechos en cuestión. La administración está comprometida a llevar a cabo todas las diligencias probatorias necesarias para obtener y demostrar la verdad material, lo que sustenta la ejecución de sus decisiones. No es considerar relevante si los hechos que sirven de base para las pruebas llevarán a un resultado favorable o desfavorable para la administración o para las demás partes involucradas (Morón, 2019).

En teoría, la responsabilidad de presentar pruebas recae sobre la administración, no sólo porque debe buscar la verdad, sino también porque sus decisiones deben basarse en hechos verificables. Además, el procedimiento administrativo sancionador se inicia de oficio, motivado por una causa invocada por la administración y no por el administrado, lo que impone a la administración la carga de presentar pruebas que respalden sus alegaciones (Morón, 2019).

No obstante, debido a la naturaleza dialéctica del procedimiento sancionador, donde se ejerce la potestad sancionadora del Estado mediante resoluciones que alegan la comisión de hechos calificados como infracciones administrativas, es esencial garantizar el derecho de contradicción del

administrado. Esto introduce el concepto de carga dinámica de la prueba, basado en la idea de que quien tenga mejores condiciones para probar un hecho debe asumir dicha carga.

2.2.3. Prueba de oficio.

Una de las garantías incluidas en el debido proceso es el derecho a presentar y aportar pruebas. El artículo 1.2 del TUO de la LPAG tiene origen constitucional, ya que es parte esencial del derecho a una adecuada protección procesal, como ha señalado el Tribunal Constitucional. Esta cláusula de base constitucional reconoce abiertamente esta garantía. Por contener implícitamente una porción de dicho derecho, como lo señaló este Tribunal en su sentencia recaída en el Expediente N° 010-2002-AI/TC, el derecho a probar es uno de los componentes fundamentales del derecho a la tutela procesal efectiva, según la interpretación que el máximo tribunal ha hecho de la Constitución (Ponce Rivera, 2017).

La Administración está obligada a presentar todas las pruebas pertinentes que demuestren la responsabilidad del administrado, de acuerdo con el impulso de oficio y el carácter oficial de la carga de la prueba. De esta forma se garantiza que el administrado tenga la oportunidad de comprender completamente toda la información para que pueda oponerse de la forma que considere más conveniente. La Administración está obligada a presentar todas las pruebas pertinentes que demuestren la responsabilidad del administrado, de acuerdo con el impulso de oficio y el carácter oficial de la carga de la prueba. De esta forma se garantiza que el administrado tenga la oportunidad de comprender completamente toda la información para que pueda oponerse de la forma que considere más conveniente. (Ponce Rivera, 2017).

Corresponde a los interesados presentar pruebas, de conformidad con el artículo 171° de la LPAG, mediante la presentación de escritos e informes, recomendación de peritajes, testimonios, inspecciones y demás diligencias o reclamaciones permitidas. La promoción de oficio es otra norma que controla la carga de la prueba. La promoción de oficio está definida en el artículo 1.3 del TUO, que también ordena que las autoridades dirijan e impulsen el procedimiento, así

como que ordenen la ejecución o práctica de las diligencias necesarias para la explicación y solución de los problemas contenciosos.

En consecuencia, la formalidad de la carga de la prueba, vinculada al principio de verdad material y que obliga a la autoridad a utilizar todos los medios a su alcance para establecer la veracidad de los hechos evaluados, rige el procedimiento administrativo en el sistema peruano, entre otros aspectos. En consecuencia, en todas sus providencias, la administración busca implacablemente la verdad material. Así, está obligada a emplear todas las estrategias probatorias que conduzcan al conocimiento y convencimiento de esa certeza, sin detenerse a pensar si los hechos relevantes necesitan un resultado favorable o desfavorable para la administración o para otras partes (Morón, 2011).

2.2.4. Aplicación de la prueba de oficio en el derecho comparado.

La prueba de oficio en el derecho administrativo sancionador varía según el sistema jurídico de cada país. No obstante, en general, los sistemas de derecho continental tienden a adoptar un enfoque más inquisitivo, mientras que los sistemas de common law dependen en mayor medida de la iniciativa probatoria de las partes.

A) España.

En el sistema jurídico español, la prueba de oficio es un principio fundamental en el procedimiento administrativo sancionador. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece que la administración tiene la obligación de investigar los hechos relevantes del caso, sin depender exclusivamente de las pruebas aportadas por los interesados (Ley 39/2015, art. 75). Este principio garantiza la verdad material sobre la verdad formal y permite que la administración actúe proactivamente para esclarecer la realidad de los hechos antes de tomar una decisión (García de Enterría & Fernández, 2019).

B) Francia.

En el derecho administrativo francés, la administración también posee facultades para investigar y recopilar pruebas de oficio. El sistema se basa en el principio inquisitivo, donde el órgano administrativo tiene un papel activo en la recolección de pruebas con el fin de asegurar la legalidad de sus resoluciones (Chapus, 2016). De acuerdo con el Code de justice administrative, el juez

administrativo tiene la facultad de solicitar de oficio cualquier documento o prueba que considere necesario para el esclarecimiento del caso (Code de justice administrative, art. R.623-1).

C) Alemania.

El derecho administrativo alemán se rige por el principio de investigación de oficio (Amtsermittlungsgrundsatz), recogido en el Código Administrativo Federal Alemán (Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVfG). Según esta normativa, las autoridades administrativas están obligadas a investigar de manera independiente todos los hechos relevantes antes de emitir una decisión (VwVfG, art. 24). Este principio refuerza la imparcialidad del procedimiento y asegura que la resolución administrativa se base en hechos verificables y objetivos (Maurer, 2016).

D) Reino Unido.

En el sistema británico, que se basa en el common law, el procedimiento administrativo es generalmente adversarial, lo que significa que las partes involucradas deben aportar sus propias pruebas. Sin embargo, algunas agencias reguladoras, como la Competition and Markets Authority (CMA), tienen facultades para llevar a cabo investigaciones de oficio en materia de competencia y protección al consumidor (Craig, 2021). En estos casos, las agencias pueden recopilar pruebas sin necesidad de una solicitud previa de las partes, aunque este poder es más limitado en comparación con los sistemas de derecho continental.

2.3. Definición de términos básicos.

- a) Prueba:** El esfuerzo de la parte por demostrar los hechos que utiliza como fundamento de su pretensión mediante las técnicas especificadas en la norma procesal, con el objetivo de demostrar al tribunal la certeza probatoria de la parte (Diccionario de la Real Academia Española, 2023).
- b) Prueba de oficio:** La prueba de oficio es un dispositivo procesal que permite la producción de pruebas de oficio por el juez mediante su decreto y práctica con el fin de averiguar la verdad sobre las circunstancias imputadas en la acción (Herrera Díaz y Pérez Restrepo, 2021)
- c) Procedimiento:** Conjunto de leyes que estructuran y controlan las fases de un procedimiento jurídico. El procedimiento administrativo incluye

ahora como especialidad el procedimiento especial en materia de potestad sancionadora (Diccionario de la Real Academia Española, 2023).

- d) Administración Pública:** El conjunto de organizaciones que, formando parte de la Administración estatal, autonómica o municipal, sirven objetivamente los intereses públicos mediante el cumplimiento de la ley y la prestación de los servicios necesarios. (Diccionario de la Real Academia Española, 2023).
- e) Procedimiento administrativo sancionador:** Con el fin de proteger el derecho de defensa del acusado y la exactitud de su juicio, la Administración está obligada a seguir una serie de procesos prescritos al hacer uso de su potestad sancionadora (Diccionario de la Real Academia Española, 2023).
- f) Infracción administrativa:** Una conducta u omisión normal, ilegal y responsable que la ley castiga con una sanción administrativa. Los componentes fundamentales de ambas son los mismos que en el delito. (Diccionario de la Real Academia Española, 2023).

CAPÍTULO III

SUPUESTOS DE INVESTIGACIÓN

2.1. Supuesto de Investigación

2.1.1. *Supuesto general.*

La connotación de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad durante el período 2022-2023 influye directamente en la consistencia, objetividad, imparcialidad y percepción de justicia del sistema sancionador. La falta de criterios claros y su aplicación inconsistente generan incertidumbre en la determinación de infracciones, afectando la equidad y efectividad de las decisiones administrativas.

2.1.2. *Supuestos específicos.*

Supuesto específico 1: La connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la consistencia y objetividad de los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad se ve afectada por la falta de lineamientos claros, lo que genera decisiones contradictorias y disminuye la coherencia del sistema sancionador.

Supuesto específico 2: La connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la imparcialidad y equidad de los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad se ve comprometida debido a la ausencia de criterios normativos definidos, lo que permite interpretaciones subjetivas y genera riesgos de arbitrariedad en la toma de decisiones.

Supuesto específico 3: La connotación de la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad se ve afectada por la falta de criterios definidos en la aplicación de la prueba de oficio, lo que genera incertidumbre en la determinación de infracciones administrativas y afecta la seguridad jurídica de los administrados.

Supuesto específico 4: La connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales en comparación con los procesos judiciales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad impacta la percepción de justicia, equidad y efectividad del sistema administrativo sancionador, generando desconfianza en los administrados respecto a su derecho a una defensa justa.

2.2. Matriz de categorías.

Tabla 1

Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Definición de la categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
CI: La aplicación de la prueba de oficio.	Situación en la que la Administración Pública no cumple adecuadamente con su deber de investigar y recopilar pruebas de manera activa y objetiva en un procedimiento administrativo sancionador.	La connotación de la aplicación de la prueba de oficio en el procedimiento administrativo sancionador será evaluada mediante los criterios de aplicación de la prueba de oficio, supervisión y control de la prueba de oficio, imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales, correcta aplicación de las sanciones en los procedimientos sancionadores laborales y carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales	Criterios de aplicación de la prueba de oficio	Falta de intervención en situaciones de desequilibrio procesal <hr/> Omisión de pruebas	En los expedientes administrativos sancionadores se verifica la falta de criterios de aplicación de la prueba de oficio.
			Supervisión y control de la prueba de oficio	Registro y documentación detallada <hr/> Revisión y apelación efectiva	En los expedientes administrativos sancionadores se verifica la ausencia de supervisión y control de la prueba de oficio.
			Imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales	Acceso a la información y notificación oportuna <hr/> Derecho al informe oral y a la defensa	En los expedientes administrativos sancionadores se verifica la imparcialidad y falta de equidad en los procedimientos sancionadores laborales por la ausencia de aplicación de la prueba de oficio.
CD: Procedimiento administrativo sancionador	Se considera el conjunto de actuaciones encaminadas a determinar la culpabilidad administrativa, es decir, la comisión de una infracción y la consiguiente imposición de una sanción. Este método sirve tanto de salvaguarda crucial como de medio para que las partes acusadas de la presunta infracción hagan valer sus derechos		Correcta aplicación de las sanciones en los procedimientos sancionadores laborales	Proporcionalidad de la sanción <hr/> Consistencia en la aplicación de las sanciones	En los expedientes administrativos sancionadores se verifica que, por la ausencia de aplicación de la prueba de oficio, se imponen sanciones incorrectas en los procedimientos sancionadores laborales
			Carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales	Claridad de la carga probatoria <hr/> Igualdad en el acceso a evidencia	En los expedientes administrativos sancionadores se verifica que se enfoca incorrectamente la carga de la

2.2.1. Categorías Apriorísticas.

La ausencia de aplicación de la prueba de oficio: La ausencia de la connotación de la aplicación de la prueba de oficio se refiere a la falta de adecuación, diligencia o eficacia en el ejercicio de la facultad de la Administración Pública para recopilar de forma independiente los datos y pruebas necesarios durante un procedimiento administrativo. En este contexto, la prueba de oficio implica la capacidad de la administración para iniciar y llevar a cabo investigaciones de manera proactiva, sin depender exclusivamente de las pruebas presentadas por las partes involucradas.

En el contexto de la presente investigación, la ausencia de la connotación de la aplicación de la prueba de oficio se convierte en un elemento crítico, ya que afecta directamente los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL en la región de La Libertad durante el periodo 2022-2023. La falta de diligencia en la aplicación de esta herramienta puede comprometer la imparcialidad, la exhaustividad y la validez de las decisiones administrativas, impactando así la protección de los derechos e intereses de los administrados y la eficacia del procedimiento en sí.

Procedimiento administrativo sancionador: Con el fin de proteger el derecho de defensa del acusado y la exactitud de su juicio, la Administración está obligada a seguir una serie de procesos prescritos al hacer uso de su potestad sancionadora (Diccionario de la Real Academia Española, 2023). En este sentido, el procedimiento administrativo sancionador es el marco estructural en el cual ocurren estas ausencias. La Administración, en este caso representada por la SUNAFIL, tiene la responsabilidad de conducir el procedimiento de manera justa, eficiente y conforme a los principios del debido proceso.

2.2.2. Subcategoría apriorística.

Facultad de la prueba de oficio de la administración: La prueba de oficio es una facultad esencial de la Administración Pública en los procedimientos

administrativos sancionadores, ya que le permite actuar de manera proactiva para garantizar la búsqueda de la verdad material. Esta potestad se fundamenta en el principio de impulso de oficio, establecido en el artículo 173 de la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), el cual faculta a la Administración a dirigir el procedimiento y ordenar las diligencias necesarias para esclarecer los hechos controvertidos.

En el ámbito sancionador, la facultad de la prueba de oficio se justifica en la necesidad de asegurar procedimientos justos, equitativos y objetivos. La Administración no puede limitarse a valorar únicamente las pruebas presentadas por las partes, sino que debe adoptar un rol activo en la recolección de evidencia cuando la naturaleza del caso lo exija. Esto es particularmente relevante cuando el administrado no cuenta con los medios o el conocimiento suficiente para aportar pruebas que sustenten su defensa, o cuando la Administración detecta indicios de que los elementos probatorios existentes son insuficientes o contradictorios.

Desde una perspectiva doctrinal, autores como Morón Urbina (2019) sostienen que la prueba de oficio es un mecanismo que fortalece el debido procedimiento, ya que permite a la Administración actuar en función de criterios objetivos y evitar la imposición de sanciones basadas en presunciones o deficiencias probatorias. No obstante, su uso debe ser regulado con claridad para evitar arbitrariedades o excesos que puedan afectar la imparcialidad del procedimiento.

En el contexto de la SUNAFIL, la facultad de la prueba de oficio adquiere especial relevancia, dado que los procedimientos sancionadores en materia laboral buscan proteger derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral. Sin embargo, como se evidencia en la investigación, la falta de aplicación sistemática de esta facultad puede generar inconsistencias en la determinación de infracciones, afectando la percepción de justicia y la efectividad del sistema sancionador.

Procedimiento administrativo sancionador laboral: El procedimiento administrativo sancionador laboral es el mecanismo mediante el cual la Administración impone sanciones a empleadores o trabajadores que incumplan la normativa sociolaboral vigente. En el Perú, este procedimiento es regulado por la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, así como por el Texto

Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG).

El procedimiento sancionador laboral se inicia de oficio y está compuesto de dos fases, una instructora y otra sancionadora:

- **Fase instructora:** Se inicia con la emisión de la imputación de cargos en mérito al acta de infracción por vulneración del ordenamiento sociolaboral, a la labor inspectiva y a la normativa de seguridad y salud en el trabajo. En esta etapa, se recopilan pruebas y una vez vencido el plazo para presentar los descargos por parte del administrado, con o sin descargo, se emite un informe final de instrucción.
- **Fase sancionadora:** Se inicia con la recepción del informe final de instrucción el cual es notificado al administrado y una vez vencido el plazo para presentar los descargos por parte del administrado, con o sin descargo, se emite una resolución que puede determinar la aplicación de una sanción o el archivo del procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador laboral debe respetar principios fundamentales como el debido procedimiento, la proporcionalidad, la legalidad y la presunción de inocencia. Sin embargo, uno de los problemas detectados en la investigación es la falta de criterios claros en la aplicación de la prueba de oficio dentro de este proceso. Esto puede generar decisiones administrativas que no reflejan con precisión la realidad de los hechos, afectando la objetividad y consistencia de las sanciones impuestas.

A nivel comparado, en países como España y Alemania, el procedimiento sancionador laboral otorga un rol activo a la Administración en la recopilación de pruebas, lo que contribuye a garantizar decisiones más justas y fundamentadas. En el caso peruano, fortalecer el uso de la prueba de oficio en este procedimiento permitiría mejorar la equidad y efectividad del sistema de fiscalización laboral.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

3.1. Método y tipo de la investigación

3.1.1. Método.

3.1.1.1. Dogmático.

El enfoque dogmático se basa en el análisis de normas legales y jurisprudencia existente para obtener conclusiones jurídicas (Diccionario de la Real Academia Española, 2023). Para utilizar este método en la tesis, se realizó un estudio detallado de las disposiciones legales y los precedentes judiciales relacionados con el procedimiento sancionador y la prueba de oficio. Se analizó la legislación aplicable, tanto a nivel nacional como internacional, así como las decisiones judiciales relevantes. El objetivo del enfoque es examinar cómo se ha abordado la prueba de oficio en otros casos similares y determinar su importancia y necesidad en el procedimiento sancionador.

3.1.1.2. Exegético.

Para Martínez (2023), este método es parte de la interpretación del Derecho como una ciencia que su propia naturaleza asume una arista interpretativa que se vincula con la interpretación y aplicación de las normas e instituciones jurídicas, tanto sustantivas como adjetivas, así como el actuar de los organismos y operadores jurídicos.

El enfoque exegético se centra en la interpretación de textos legales y la comprensión de su significado. Este método permitió realizar un análisis detallado de la legislación y los reglamentos pertinentes que rigen el procedimiento sancionador. Se examinó cómo se define la prueba de oficio en el marco normativo, identificando los fundamentos teóricos y jurídicos de su incorporación y analizar las implicancias prácticas de su utilización. El objetivo sería interpretar y comprender en profundidad el alcance y la connotación de la prueba de oficio en el contexto del procedimiento sancionador.

3.1.1.3. Comparatista.

Según Martínez (2023), el método facilita una comprensión profunda del Derecho comparado, permitiendo analizar tanto las similitudes como las diferencias

entre las disposiciones jurídicas de diversos países dentro de un mismo sistema legal. Además, este enfoque ofrece una perspectiva comparativa de las categorías jurídicas fundamentales de otros sistemas legales, abarcando sus tradiciones, principios y la interpretación del Derecho por parte de sus operadores. Esto contribuye a una visión integral y contextual de los ordenamientos jurídicos, las ramas del derecho y las normas específicas, tanto a nivel global como regional.

El enfoque comparatista implica el análisis de diferentes sistemas jurídicos o normativos para identificar similitudes y diferencias. En esta tesis, se empleó el método comparatista para examinar cómo se aborda la prueba de oficio en otros países o sistemas jurídicos. Para ello, fue necesario realizar una revisión exhaustiva de la legislación y jurisprudencia de diferentes jurisdicciones para determinar si existe la incorporación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores y cómo se aplica en la práctica. Este análisis comparativo permitió evaluar la importancia y la connotación de la prueba de oficio en el contexto del procedimiento sancionador.

3.1.2. Tipo o alcance.

3.1.2.1. Por su finalidad.

Murillo (2008) señala que esta investigación se clasifica como exploratoria, ya que se centra en abordar un problema o cuestión específica. Su propósito es buscar y consolidar conocimientos que sean aplicables a la solución de dicho problema.

Esto es, debido a que la presente investigación tiene el objetivo de analizar y comprender la situación actual respecto a la falta de aplicación de la prueba de oficio en dicho procedimiento. La finalidad de esta investigación es obtener información detallada sobre las prácticas existentes en relación a la prueba de oficio en el contexto del procedimiento administrativo sancionador, identificar las posibles limitaciones o consecuencias de su falta de aplicación y generar conocimiento base para futuros estudios o propuestas de mejora en el sistema administrativo sancionador.

3.1.2.2. Por su profundidad.

El presente trabajo se clasificará como descriptivo, ya que, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), su propósito es detallar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que sea analizado.

Por lo tanto, lo que busca esta investigación es analizar la necesidad, importancia y connotación de incorporar la prueba de oficio en el procedimiento sancionador, y la eficacia e impacto que podría causar en se incorpora en la legislación administrativa.

3.1.2.3. Por su naturaleza.

Este trabajo de investigación pertenece al enfoque cualitativo, ya que, como indican Fernández, Hernández y Baptista (2010), se basa en la recolección de datos no numéricos para explorar y perfeccionar las preguntas de investigación durante el proceso de interpretación.

3.2. Diseño de la investigación.

El diseño de investigación de estudios de casos como parte de una estrategia investigativa busca dar respuesta a una pregunta de investigación que permite usar diferentes métodos para hacer constantes comparaciones múltiples (Urra, Núñez, Retamal y Jure, 2014). Este diseño, resulta aplicable al presente trabajo, dado que es un estudio de casos que abordan el problema general y los problemas específicos que se han planteado en los supuestos de la investigación, relacionados con la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023. A continuación, se detallan la aplicación del diseño en la investigación:

- **Selección de casos:** Se identificaron una serie de casos específicos dentro de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD relacionados con la aplicación de la prueba de oficio en procedimientos sancionadores laborales. Estos casos son ejemplos representativos de situaciones donde se ha verificado la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio.
- **Recopilación de datos:** Se recolectaron datos detallados sobre cada uno de los casos seleccionados. Esto podría incluir documentación, registros,

entrevistas con empleados, funcionarios de la SUNAFIL y otros involucrados en los procedimientos sancionadores laborales.

- **Análisis de casos:** Se examinaron en profundidad los casos, evaluando cómo se aplicó la prueba de oficio, si hubo falta de claridad en los criterios, falta de imparcialidad, carga de la prueba inconsistente y cualquier otra cuestión relevante. Registrar las similitudes y diferencias entre los casos.
- **Comparación y patrones:** A medida que se analizan varios casos, se buscaron patrones comunes y diferencias significativas en la forma en de aplicación de la prueba de oficio en cada uno de ellos. Esto permitirá abordar los problemas específicos planteados en el supuesto.
- **Interpretación y conclusiones:** Desarrollar conclusiones basadas en el análisis de los casos. ¿Cuáles son las implicaciones de estos hallazgos para la aplicación de la prueba de oficio en procedimientos sancionadores laborales en la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD? ¿Cómo respaldar o refutar el supuesto jurídico?
- **Recomendaciones y acciones:** Basándose en las conclusiones, se puede proponer recomendaciones para mejorar la aplicación de la prueba de oficio en la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD y abordar los problemas identificados en la investigación.

3.3. Población y muestra de estudio

Tabla 2

Población y muestra

Técnicas	Instrumento	Unidad	Población	Muestra
Análisis documental	Ficha bibliográfica	Expedientes administrativos sancionadores de la SUNAFIL – IRE LA LIBERTAD	1900	20
	Lista de cotejo			
Entrevistas	Guía de entrevista	Abogados especializados en derecho administrativo	04	04

A. Muestra. Tamaño. De un total de 1900 expedientes administrativos sancionadores de la SUNAFIL – IRE LA LIBERTAD periodo 2022-2023, con infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT, se

seleccionaron 20 expedientes relevantes para el presente estudio, seleccionados por conveniencia por sus contenidos relevantes al análisis de la "prueba de oficio".

B. Muestra. Selección. Es de naturaleza bietápica; esto es, tanto probabilística y también no probabilística.

C. Muestra. Requisitos:

- ❖ **Representativa:** A raíz de que la muestra es equivalente a la población.
- ❖ **Válida:** La muestra posee características iguales a la población.
- ❖ **Confiable:** Por cumplir los requisitos anteriores.

Procedimiento de Recolección de Datos:

La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas a una muestra compuesta por 4 abogados especializados en derecho administrativo, quienes trabajan en la SUNAFIL y han tenido la oportunidad de revisar los expedientes sancionadores. La selección de estos participantes se basó en criterios de inclusión como la experiencia relevante en el tema de investigación y la disponibilidad para participar en el estudio. Este enfoque asegura que los datos obtenidos sean representativos y adecuados para los objetivos del estudio.

Justificación de la Muestra:

La decisión de entrevistar a 4 sujetos se fundamenta en la selección por conveniencia en el concepto de saturación teórica, donde se considera que, al no obtenerse nueva información significativa tras varias entrevistas, la muestra es suficiente. En este caso, se determinó que cuatro entrevistas eran suficientes para obtener una comprensión completa y profunda del fenómeno estudiado, dado que las respuestas comenzaron a mostrar patrones repetitivos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos utilizados en este estudio fueron validados a través de varios procesos. La validez de contenido fue asegurada mediante la revisión de los instrumentos por expertos en derecho administrativo, quienes evaluaron la pertinencia y claridad de los ítems en relación con los

objetivos de la investigación. Además, se realizaron pruebas piloto que permitieron ajustar y mejorar las preguntas para garantizar que sean comprensibles y relevantes.

Tras la elaboración de los instrumentos, se procedió a su validación por juicio de expertos. Un panel de especialistas en derecho administrativo y en metodología de la investigación evaluó cada uno de los ítems incluidos, asegurando que sean pertinentes, claros y representativos del constructo que se pretende medir. Este proceso permitió realizar ajustes y mejoras en los instrumentos, garantizando así su validez de contenido.

Los instrumentos empleados incluyen una guía de entrevista semiestructurada, una ficha bibliográfica para la revisión de documentos relevantes, y una lista de cotejo para asegurar que todas las áreas clave sean abordadas en cada entrevista.

3.4.1. Técnicas.

- a. **Análisis documental:** Es una técnica que implica organizar los datos recogidos, transcribirlos a texto cuando resulta necesario y codificarlos. (Fernández, Hernández y Baptista, 2010)
- b. **Entrevista semi estructurada:** Esta técnica permitirá obtener y construir información por parte de especialistas en los temas a tratar, tales como especialistas en derecho administrativo. Asimismo, es definida por Fernández, Hernández y Baptista (2010) como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

3.4.2. Instrumentos.

- a. **Ficha Bibliográfica:** Para el presente trabajo de investigación, este instrumento será de utilidad para recolectar la información sobre cada expediente administrativo sancionador de la SUNAFIL – IRE LA LIBERTAD, es decir, indicar las partes relevantes y útiles para la investigación.
- b. **Lista de cotejo:** Es un instrumento estructurado, que contiene una lista de criterios o desempeños de evaluación establecidos, en los cuales únicamente se califica la presencia o ausencia de estos mediante una

escala dicotómica. (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, s.f., p. 4). Este instrumento servirá para que al momento del análisis de cada expediente administrativo sancionador de la SUNAFIL – IRE LA LIBERTAD, se puedan identificar los indicadores de la investigación, si estos se cumplen o no, y así poder obtener un análisis más completo y útil para la investigación, obteniendo un resultado más estadístico de la información recolectada. (Anexo 03)

- c. **Guía de entrevista:** Tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprender de manera completa y profunda el fenómeno del estudio. (Fernández, Hernández y Baptista, 2010). Será dirigida hacia los abogados especialistas de derecho administrativo, ello con el objetivo de tener la opinión de personas especializadas con el tema de investigación, y a partir de su punto de vista, realizar un contraste con lo obtenido en el análisis documental. (Anexo 02)

3.5. Técnica de análisis de datos.

Con los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos respectivos se utilizará el análisis y revisión de la literatura obtenida, a fin de poder realizar una discusión que permita descubrir nuevos aportes al derecho.

3.6. Procedimiento de consentimiento informado.

Antes de la recolección de datos, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes. Este proceso incluyó la entrega de un documento que explicaba claramente los objetivos del estudio, los procedimientos a seguir, los posibles riesgos y beneficios, y los derechos de los participantes, incluyendo su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones. Los participantes tuvieron la oportunidad de hacer preguntas y recibir respuestas antes de firmar el consentimiento. Se aseguró que el lenguaje utilizado fuera accesible y comprensible para todos los participantes, garantizando así su plena comprensión y aceptación voluntaria.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados y análisis.

En el siguiente acápite se realizó un análisis documental a veinte (20) expedientes administrativos sancionadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – IRE La Libertad; para que así se analice cada uno de la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en el procedimiento administrativo sancionador. Es así que, para dichas unidades de análisis, se utilizó el instrumento de lista de cotejo, para así establecer o calificar la presencia o ausencia de la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en el procedimiento administrativo sancionador, resultados que serán analizados e interpretados de la siguiente manera:

Tabla 3

Resultados del Análisis de los Expedientes Sancionadores

N°	Expediente Sancionador	Materia	Observación
01	593-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Empresa de Transportes Contreras S.A.C., imponiéndose una multa por la suma de S/23,144.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.	Ordenamiento jurídico sociolaboral	Con fecha 24/05/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 02/06/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.
02	19-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Agro Las Dunas EIRL, imponiéndose	Seguridad y Salud en el Trabajo	Con fecha 18/01/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por

	<p>una multa por la suma de S/101,728.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>		<p>medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 26/01/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
<p>03</p>	<p>18-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Agro Las Dunas EIRL, imponiéndose una multa por la suma de S/101,728.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Ordenamiento jurídico sociolaboral</p>	<p>Con fecha 17/01/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 26/01/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>

04	<p>222-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Contrata Minera Cristobal EIRL, imponiéndose una multa por la suma de S/23,144.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Ordenamiento jurídico sociolaboral</p>	<p>Con fecha 08/03/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 15/03/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
05	<p>171-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Turismo Rodríguez Vilchez S.A.C., imponiéndose una multa por la suma de S/69,344.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Con fecha 01/02/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 18/02/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado</p>

			<p>incurrió en una falta administrativa o no.</p>
06	<p>173-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Turismo Rodríguez Vílchez S.A.C., imponiéndose una multa por la suma de S/69,344.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Ordenamiento jurídico sociolaboral</p>	<p>Con fecha 01/02/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 18/02/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
07	<p>125-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Industrial Controls S.A.C., imponiéndose una multa por la suma de S/23,144.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Ordenamiento jurídico sociolaboral</p>	<p>Con fecha 12/01/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 18/01/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una</p>

			falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.
08	258-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Vector software Factory Perú – sucursal de Perú, imponiéndose una multa por la suma de S/23,144.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.	Ordenamiento jurídico sociolaboral	Con fecha 26/02/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 05/03/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.
09	372-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra estación Don Fernando SAC, imponiéndose una multa por la suma de S/23,144.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.	Ordenamiento jurídico sociolaboral	Con fecha 24/03/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 05/04/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la

			<p>Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
10	<p>360-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Empresa de Transportes Los Halcones SA, imponiéndose una multa por la suma de S/23,144.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Seguridad y salud en el Trabajo</p>	<p>Con fecha 08/03/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 25/03/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
11	<p>359-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Empresa de Transportes Los Halcones SA, imponiéndose una multa por la suma de S/23,144.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Ordenamiento jurídico sociolaboral</p>	<p>Con fecha 08/03/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 25/03/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto</p>

			<p>inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
12	<p>459-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra HKS Company SAC, imponiéndose una multa por la suma de S/46,200.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Ordenamiento jurídico sociolaboral</p>	<p>Con fecha 16/03/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 13/04/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
13	<p>366-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Grupo Lives SA, imponiéndose una multa por la suma de S/11,572.00 soles, por la comisión de (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Verificación de despido arbitrario</p>	<p>Con fecha 08/04/2021 el inspector notificó a la inspeccionada el requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto</p>

			<p>inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
14	<p>433-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Nor Gas S.R.LTDA, imponiéndose una multa por la suma de S/23,144.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Ordenamiento jurídico sociolaboral</p>	<p>Con fecha 09/04/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 20/04/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
15	<p>570-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Granja Las Casuarinas SAC, imponiéndose una multa por la suma de S/69,344.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Ordenamiento jurídico sociolaboral</p>	<p>Con fecha 12/05/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-</p>

			<p>2020-TR, con fecha 20/05/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
16	<p>571-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Granja Las Casuarinas SAC, imponiéndose una multa por la suma de S/69,344.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Verificación de regímenes especiales</p>	<p>Con fecha 12/05/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 20/05/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
17	<p>265-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Servicio de Administración tributaria Trujillo, imponiéndose una multa por la suma de S/69,344.00 soles, por la</p>	<p>Seguridad y salud en el Trabajo</p>	<p>Con fecha 02/02/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por</p>

	comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.		<p>lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 12/02/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
18	613-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Grupo Lives S.A., imponiéndose una multa por la suma de S/124,784.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.	Ordenamiento jurídico sociolaboral	<p>Con fecha 05/05/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 19/05/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
19	457-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Grupo Lives S.A., imponiéndose una multa	Seguridad y salud en el Trabajo	<p>Con fecha 28/04/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por</p>

		<p>por la suma de S/124,784.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 04/05/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>
<p>20</p> <p>458-2021-SUNAFIL/IRE-LIB Seguido contra Grupo Vegadent S.A.C., imponiéndose una multa por la suma de S/11,264.00 soles, por la comisión de (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.</p>	<p>Ordenamiento jurídico sociolaboral</p>	<p>Con fecha 27/04/2021 el inspector notificó a la inspeccionada del primer requerimiento de información por medio de la casilla electrónica; sin embargo, luego del plazo concedido no se remitió ninguna documentación por lo que, sin corroborar si fue emitida correctamente la alerta de notificación que señala el artículo 6 del D.S. 003-2020-TR, con fecha 04/05/2021 se remitió un segundo requerimiento vía casilla electrónica, incumpliendo nuevamente la inspeccionada. Respecto de ello, se evidencia que el inspector comisionado, pese a encontrarse dentro de sus facultades los mecanismos que coadyuven la veracidad del procedimiento inspectivo, sólo se limitó a ver si el sujeto inspeccionado remitió o no la información, sin verificar mediante OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) que la alerta de notificación se haya realizado al administrado, constituyendo una falta al debido procedimiento, toda vez que mediante dicho actuar pudo corroborar si en efecto el administrado incurrió en una falta administrativa o no.</p>	

Aunado a ello, se ha realizado la comparación de 5 expedientes en materia laboral, y 01 expediente en materia penal, en donde se corrobora la utilización de la prueba de oficio para un mejor resolver en la sentencia:

Tabla 4:

Resultados de la Comparación de los Expedientes Judiciales

N°	Expediente	La manera en que se utilizó la prueba de oficio	Beneficio al proceso judicial	¿Se aplica de la misma manera en los expedientes administrativos analizados?
01	03705-2017-0-1601-JP-LA-05	En este proceso judicial de materia laboral sobre obligación de dar suma de dinero – AFPS, la parte ejecutada presentó su escrito de contradicción, el mismo que fue rechazado; no obstante, en dicho escrito se presentaron medios probatorios, los cuales resultaban útiles para determinar si existía un adeudo entre las partes, para lo cual la magistrada procedió a “rechazar el escrito de contradicción, pero admitir los medios probatorios de oficio, bajo lo dispuesto en el artículo 22° de la NLPT.	Ello, coadyuvo a que la magistrada observe que la ejecutada había realizado pagos correspondientes por ciertos afiliados, lo cual disminuyó un porcentaje del adeudo inicial, lo cual <u>significa un acercamiento a la verdad de los hechos, lo cual vela por los derechos de las partes procesales y las garantías en el proceso judicial.</u>	No se aplicó bajo el mismo criterio, debido a que, en las resoluciones de primera instancia en sede administrativa se ha resuelto de manera generalizada, sin que la autoridad administrativa determine la necesidad de utilizar la prueba de oficio en cada caso, lo que significó remitir la consulta a la OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) para saber si llegó la alerta de notificación al administrado, y corroborar si efectivamente existe infracción a la labor inspectiva, en su modalidad de negativa a facilitar la información.
02	00031-2022-0-1601-JP-LA-01	En este proceso judicial de materia laboral sobre pago de justiprecio de uniformes, la parte demandante señaló que era necesario oficiar en este caso a la Oficina de Recursos Humanos y Bienestar de la Corte Superior de Justicia de La Libertad	Ello, coadyuvo a que el magistrado observó que la ejecutada que la parte demandada no había entregado al trabajador demandante los uniformes institucionales, lo cual evidencia que debe existir un pago por su justiprecio por el periodo solicitado; lo	No se aplicó bajo el mismo criterio, debido a que, en las resoluciones de primera instancia en sede administrativa se ha resuelto de manera generalizada, sin que la autoridad administrativa determine la necesidad de utilizar la

	<p>para que remita las pecosas en donde se corrobore la entrega de uniformes a la demandante por los periodos de los años 2006-2010. Así el magistrado, de manera oficiosa en mérito al artículo 22 de la NLPT, solicitó a la Oficina de Recursos Humanos que remita la información si el Poder Judicial entregó a sus trabajadores dos ternos por año (verano/invierno) y el valor de los ternos entregados por los periodos 2006-2010.</p>	<p>cual <u>significa un acercamiento a la verdad de los hechos, lo cual vela por los derechos de las partes procesales y las garantías en el proceso judicial.</u></p>	<p>prueba de oficio en cada caso, lo que significó remitir la consulta a la OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) para saber si llegó la alerta de notificación al administrado, y corroborar si efectivamente existe infracción a la labor inspectiva, en su modalidad de negativa a facilitar la información.</p>
03	<p>02995-2022-0-1601-JP-LA-10</p> <p>En este proceso judicial de materia laboral sobre pago de beneficios sociales, la parte demandante señaló que era necesario oficiar en este caso a la SUNAT para que remita el listado de los domicilios declarados por el demandado respecto a las operaciones económicas realizadas. Así la magistrada, de manera oficiosa en mérito al artículo 22 de la NLPT, solicitó a la SUNAT, a fin de que, en el plazo de diez días hábiles, cumpla con REMITIR a este Despacho el listado de los domicilios declarados por el demandado respecto a las operaciones económicas realizadas.</p>	<p>Ello, coadyuvo a que la magistrada determine el domicilio en donde se realizan las operaciones económicas por la parte demandada; lo cual <u>significa un acercamiento a la verdad de los hechos, lo cual vela por los derechos de las partes procesales y las garantías en el proceso judicial.</u></p>	<p>No se aplicó bajo el mismo criterio, debido a que, en las resoluciones de primera instancia en sede administrativa se ha resuelto de manera generalizada, sin que la autoridad administrativa determine la necesidad de utilizar la prueba de oficio en cada caso, lo que significó remitir la consulta a la OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) para saber si llegó la alerta de notificación al administrado, y corroborar si efectivamente existe infracción a la labor inspectiva, en su modalidad de negativa a facilitar la información.</p>
04	<p>01076-2022-2-1601-JP-PE-02</p> <p>En este proceso judicial de materia penal, los magistrados colegiados realizaron de oficio la reconstrucción de los hechos por el feminicidio de la occisa,</p>	<p>Ello coadyuvó al proceso judicial, en cuanto los magistrados pudieron determinar que, según el informe pericial de dicha diligencia, no se</p>	<p>No se aplicó bajo el mismo criterio, debido a que, en las resoluciones de primera instancia en sede administrativa se ha resuelto de manera</p>

		<p>para así poder determinar si en efecto alguien empujó a la víctima o fue una caída accidental, ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 385° del Código Procesal Penal.</p>	<p>verificó la existencia de un tercero en la escena del crimen, esto es que no existió empuje o agresión de otra persona; lo cual <u>significa un acercamiento a la verdad de los hechos, lo cual vela por los derechos de las partes procesales y las garantías en el proceso judicial.</u></p>	<p>generalizada, sin que la autoridad administrativa determine la necesidad de utilizar la prueba de oficio en cada caso, lo que significó remitir la consulta a la OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) para saber si llegó la alerta de notificación al administrado, y corroborar si efectivamente existe infracción a la labor inspectiva, en su modalidad de negativa a facilitar la información.</p>
05	00590-2022-0-1601-JP-LA-10	<p>El magistrado, en virtud de sus facultades, admitió como medio probatorio de oficio en audiencia única, consistente en la Resolución s/n de fecha 17 de abril de 2019 expedida por el Tribunal Arbitral en el expediente de Negociación Colectiva 54-2017-MTP/2.14.NC, con la finalidad de interpretar correctamente el laudo arbitral, habiéndose determinado por las razones precedentemente expuestas, que no todos, sino algunos de los beneficios otorgados tienen la vocación de permanencia</p>	<p>Ello, coadyuvo a que el magistrado observó los beneficios que ostentan la vocación de permanencia, lo cual evidencia que no todos los beneficios colectivos deben liquidarse posterior al periodo de 2018; lo cual <u>significa un acercamiento a la verdad de los hechos, lo cual vela por los derechos de las partes procesales y las garantías en el proceso judicial.</u></p>	<p>No se aplicó bajo el mismo criterio, debido a que, en las resoluciones de primera instancia en sede administrativa se ha resuelto de manera generalizada, sin que la autoridad administrativa determine la necesidad de utilizar la prueba de oficio en cada caso, lo que significó remitir la consulta a la OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) para saber si llegó la alerta de notificación al administrado, y corroborar si efectivamente existe infracción a la labor inspectiva, en su modalidad de negativa a facilitar la información.</p>
06	00652-2022-0-1601-JP-LA-10	<p>El magistrado, en virtud de sus facultades, admitió como medio probatorio de oficio en audiencia única, consistente en la Resolución s/n de fecha</p>	<p>Ello, coadyuvo a que el magistrado observó los beneficios que ostentan la vocación de permanencia, lo cual evidencia que no todos los beneficios</p>	<p>No se aplicó bajo el mismo criterio, debido a que, en las resoluciones de primera instancia en sede administrativa se ha resuelto de manera</p>

<p>17 de abril de 2019 expedida por el Tribunal Arbitral en el expediente de Negociación Colectiva 154-2017-MTP/2.14.NC, con la finalidad de interpretar correctamente el laudo arbitral, habiéndose determinado por las razones precedentemente expuestas, que no todos, sino algunos de los beneficios otorgados tienen la vocación de permanencia</p>	<p>colectivos deben liquidarse posterior al periodo de 2018; lo cual <u>significa un acercamiento a la verdad de los hechos, lo cual vela por los derechos de las partes procesales y las garantías en el proceso judicial.</u></p>	<p>generalizada, sin que la autoridad administrativa determine la necesidad de utilizar la prueba de oficio en cada caso, lo que significó remitir la consulta a la OTIC (Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación) para saber si llegó la alerta de notificación al administrado, y corroborar si efectivamente existe infracción a la labor inspectiva, en su modalidad de negativa a facilitar la información.</p>
--	--	---

Por otro lado, se realizó una entrevista de 06 preguntas a 04 abogados especialistas en derecho administrativo, para así poder obtener información de personas conocedoras del tema de la investigación.

Descripción de la muestra:

La muestra utilizada en este estudio se compone de 20 expedientes administrativos sancionadores de la SUNAFIL – IRE La Libertad, así como de entrevistas con 4 abogados especializados en derecho administrativo. La selección de estos casos y participantes busca asegurar que se aborde de manera representativa la problemática de la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales.

Población y muestra:

<i>Técnicas</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Unidad</i>	<i>Población</i>	<i>Muestra</i>
Análisis documental	Ficha bibliográfica Lista de cotejo	Expedientes administrativos sancionadores de la SUNAFIL – IRE LA LIBERTAD	1900	20
Entrevistas	Guía de entrevista	Abogados especializados en derecho administrativo	04	04

Justificación de la selección de la muestra:

La elección de los expedientes se debe a su relevancia directa con los procedimientos sancionadores laborales específicos estudiados, asegurando una comprensión profunda de cómo se aplica la prueba de oficio. Los abogados especializados fueron seleccionados por su conocimiento y experiencia en derecho administrativo, lo que aporta una perspectiva experta y fundamentada en la práctica jurídica actual.

Codificación

Para asegurar la coherencia con los objetivos de la investigación, se implementó un sistema de codificación que organiza y analiza los datos recogidos de las entrevistas de manera sistemática. Este proceso de codificación está alineado con los objetivos de:

- Determinar cómo la ausencia de la de la aplicación de la prueba de oficio afecta los procedimientos sancionadores laborales.
- Identificar la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio.
- Evaluar la relación entre la carga de la prueba y la aplicación de la prueba de oficio.

La codificación de las entrevistas se realizó siguiendo las pautas de análisis cualitativo propuestas por Fernández, Hernández y Baptista (2010). Se utilizaron códigos temáticos para clasificar las respuestas de los entrevistados, lo que permitió identificar patrones y temas recurrentes relacionados con la aplicación de la prueba de oficio.

Proceso de Codificación:

- 1. Transcripción de entrevistas:** Las entrevistas fueron transcritas textualmente.
- 2. Asignación de códigos:** Se asignaron códigos iniciales a segmentos de texto relevantes, basados en los objetivos de la investigación.
- 3. Revisión y refinamiento de códigos:** Los códigos fueron revisados y refinados para asegurar consistencia y coherencia.
- 4. Identificación de temas:** Se agruparon los códigos en temas principales que reflejan las percepciones y experiencias de los entrevistados sobre la aplicación de la prueba de oficio.

Justificación del empleo de la entrevista semi-estructurada

La entrevista semi-estructurada fue elegida como técnica principal de recolección de datos debido a su capacidad para generar información detallada y contextualizada de los participantes. Según Fernández, Hernández y Baptista (2010), la entrevista semi-estructurada permite una interacción flexible entre el entrevistador y el entrevistado, facilitando así la obtención de datos ricos y profundos que son cruciales para explorar fenómenos complejos como los estudiados en esta tesis.

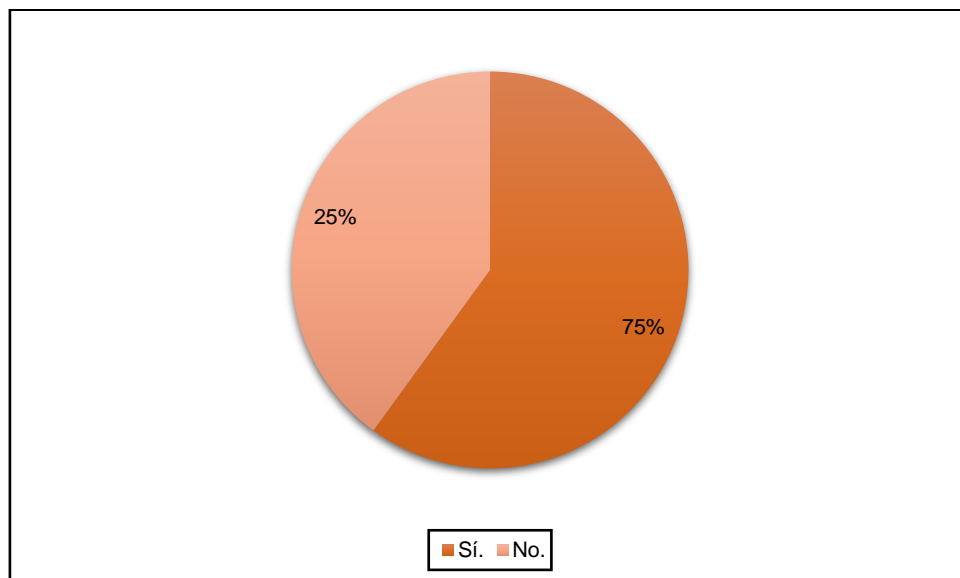
La entrevista semi-estructurada proporciona la flexibilidad necesaria para adaptar las preguntas en función de las respuestas del entrevistado, permitiendo así un análisis más completo de las percepciones y experiencias de los abogados sobre la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales.

4.1.1. Análisis del objetivo general “analizar la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023”.

Con respecto a los resultados del objetivo general, se obtuvo la siguiente información:

Figura 02:

Pregunta 2: En el contexto de procesos judiciales, ¿cómo compara la aplicación de la prueba de oficio con su aplicación en los procedimientos sancionadores laborales en términos de impacto en la justicia y la equidad?

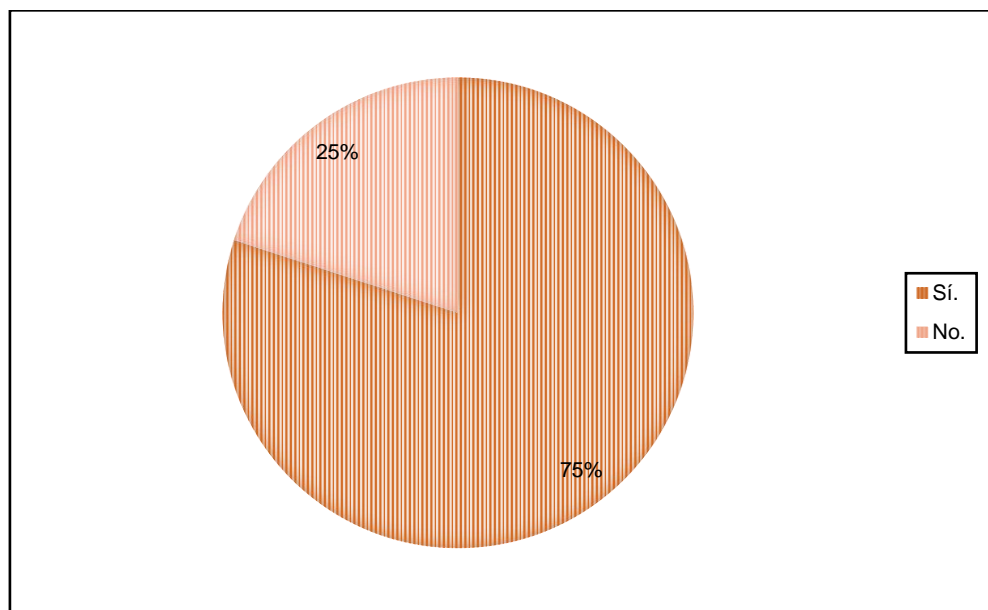


Nota: Elaboración propia (2024)

De los resultados obtenidos, los entrevistados 1-A, 1-C y 1-D indicaron que, efectivamente sí debe compararse la aplicación de la prueba de oficio con su aplicación en los procedimientos sancionadores laborales en términos de impacto en la justicia y la equidad. No obstante, 1-B de los entrevistados señaló que no es posible comparar a la aplicación de la prueba de oficio con su aplicación en los procedimientos sancionadores laborales en términos de impacto en la justicia y la equidad, ello debido a la naturaleza de los procesos y/o procedimientos, en donde no es posible aplicar la prueba de oficio de la misma manera.

Figura 03

Pregunta 6: Desde su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo afecta la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio a la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales?



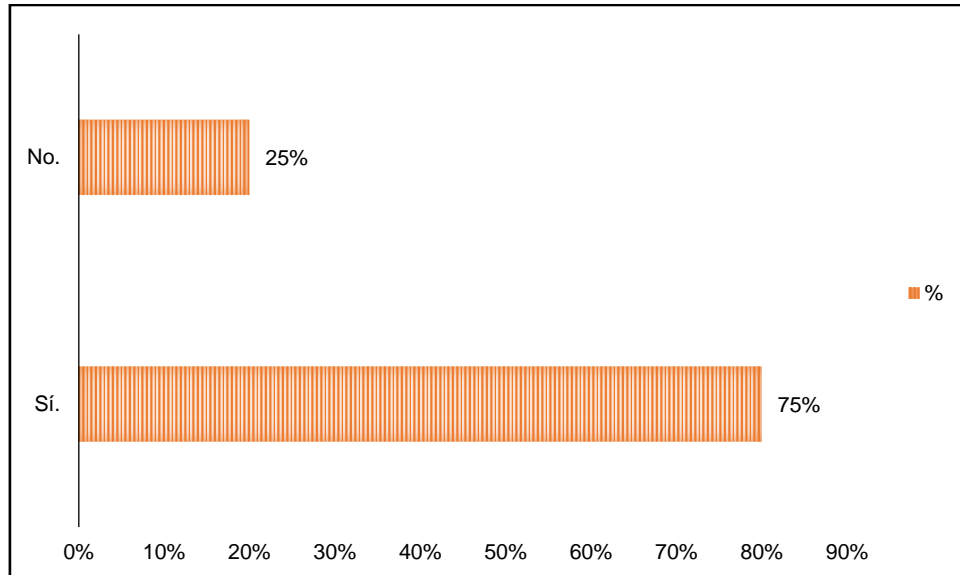
Nota: Elaboración propia (2024)

Con respecto a los resultados obtenidos, los entrevistados 1-A, 1-C y 1-D señalaron que, la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio afecta a la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales, ello en cuanto a que si no se realiza una debida fiscalización o investigación utilizando la aplicación de la prueba de oficio cuando sea necesaria, útil y pertinente, se podría incurrir en un error al momento de sancionar al administrado. Sin embargo, el entrevistado 1-B consideró que la ausencia de la aplicación de la

prueba de oficio no afecta a la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales.

Figura 04:

Pregunta 5: ¿De qué manera la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio puede afectar los derechos de los administrados?

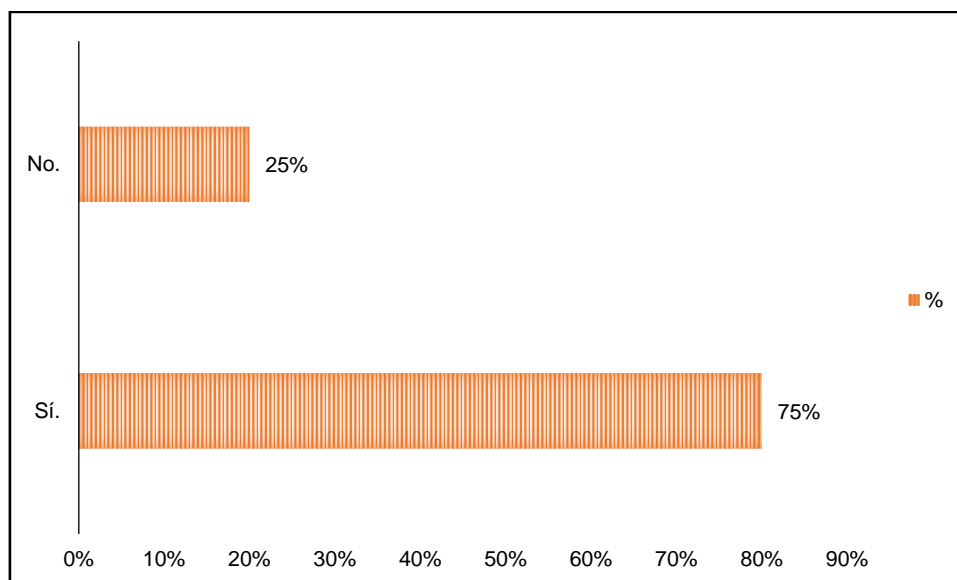


Nota: Elaboración propia (2024)

Con respecto a los resultados obtenidos, los entrevistados 1-A, 1-C y 1-D señalaron que, la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio puede afectar los derechos de los administrados al no respetar sus garantías y derechos inmersos en el procedimiento administrativo sancionador. Sin embargo, 1-B de los entrevistados consideró que la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio no afecta los derechos de los administrados.

Figura 05:

Pregunta 3: Desde su experiencia, ¿cuán importante es una supervisión y control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales para garantizar resultados justos y consistentes?

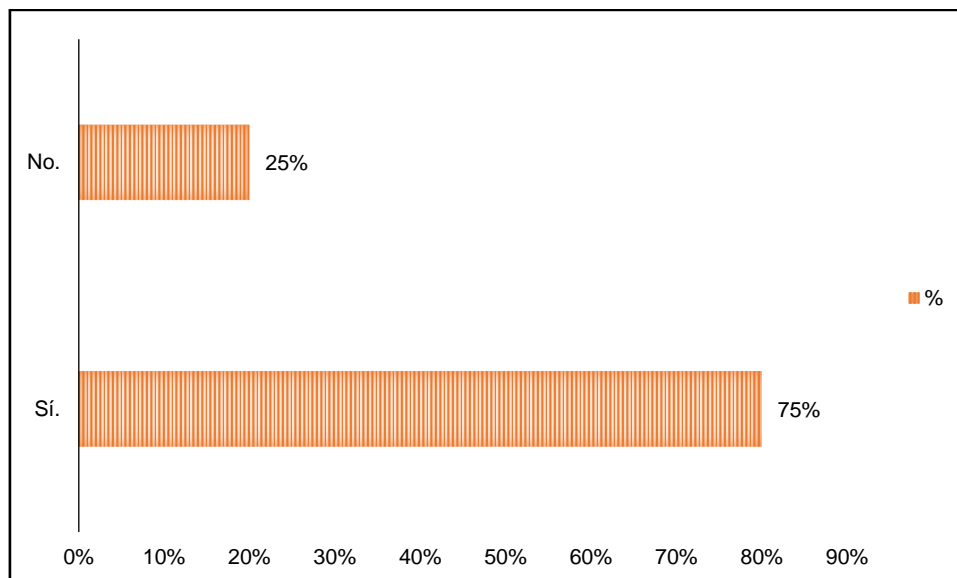


Nota: Elaboración propia (2024)

Con respecto a los resultados obtenidos, los entrevistados 1-A, 1-C y 1-D señalaron que, para la aplicación de la prueba de oficio en el procedimiento sancionador laboral, implica la connotación de una supervisión y control adecuados a fin de que se aplique correctamente. Sin embargo, el entrevistado 1-B consideró al no ser de utilidad la prueba de oficio en el procedimiento sancionador laboral debido a que la carga de la prueba la tiene el administrado, por lo que, no es de importancia una supervisión y control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales para garantizar resultados justos y consistentes.

Figura 06:

Pregunta 1: Según su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo considera que la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede afectar la coherencia y equidad en los procedimientos sancionadores laborales?

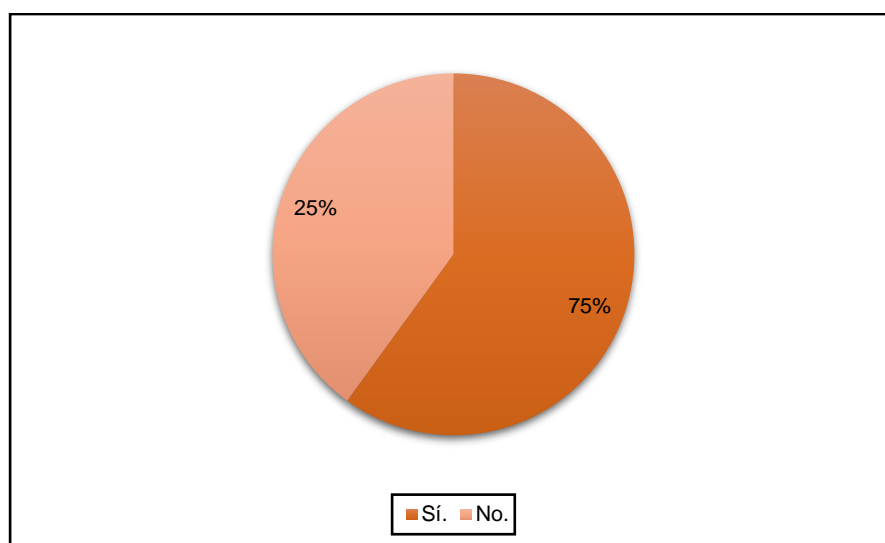


Nota: Elaboración propia (2024)

En el análisis del gráfico se pudo observar que, el 75% de los entrevistados (1-A, 1-C y 1-D) indicaron que consideran que la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede afectar la coherencia y equidad en los procedimientos sancionadores laborales. Empero, el 25% de los entrevistados señalaron que no están de acuerdo que la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede afectar la coherencia y equidad en los procedimientos sancionadores laborales.

Figura 07:

Pregunta 04: ¿Podría explicar cómo la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales puede verse influenciada por la calidad de la aplicación de la prueba de oficio?



Nota: Elaboración propia (2024)

En el análisis del gráfico se pudo observar que, el 75% de los entrevistados indicaron que consideran que la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales puede verse influenciada por la calidad de la aplicación de la prueba de oficio, debido a que esto fortalece la verdad de los hechos suscitados y se puede obtener una mejor decisión conforme a ley. Empero, el 25% de los entrevistados señalaron que no están de acuerdo que al tener la carga de la prueba el administrado, la misma no puede verse influenciada por la calidad de la aplicación de la prueba de oficio.

4.2. Discusión de resultados.

En cuanto al objetivo general, el cual se encuentra referido a analizar la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023; se corroboró que, en la totalidad de expedientes administrativos sancionadores y de lo señalado por el 75% de los abogados especialistas en derecho administrativo entrevistados por la ausencia de aplicación de la prueba de oficio y por la falta de supervisión y control de la misma, se imponen sanciones incorrectas en los procedimientos sancionadores laborales, ello cuando se multa por la supuesta infracción de la negativa de responder a un requerimiento de información realizado por el inspector de trabajo, cuando no se ha corroborado fehacientemente si es que se ha emitido la alerta de notificación de dicho requerimiento, hecho que se debe considerar como un preaviso para que el administrado pueda ejercer correctamente su derecho de defensa, hecho que pudo ser evitado si tanto como la autoridad inspectiva o sancionadora hubiese utilizado de manera correcta la aplicación de la prueba de oficio, ello para garantizar el debido procedimiento administrativo sancionador, solo por la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio por parte de la Administración Pública.

Así las cosas, dicho hallazgo se encuentra de conformidad con lo establecido por Luna Meneses (2021) en cuanto concluye que para garantizar que la alegación sea lo más exacta posible durante un procedimiento administrativo sancionador, el uso de pruebas de oficio debería ser obligatorio

por política institucional. Esto evitaría el despilfarro de recursos tanto por parte de la administración como del ciudadano que debe pagar la defensa.

Con respecto al primer objetivo específico, el cual se refirió a determinar la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la consistencia y objetividad de los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD durante el período 2022-2023; se evidenció que, en la totalidad de expedientes administrativos sancionadores y de lo indicado por el 75% de los abogados especialistas en derecho administrativo entrevistados no se establecen criterios de aplicación para la prueba de oficio en los casos de alerta de notificación de los requerimientos de información en el procedimiento inspectivo, hecho que conlleva a que en la etapa sancionadora tampoco se haya establecido los criterios necesarios para una actuación complementaria y la determinación si existió o no, la aplicación de la alerta de notificación. Siendo así, existe una falta de claridad en la forma de cómo utilizar criterios para la correcta aplicación de la prueba de oficio, que estos casos pudo ser una actuación complementaria por parte de la autoridad sancionadora, misma que consistía en consultar de oficio a LA OTIC (Oficina de Tecnología de la información y comunicación) sobre la emisión por parte del inspector de trabajo.

Es así que, los resultados obtenidos coinciden con lo manifestado por Magide Herrero y Prada Arriarán (2020), en cuanto se refiere a que es necesario que la Administración utilice dentro del procedimiento administrativo sancionador todos los medios probatorios disponibles y las incorpore en el expediente sancionador a fin de demostrar si el administrado incurrió o no la conducta infractora, dentro del marco establecido por la ley.

En cuanto al segundo objetivo específico, mismo que refiere acerca del análisis de la connotación de la aplicación de la prueba de oficio para la imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales, de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023; se corroboró que, en la totalidad de expedientes administrativos sancionadores la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio influye a la imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales, ello debido a que el hecho de que no se haya aplicado una actuación complementaria sobre la consulta a la OTIC (Oficina de Tecnología de la información y comunicación) de la emisión de la alerta de

notificación de los requerimientos de información, deviene en una vulneración al principio de imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales, hecho que afecta los derechos y garantías que se le confiere al administrado.

Es así que, los resultados obtenidos coinciden con lo manifestado por Magide Herrero y Prada Arriarán (2020), ello en cuanto señalan que dado que la verdad material u objetiva pesa siempre más que la verdad formal en el procedimiento administrativo, la Administración no debe conformarse con las pruebas presentadas por el denunciado, sino que debe actuar, incluso de oficio, para recabar pruebas adicionales y averiguar los hechos con el fin de encontrar la verdad material u objetiva.

Respecto al tercer objetivo específico el cual se refiere a determinar la connotación de la carga de la prueba con la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD 2022-2023; se evidenció que, en la totalidad de expedientes administrativos sancionadores y de lo señalado por el 75% de los abogados especialistas en derecho administrativo entrevistados verifica que se enfoca incorrectamente la carga de la prueba por la ausencia de aplicación de la prueba de oficio. Ello concuerda con lo establecido por el autor Ponce Rivera (2017), al manifestar que, la carga de la prueba tiene relación con el principio de verdad material, el cual indirectamente obliga a la autoridad a agotar los medios existentes para llegar a establecer la realidad de los hechos materia de evaluación. Este principio obliga indirectamente a la autoridad a utilizar todos los medios disponibles para establecer la realidad de los hechos bajo evaluación. Ponce Rivera argumenta que el principio de verdad material no solo guía, sino que también impone una responsabilidad activa a las autoridades en los procesos sancionadores para que busquen exhaustivamente la verdad fáctica, utilizando la prueba de oficio como un instrumento esencial.

Ponce Rivera (2017) explica que el principio de verdad material se basa en la obligación de las autoridades de no limitarse a la evidencia presentada por las partes involucradas, sino de ir más allá, buscando y considerando todas las pruebas necesarias para alcanzar una conclusión justa y objetiva. En el contexto de los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL, este

principio adquiere una relevancia especial debido a la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores y asegurar la justicia en la resolución de los casos.

La carga de la prueba, según Ponce Rivera (2017), debería ser vista como una responsabilidad compartida entre las partes y la autoridad. Mientras que las partes están obligadas a presentar pruebas que sustenten sus afirmaciones, la autoridad tiene el deber de complementar esta información mediante la prueba de oficio. La ausencia de esta práctica, como se ha observado en los expedientes de la SUNAFIL, conduce a una aplicación inexistente de la justicia, ya que se deja de lado el deber de investigar y establecer la verdad completa de los hechos.

La falta de aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL – IRE La Libertad, tal como lo describe Ponce Rivera (2017), implica que las decisiones pueden estar basadas en pruebas incompletas o sesgadas, lo que compromete la equidad y justicia de los resultados. La correcta aplicación de la prueba de oficio, alineada con el principio de verdad material, es fundamental para asegurar que los procesos sancionadores sean justos y que reflejen con precisión la realidad de los hechos.

Debido a que refiere que para garantizar que la alegación sea lo más exacta posible durante un procedimiento administrativo sancionador, el uso de pruebas de oficio debería ser obligatorio por política institucional. Esto evitaría el despilfarro de recursos tanto por parte de la administración como del ciudadano que debe pagar la defensa.

Finalmente, respecto del cuarto objetivo específico Finalmente, respecto del cuarto objetivo específico, se ha realizado un análisis comparativo entre la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad y su uso en los procesos judiciales en la Corte Superior de Justicia de La Libertad. La revisión de casos permitió identificar que, en el ámbito judicial, la prueba de oficio se implementa con criterios más claros y definidos, garantizando una mejor equidad y efectividad en la administración de justicia.

Sin embargo, en el ámbito administrativo sancionador, la falta de criterios precisos y uniformes en la aplicación de la prueba de oficio genera discrepancias en la percepción de justicia y equidad. Se evidenció que la falta de una regulación específica dentro del marco normativo de SUNAFIL afecta la consistencia en la toma de decisiones, lo que puede llevar a resoluciones arbitrarias o desproporcionadas en comparación con los procedimientos judiciales.

En este sentido, los hallazgos destacan la necesidad de armonizar los criterios aplicados en ambos sistemas, garantizando que la administración sancionadora laboral adopte estándares similares a los utilizados en el ámbito judicial. Esto contribuiría a fortalecer la seguridad jurídica y a reducir la percepción de desigualdad en la aplicación de sanciones laborales.

CONCLUSIONES

PRIMERA. – Respecto del objetivo general, se confirma el supuesto jurídico planteado, ya que los resultados del estudio de casos han demostrado de manera concluyente que existe un problema sistémico en la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD en relación con la aplicación de la prueba de oficio en procedimientos sancionadores laborales. La connotación de la ausencia de esta práctica ha llevado a la imposición incorrecta de sanciones en todos los casos analizados. Esto pone en evidencia la necesidad de abordar este problema de manera urgente.

SEGUNDA. – Siendo así, respecto al primer objetivo específico, se ha podido concluir que los expedientes administrativos sancionadores carecen de criterios claros para la aplicación de la prueba de oficio, lo que connota falta de claridad, lo que ha afectado negativamente la coherencia y la objetividad en los procedimientos, esto podría dar lugar a decisiones sesgadas y poco equitativas.

TERCERA. – Por otro lado, en cuanto al segundo objetivo específico, se concluye que la falta de imparcialidad y equidad causada por la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio connota que la percepción de los administrados del sistema de sanciones considere la importancia del uso de la prueba de oficio. La mayoría de los entrevistados considera que la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio contribuye a la percepción de falta de imparcialidad y equidad, lo que puede erosionar la confianza en el sistema.

CUARTA. – Ahora, en referencia al tercer objetivo específico, se ha llegado a la conclusión que, la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio ha llevado a una focalización incorrecta de la carga de la prueba en los expedientes administrativos sancionadores. Esto puede connotar influencia en la determinación de la responsabilidad en los procedimientos sancionadores.

QUINTA. – Finalmente, respecto al cuarto objetivo específico, se puede concluir que si bien, el proceso judicial y procedimiento administrativo, son totalmente distintos, en ambos siempre debe prevalecer la garantía constitucional del debido proceso, mismo que, deberá ser llevado en beneficio a descubrir la verdad de los hechos, aplicando, de ser necesario la prueba de oficio.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. – Como recomendación se señala que SUNAFIL IRE LA LIBERTAD debería establecer criterios claros para la aplicación de la prueba de oficio en procedimientos sancionadores laborales. Esto ayudará a mejorar la coherencia y la objetividad en la toma de decisiones, así como a prevenir sesgos. Así también, es esencial implementar un sistema de supervisión y control adecuado para garantizar que la prueba de oficio se aplique de manera consistente y equitativa en todos los procedimientos sancionadores. Esto contribuirá a abordar los problemas de imparcialidad y equidad.

SEGUNDA. – Por otro lado, proporcionar capacitación a los empleados responsables de los procedimientos sancionadores para asegurar que comprendan la connotación de la prueba de oficio y cómo aplicarla correctamente. En ese sentido, la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD debe revisar sus políticas y procedimientos relacionados con la prueba de oficio para garantizar que sean claros y efectivos. Esto incluye una evaluación de la carga de la prueba y la necesidad de ajustarla según las circunstancias.

TERCERA. – De acuerdo a esta discusión se puede concluir como nuevo hallazgo y aporte para la comunidad jurídica que, es necesario la implementación de un proyecto de ley que modifique o precise la Ley del Procedimiento Administrativo General, a fin que detalle los criterios y la forma de aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos administrativos sancionadores.

CUARTA. – Finalmente, la institución debe tomar medidas para restaurar la confianza de los empleados en el sistema de sanciones, incluyendo una mayor transparencia en los procedimientos y mecanismos para abordar quejas y apelaciones de manera imparcial. Así como también, implementar un sistema de seguimiento y evaluación constante para asegurarse de que las recomendaciones se implementen de manera efectiva y que los procedimientos sancionadores mejoren con el tiempo.

REFERENCIAS

- Aguirre, F. (2023) *¿De quién es la carga de la prueba en el derecho administrativo sancionador?* <https://franciscoaguirre.com/de-quien-es-la-carga-de-la-prueba-en-el-derecho-administrativo-sancionador/>
- Barrera, A. & Rodríguez, L. (2018) *El derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública*. En Misión Jurídica.
- Carmona, M. (1990). *Prueba de la infracción administrativa y derecho fundamental a la presunción de inocencia*. Jueces para la democracia N° 9.
- Chapus, R. (2016). *Droit administratif général* (15ª ed.). Montchrestien. Code de justice administrative (Francia).
- Craig, P. (2021). *Administrative Law* (9ª ed.). Oxford University Press.
- Diccionario de la Real Academia Española (2023). <https://dpej.rae.es/>
- Fernández, J.A. (2021). *La prueba indiciaria en el procedimiento administrativo sancionador ambiental*. Página web Prometheo. <https://prometheo.pe/la-prueba-indiciaria-en-el-procedimiento-administrativo-sancionador-ambiental/>
- García de Enterría, E., & Fernández, T. R. (2019). *Curso de Derecho Administrativo* (20ª ed.). Editorial Civitas.
- González, M.C. (1967). *Potestad sancionadora y carga de la prueba*. Revista de administración pública, ISSN 0034-7639, N° 53. <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/225131967053303.pdf>
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (España).
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (10 de abril de 2001). Normas Legales N° 7597. Diario Oficial El Peruano.
- Luna, V.H. (2021). *La carga probatoria en los procedimientos administrativos sancionadores*. Universidad Regional Autónoma de los Andes – Uniandes. Ecuador. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13509/1/UA-MMA-EAC-004-2021.pdf>
- Magide, M. & Prada, C. (2020). La prueba en el Derecho administrativo sancionador en Perú y en España. Revista Derecho y Sociedad.

- Martínez, I. (2023). *Sobre los métodos de la investigación jurídica*. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 14, 01. Epub 30 de junio de 2023. <https://dx.doi.org/10.7770/rchdcp-v14n1-art312>
- Maurer, H. (2016). *Allgemeines Verwaltungsrecht* (19ª ed.). C. H. Beck.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Segunda edición. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526156/Gu%C3%ADa%20pr%C3%A1ctica%20actividad%20probatoria%20procedimientos%20administrativos.pdf>
- Morón, J.C. (2011). *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General*. Décima edición. Lima: Ed. Gaceta Jurídica.
- Morón, J.C. (2019). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Tomo I y II. Lima: Gaceta Jurídica.
- Nettel Barrera, A. C. & Rodríguez Lozano, L. G. (2017). *El derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública*. Obtenido de: <https://www.revistamisionjuridica.com/el-derecho-administrativo-sancionador-en-el-ambito-disciplinario-de-la-funcion-publica/>
- Ochoa, J. (2017). *Notas sobre la prueba en el Procedimiento Administrativo Español y su reflejo en el Derecho Peruano*. En *Revista de Derecho Administrativo*.
- Ponce, C.A. (2017). La actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los procedimientos administrativos sancionadores. *Revista Lex*. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1448>
- Quispe, V., Valdivia, F. & Vargas, T. (2022). *Manual de Fiscalización Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Resolución de Subintendencia de Sanción, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2021). <https://drive.google.com/file/d/1Pk1Yj36v6geH53bHrbsuXF31e0BoQrsT/view>
- STC recaída en el Expediente 00156-2012-PHC/TC.
- Urra Medina, E., Núñez Carrasco, R., Retamal Valenzuela, C. & Jure Cares, L. (2014). *Enfoques de estudio de casos en la investigación de*

enfermería. Ciencia y enfermería, 20(1), 131-142. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000100012>

Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) (Alemania).

Vinatea & Toyama (s/f). La carga de la prueba en el Procedimiento Administrativo Inspectivo, ¿corresponde a la administración o al sujeto inspeccionado? <https://www.vinateatoyama.com/la-carga-de-la-prueba-en-el-procedimiento-administrativo-inspectivo-corresponde-a-la-administracion-o-al-sujeto-inspeccionado/>

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título	La connotación de la prueba de oficio en el procedimiento administrativo sancionador de la SUNAFIL IRE La Libertad				
Problema	Objetivos	Supuesto	Variables		
General	General	General	Variable	Definición	Dimensiones
¿Cuál es la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023	Analizar la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023.	La connotación de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad durante el período 2022-2023 influye directamente en la consistencia, objetividad, imparcialidad y percepción de justicia del sistema sancionador. La falta de criterios claros y su aplicación inconsistente generan incertidumbre en la determinación de infracciones, afectando la equidad y efectividad de las decisiones administrativas.	Independiente		
			Prueba de oficio.	Implica que la autoridad no está recopilando información suficiente, no está llevando a cabo investigaciones adecuadas o no está considerando todas las pruebas disponibles antes de tomar decisiones en casos de sanciones laborales. Esto podría llevar a decisiones basadas en información incompleta o sesgada, lo que podría afectar la justicia y equidad de los procedimientos sancionadores.	Criterios de aplicación de la prueba de oficio. La prueba de oficio en los procesos judiciales. Supervisión y control de la prueba de oficio.
Específicos	Específicos	Específicas	Dependiente		
1. ¿Cuál es la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la consistencia y objetividad de los	1. Determinar la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la consistencia y objetividad de	1. Supuesto específico 1: La connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la consistencia y objetividad de los procedimientos	<i>Procedimiento</i>	<i>Con el fin de proteger el derecho de defensa del acusado y la exactitud de su juicio, la Administración está obligada a seguir una serie de</i>	<i>Carga de la prueba en los</i>

<p>procedimientos sancionadores laborales en la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales, de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la connotación de la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales por la falta de criterios definidos en la aplicación de la prueba de oficio, para la determinación de una infracción administrativa de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023?</p> <p>4. ¿Cuál es la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales y la percepción de justicia, equidad y efectividad en los procesos judiciales de la</p>	<p>los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD durante el período 2022-2023.</p> <p>2. Analizar la connotación DE LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE OFICIO para la imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales, de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD, 2022-2023.</p> <p>3. Determinar la connotación de la carga de la prueba con la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD 2022-2023.</p> <p>4. Analizar la connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE LA LIBERTAD 2022-2023, comparada con su uso en los procesos judiciales de las</p>	<p>sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad se ve afectada por la falta de lineamientos claros, lo que genera decisiones contradictorias y disminuye la coherencia del sistema sancionador.</p> <p>2. Supuesto específico 2: La connotación de la aplicación de la prueba de oficio en la imparcialidad y equidad de los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad se ve comprometida debido a la ausencia de criterios normativos definidos, lo que permite interpretaciones subjetivas y genera riesgos de arbitrariedad en la toma de decisiones.</p> <p>3. Supuesto específico 3: La connotación de la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales de la SUNAFIL IRE La Libertad se ve afectada por la falta de criterios definidos en la aplicación de la prueba de oficio, lo que genera incertidumbre en la determinación de infracciones administrativas y afecta la seguridad jurídica de los administrados.</p> <p>4. Supuesto específico 4: La connotación del uso de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales en comparación con los procesos judiciales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad impacta la percepción de justicia, equidad y</p>	<p>ad mini stra tivo san cion ado r</p>	<p><i>procesos prescritos al hacer uso de su potestad sancionadora (Diccionario de la Real Academia Española, 2023). En este sentido, el procedimiento administrativo sancionador es el marco estructural en el cual ocurren estas deficiencias. La Administración, en este caso representada por la SUNAFIL, tiene la responsabilidad de conducir el procedimiento de manera justa, eficiente y conforme a los principios del debido proceso.</i></p>	<p>procedi mientos sancion adores laborale s.</p> <p><i>Imparcia lidad y equidad en los procedi mientos sancion adores laborale s.</i></p>
--	--	--	---	--	--

Corte Superior de LA LIBERTAD?	diferentes materias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.	efectividad del sistema administrativo sancionador, generando desconfianza en los administrados respecto a su derecho a una defensa justa.			
					Correcta aplicación de las sanciones en los procedimientos sancionadores laborales.
Metodología	<i>Cualitativa</i>				
Tipo o alcance	<i>No existe</i>				
Diseño	<i>Estudio de casos.</i>				
Población	<i>Resoluciones de los Procedimientos Sancionadores de la SUNAFIL IRE La Libertad 2022 - 2023</i>				
Muestra	<i>Un subconjunto representativo de las resoluciones de los procedimientos sancionadores emitidos por la SUNAFIL IRE La Libertad durante el período 2022 - 2023. Esta muestra debe ser lo suficientemente grande y diversa para reflejar la variabilidad en los procedimientos sancionadores, pero no necesariamente incluirá todas las resoluciones, por lo que se analizarán 10 resoluciones de 2022 y 10 resoluciones de 2023.</i>				
Instrumentos	<i>Ficha bibliográfica, lista de cotejo y guía de entrevista.</i>				

ANEXO N° 02: GUÍA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO ADMINISTRATIVO

Señor/a abogado especialista derecho administrativo, a continuación, se le

Título de la Investigación:	La connotación de la prueba de oficio en el procedimiento administrativo sancionador de la SUNAFIL IRE La Libertad
Nombre del entrevistado:	
Nombre del entrevistador:	Hernán Alfredo Murgas Solorzano.
Fecha de la entrevista:	

presenta una relación de 06 preguntas. De antemano, se agradece su invaluable apoyo brindado.

PREGUNTAS:

1. Según su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo considera que la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede afectar la coherencia y equidad en los procedimientos sancionadores laborales?
2. En el contexto de procesos judiciales, ¿cómo compara la aplicación de la prueba de oficio con su aplicación en los procedimientos sancionadores laborales en términos de impacto en la justicia y la equidad?
3. Desde su experiencia, ¿cuán importante es una supervisión y control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales para garantizar resultados justos y consistentes?
4. ¿Podría explicar cómo la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales puede verse influenciada por la calidad de la aplicación de la prueba de oficio?
5. ¿De qué manera la ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede afectar los derechos de los administrados?
6. Desde su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo afecta la ausencia de aplicación de la prueba de oficio a la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales?

ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN

Título de la Investigación:	La connotación de la prueba de oficio en el procedimiento administrativo sancionador de la SUNAFIL IRE La Libertad
Nombre del entrevistado:	Julio Alfonso Hoyos Estela
Nombre del entrevistador:	Hernán Alfredo Murgas Solorzano.
Fecha de la entrevista:	02.11.2023

DERECHO ADMINISTRATIVO

Señor/a abogado especialista derecho administrativo, a continuación, se le presenta una relación de 06 preguntas. De antemano, se agradece su invaluable apoyo brindado.

PREGUNTAS:

- 1. Según su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo considera que la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede afectar la coherencia y equidad en los procedimientos sancionadores laborales?**

Empecemos

En cuanto a la coherencia: La falta de criterios claros puede llevar a decisiones inconsistentes en casos similares. Esto socava la coherencia y la predictibilidad del proceso, lo que es esencial para garantizar la justicia y la igualdad de trato. En cambio, la equidad: Si no hay criterios objetivos y transparentes para la aplicación de la prueba de oficio, las partes involucradas pueden sentir que el procedimiento está sesgado o que se están tomando decisiones basadas en factores subjetivos.

En conclusión, la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede socavar la coherencia y la equidad en los procedimientos sancionadores laborales, lo que podría tener un impacto negativo en la efectividad y la percepción de justicia en el sistema administrativo laboral peruano.

2. En el contexto de procesos judiciales, ¿cómo compara la aplicación de la prueba de oficio con su aplicación en los procedimientos sancionadores laborales en términos de impacto en la justicia y la equidad?

La prueba de oficio en procesos judiciales y en procedimientos sancionadores laborales es fundamental para entender su impacto en la justicia y la equidad.:

- *En procesos judiciales:*
 - ✓ Justicia: En procesos judiciales, la aplicación de la prueba de oficio se utiliza para garantizar la justicia y el debido proceso. Los jueces tienen la responsabilidad de investigar y recopilar evidencia incluso si las partes no la presentan, a fin de que se tome una decisión justa.
 - ✓ Equidad: La aplicación de la prueba de oficio en los procesos judiciales se utiliza para equilibrar el poder entre las partes. Esto contribuye a un proceso más equitativo.
- *En procedimientos sancionadores laborales:*
 - ✓ Justicia: La aplicación de la prueba de oficio en procedimientos sancionadores laborales tiene un enfoque más específico, que es garantizar el debido procedimiento a través del cumplimiento de normas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.
 - ✓ Equidad: En este contexto, la equidad se relaciona con la protección de los derechos laborales. La aplicación de la prueba de oficio es esencial para mantener un equilibrio entre empleadores y empleados.

3. Desde su experiencia, ¿cuán importante es una supervisión y control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales para garantizar resultados justos y consistentes?

La supervisión y el control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales son de vital importancia para garantizar resultados justos y consistentes en el ámbito del derecho administrativo laboral en Perú, en base a las siguientes razones:

- **Consistencia:** La supervisión y el control aseguran que los procedimientos se lleven a cabo de manera uniforme y coherente.
- **Evitar abusos:** La supervisión y el control ayudan a prevenir posibles abusos de poder o arbitrariedad en la toma de decisiones. Cuando hay un proceso de supervisión, es menos probable que los funcionarios tomen decisiones basadas en prejuicios o intereses personales.
- **Cumplimiento de normas:** En el ámbito laboral, es esencial garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales. La supervisión y el control ayudan a asegurar que todas las partes cumplan con sus obligaciones legales
- **Transparencia y confianza:** Una supervisión efectiva crea transparencia en el proceso y aumenta la confianza de las partes involucradas en el sistema.

En conclusión, ayudan a garantizar resultados justos y consistentes, lo que es fundamental para proteger los derechos de los trabajadores y mantener la confianza en el sistema administrativo laboral.

4. ¿Podría explicar cómo la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales puede verse influenciada por la calidad de la aplicación de la prueba de oficio?

En los procedimientos sancionadores laborales, la carga de la prueba recae generalmente en la parte que presenta la denuncia o alegación. Esto significa que es responsabilidad de esa parte presentar pruebas y evidencia que respalden sus afirmaciones. En otras palabras, deben demostrar que la violación laboral ocurrió y que la sanción es justificada; sin embargo, a través de la Prueba de Oficio: La aplicación de la prueba de oficio es la facultad de la autoridad de recopilar evidencia adicional, incluso si las partes no la presentan (Por ejemplo, condiciones de trabajo, fotografías, registros laborales o testimonios de testigos etc.).

En cambio, en cuanto a los Derechos de los Trabajadores, si la administración no ejerce adecuadamente su facultad de aplicar la prueba de oficio, podría poner en desventaja a los trabajadores, ya que estos casi siempre tienen menos recursos y acceso a información que los empleadores.

5. ¿De qué manera la ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede afectar los derechos de los administrados?

Puede generarse una mala percepción debido a la falta de imparcialidad: Si la prueba de oficio no se aplica adecuadamente, las partes involucradas pueden percibir que la autoridad favorece a una de las partes.

Por otro lado, una percepción de Falta de Equidad; se da cuando si a una de las partes no se le permite presentar medios probatorios o que se le exige una carga de prueba más alta que la otra parte, esto puede llevar a la sensación de que el procedimiento no es equitativo.

6. Desde su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo afecta la ausencia de aplicación de la prueba de oficio a la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales?

Se dice que puede tener los siguientes efectos:

- Impacto en la Imposición de Sanciones: Cuando la prueba de oficio no se aplica adecuadamente, esto podría llevar a decisiones incorrectas o injustas, donde las sanciones se apliquen sin una base sólida que lo respalde.
- En los Trabajadores: Si las sanciones se imponen de manera incorrecta debido a la falta de evidencia, los trabajadores podrían sufrir injustamente las consecuencias (por ejemplo: despido, multa o incluso sanciones disciplinarias que afecten su legajo laboral).
- Efectos en los Empleadores: Por otro lado, los empleadores también podrían verse afectados económicamente y daños a su reputación sin una justificación sólida.
- Costos Legales; acudir a litigios adicionales para impugnar las sanciones supuestamente injustas.

En resumen, la ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede tener efectos adversos en la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales, lo que afectaría tanto a los trabajadores como a los empleadores.

FOTO:



LINK:

https://drive.google.com/drive/u/5/folders/1KcK2Cti_B3i0QVOOeHefy9X8Oh7nfxIA

Título de la Investigación:	La connotación de la prueba de oficio en el procedimiento administrativo sancionador de la SUNAFIL IRE La Libertad
Nombre del entrevistado:	Mg. Víctor Loyola Desposorio
Nombre del entrevistador:	Hernán Alfredo Murgas Solorzano.
Fecha de la entrevista:	03.11.2023

ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO ADMINISTRATIVO

Señor/a abogado especialista derecho administrativo, a continuación, se le presenta una relación de 06 preguntas. De antemano, se agradece su invaluable apoyo brindado.

PREGUNTAS:

- 1. Según su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo considera que la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede afectar la coherencia y equidad en los procedimientos sancionadores laborales?**

Antes de contestar la pregunta es necesario saber que entendemos por prueba de oficio, es una figura usada en un proceso judicial a través de un 3ero que vendría hacer el juez. Ahora, respecto a:

- Coherencia: La falta de criterios claros puede llevar a decisiones inconsistentes en casos similares.
 - Equidad: Si no hay criterios objetivos y transparentes para la aplicación de la prueba de oficio, las partes involucradas pueden sentir que en el procedimiento sancionador laboral se están tomando decisiones basadas en factores subjetivos.
- 2. En el contexto de procesos judiciales, ¿cómo compara la aplicación de la prueba de oficio con su aplicación en los procedimientos sancionadores laborales en términos de impacto en la justicia y la equidad?**

La prueba de oficio es garantista en un proceso judicial.

- *En procesos judiciales:*

- ✓ Justicia: En procesos judiciales, la aplicación de la prueba de oficio se utiliza para garantizar la justicia y el debido proceso. Esto asegura que se considere toda la información relevante y se tome una decisión justa.
- ✓ Equidad: La aplicación de la prueba de oficio en los procesos judiciales se utiliza para equilibrar el poder entre las partes. Esto contribuye a un proceso más equitativo.
- *En procedimientos sancionadores laborales:*
 - ✓ Respecto a la Justicia: La aplicación de la prueba de oficio en procedimientos sancionadores laborales, es garantizar el cumplimiento de normas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Se utiliza para investigar posibles infracciones y proponer medidas adecuadas.
 - ✓ La Equidad se relaciona con la protección de los derechos laborales. La aplicación de la prueba de oficio puede ser crucial para garantizar que se tomen medidas cuando se violan estos derechos, lo que es esencial para mantener un equilibrio entre empleadores y empleados.

3. Desde su experiencia, ¿cuán importante es una supervisión y control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales para garantizar resultados justos y consistentes?

Por la misma exigencia que motiva por qué se recurre a la prueba de oficio, como es el llegar la verdad material.

- Mayor supervisión y el control en la aplicación de la prueba de oficio, a fin de evitar posibles abusos de poder o arbitrariedad en la toma de decisiones.
- En el ámbito laboral, es esencial garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales. La supervisión y el control ayudan a asegurar que todas las partes cumplan con sus obligaciones legales y que se tomen medidas apropiadas cuando se violan estas normativas.
- Una supervisión efectiva crea transparencia en el procedimiento sancionador laboral, aumentando la confianza de las partes involucradas

en el sistema e incentivar una sensación de resultados justos y mantener la confianza en el sistema administrativo laboral.

4. ¿Podría explicar cómo la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales puede verse influenciada por la calidad de la aplicación de la prueba de oficio?

La carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales recae en el administrado. Esto significa que es responsabilidad de esa parte presentar pruebas y/o evidencia que respalden sus afirmaciones.

Ahora, la aplicación de la prueba de oficio es la facultad de la autoridad de recopilar evidencia adicional, incluso si las partes no la presentan. En el contexto laboral, esto podría incluir investigaciones sobre condiciones de trabajo, registros laborales o testimonios de testigos que no se presentaron inicialmente.

Se debe tener en cuenta que, si la autoridad encargada no ejerce adecuadamente su facultad de aplicar la prueba de oficio, podría poner en desventaja a los trabajadores. Por lo tanto, es esencial que la aplicación de la prueba de oficio se realice de manera rigurosa y justa para garantizar la equidad en estos procedimientos.

5. ¿De qué manera la ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede afectar los derechos de los administrados?

Si la prueba de oficio no se aplica imparcialmente puede generar.

- Percepción de Falta de Imparcialidad: Si la prueba de oficio no se aplica adecuadamente, las partes involucradas pueden percibir que la autoridad favorece a una de las partes, por ejemplo, al empleador. Esto puede deberse a la falta de investigación exhaustiva de las denuncias laborales o a una aparente falta de interés en obtener todas las pruebas relevantes.
- Percepción de Falta de Equidad: La falta de aplicación adecuada de la prueba de oficio también puede llevar a la percepción de falta de equidad. Si una de las partes siente que no se le permite presentar evidencia o que se le exige una carga de prueba más alta que la otra parte, esto puede llevar a la sensación de que el proceso no es equitativo.

Para abordar la ausencia de aplicación de la prueba de oficio es esencial para preservar la imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales y para mantener la confianza en el sistema. La implementación de directrices claras y mecanismos de supervisión efectivos puede contribuir en gran medida a resolver y obtener un procedimiento administrativo sancionador justo.

6. Desde su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo afecta la ausencia de aplicación de la prueba de oficio a la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales?

Posibles efectos en los procedimientos sancionadores laborales:

- Impacto en la Imposición de Sanciones: Cuando la prueba de oficio no se aplica adecuadamente, podría haber falta de evidencia sólida para justificar la imposición de sanciones.
- Efectos en los Trabajadores: Si las sanciones se imponen de manera incorrecta debido a la falta de evidencia, los trabajadores podrían sufrir percepciones equívocas.
- Efectos en los Empleadores: Los empleadores también podrían verse afectados negativamente, al imponerse sanciones injustas, podrían enfrentar elevados costos económicos y mala imagen a su reputación.
- Confianza en el Sistema: La ausencia de aplicación de la prueba de oficio, tanto para los trabajadores como para los empleadores podrían perder confianza en la capacidad de la autoridad administrativa sancionadora.
- Costos Legales: Además, podría dar lugar a costos legales adicionales, ya que las partes podrían recurrir a recurso impugnativos o litigios adicionales para impugnar las sanciones injustas.

Esto subraya la importancia de garantizar que se recopilen y consideren todas las pruebas relevantes antes de imponer sanciones laborales injustas.

FOTO:



LINK:

https://drive.google.com/drive/u/5/folders/1KcK2Cti_B3i0QVOOeHefy9X8Oh7nfxIA

Título de la Investigación:	La connotación de la prueba de oficio en el procedimiento administrativo sancionador de la SUNAFIL IRE La Libertad
Nombre del entrevistado:	Mg. Víctor Eduardo Díaz Santisteban
Nombre del entrevistador:	Hernán Alfredo Murgas Solorzano.
Fecha de la entrevista:	03.11.2023

ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO ADMINISTRATIVO

Señor/a abogado especialista derecho administrativo, a continuación, se le presenta una relación de 06 preguntas. De antemano, se agradece su invaluable apoyo brindado.

PREGUNTAS:

- 1. Según su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo considera que la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede afectar la coherencia y equidad en los procedimientos sancionadores laborales?**

Respecto a la coherencia; la falta de criterios claros puede conllevar a resultados diferentes debido a la interpretación subjetiva por parte de la administración, limitando a la coherencia y la predictibilidad del procedimiento, lo que es esencial para garantizar la justicia.

En cuanto a la equidad; Si no hay criterios objetivos y transparentes para la aplicación de la prueba de oficio, las partes involucradas pueden sentir que el proceso está sesgado o que se están tomando decisiones basadas en factores subjetivos.

- 2. En el contexto de procesos judiciales, ¿cómo compara la aplicación de la prueba de oficio con su aplicación en los procedimientos sancionadores laborales en términos de impacto en la justicia y la equidad?**

La comparación entre la aplicación de la prueba de oficio:

- *En procesos judiciales:*

- ✓ Justicia: Los jueces tienen la responsabilidad de investigar y recopilar evidencia incluso si las partes no la presentan.
 - ✓ Equidad: La aplicación de la prueba de oficio en los procesos judiciales se utiliza para equilibrar el poder entre las partes. Asegura que ninguna de las partes se vea en desventaja debido a limitaciones en la presentación de pruebas.
- *En procedimientos sancionadores laborales:*
- ✓ Justicia: La prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales busca garantizar el cumplimiento de normas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.
 - ✓ Equidad: La aplicación de la prueba de oficio puede ser crucial para garantizar que se tomen medidas cuando se violan estos derechos, lo que es esencial para mantener un equilibrio entre empleadores y empleados.

En resumen, la aplicación de la prueba de oficio en procesos judiciales y procedimientos sancionadores laborales comparte la búsqueda de justicia y equidad, pero se aplica de manera diferente para abordar los objetivos específicos de cada proceso.

3. Desde su experiencia, ¿cuán importante es una supervisión y control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales para garantizar resultados justos y consistentes?

La supervisión y el control son importantes para la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales son de vital importancia para garantizar resultados justos y consistentes en el ámbito del derecho administrativo laboral en Perú, a fin de evitar abusos, ya que a través de la supervisión y el control se busca prevenir posibles abusos de poder o arbitrariedad en la toma de decisiones.

El cumplimiento de normativas en el ámbito laboral, es esencial para garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales.

Transparencia y confianza Una supervisión efectiva crea transparencia en los procedimientos y aumenta la confianza de las partes involucradas en el sistema.

En resumen, la supervisión y el control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio son esenciales para mantener la integridad del sistema de procedimientos sancionadores laborales en Perú.

4. ¿Podría explicar cómo la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales puede verse influenciada por la calidad de la aplicación de la prueba de oficio?

La carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales recae generalmente en la parte que presenta la denuncia o alegación. Esto significa que es responsabilidad de esa parte presentar pruebas y evidencia que respalden sus afirmaciones.

Ahora la aplicación de la prueba de oficio es la facultad de la autoridad de recopilar evidencia adicional, incluso si las partes no la presentan. En el contexto laboral, esto podría incluir investigaciones sobre condiciones de trabajo, registros laborales o testimonios de testigos que no se presentaron inicialmente.

Por otro lado, si la autoridad encargada no ejerce adecuadamente su facultad de aplicar la prueba de oficio, podría poner en desventaja a los trabajadores.

En resumen, la calidad de la aplicación de la prueba de oficio en procedimientos sancionadores laborales puede ser crítica para equilibrar la carga de la prueba y proteger los derechos de los trabajadores. Si la autoridad no utiliza esta facultad de manera efectiva, los trabajadores podrían enfrentar obstáculos para demostrar violaciones laborales y recibir protección adecuada. Por lo tanto, es esencial que la aplicación de la prueba de oficio se realice de manera rigurosa y justa para garantizar la equidad en estos procedimientos.

5. ¿De qué manera la ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede afectar los derechos de los administrados?

La ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede contribuir significativamente a la percepción de falta de imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales, debido a la **falta de imparcialidad** las partes involucradas pueden percibir que la autoridad favorece a una de las partes.

Por otro lado, la aplicación inadecuada de la prueba de oficio puede llevar a la percepción de **falta de equidad**.

En resumen, abordar la ausencia de aplicación de la prueba de oficio es esencial para preservar la imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales y para mantener la confianza en el sistema. La implementación de directrices claras y mecanismos de supervisión efectivos puede contribuir a un procedimiento más justo.

6. Desde su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo afecta la ausencia de aplicación de la prueba de oficio a la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales?

La ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede tener un impacto significativo en la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales y puede afectar de diversas maneras a las partes involucradas:

- En cuanto a las sanciones: Cuando la prueba de oficio no se aplica adecuadamente, podría haber falta de evidencia sólida para justificar la imposición de sanciones, conllevando a decisiones incorrectas o injustas.
- Respecto a los trabajadores, si las sanciones se imponen de manera incorrecta debido a la falta de evidencia, los trabajadores podrían sufrir injustamente las consecuencias. Despidos, sanciones económicas o incluso sanciones disciplinarias.
- En cuanto a los empleadores, también podrían verse afectados negativamente. Si se imponen sanciones injustas, podrían enfrentar elevados costos económicos.
- La ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede socavar la confianza en el sistema de sanciones laborales en general. Tanto los trabajadores como los empleadores podrían perder confianza en la capacidad de la autoridad para tomar decisiones justas.
- Finalmente, podrían dar lugar a costos legales adicionales, como la dilación de los procedimientos e incluso llevarlos hasta la vía judicial.

Quiero concluir, la ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede tener efectos adversos en la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales, lo que afectaría tanto a los trabajadores como a los empleadores.

FOTO:



LINK:

https://drive.google.com/drive/u/5/folders/1KcK2Cti_B3i0QVOOeHefy9X8Oh7nfxIA

Título de la Investigación:	La connotación de la prueba de oficio en el procedimiento administrativo sancionador de la SUNAFIL IRE La Libertad
Nombre del entrevistado:	Mg. Silvia Isabel Diaz Zarate
Nombre del entrevistador:	Hernán Alfredo Murgas Solorzano.
Fecha de la entrevista:	31.10.2023

ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO ADMINISTRATIVO

Señor/a abogado especialista derecho administrativo, a continuación, se le presenta una relación de 06 preguntas. De antemano, se agradece su invaluable apoyo brindado.

PREGUNTAS:

1. Según su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo considera que la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede afectar la coherencia y equidad en los procedimientos sancionadores laborales?

La falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede tener un impacto significativo en la coherencia y equidad de los procedimientos sancionadores laborales en el contexto del derecho administrativo laboral peruano. Aquí están algunas consideraciones:

- **Coherencia:** La falta de criterios claros puede llevar a decisiones inconsistentes en casos similares. Esto significa que dos casos con circunstancias similares podrían tener resultados diferentes debido a la interpretación subjetiva de la autoridad encargada. Esto socava la coherencia y la predictibilidad del proceso, lo que es esencial para garantizar la justicia y la igualdad de trato.
- **Equidad:** La falta de claridad también puede dar lugar a una percepción de falta de equidad. Si no hay criterios objetivos y transparentes para la aplicación de la prueba de oficio, las partes involucradas pueden sentir que el proceso está sesgado o que se están tomando decisiones basadas en factores subjetivos. Esto afecta la confianza en el sistema y puede ser perjudicial para la percepción de justicia.

En resumen, la falta de claridad en los criterios de aplicación de la prueba de oficio puede socavar la coherencia y la equidad en los procedimientos sancionadores laborales, lo que podría tener un impacto negativo en la efectividad y la percepción de justicia en el sistema administrativo laboral peruano.

2. En el contexto de procesos judiciales, ¿cómo compara la aplicación de la prueba de oficio con su aplicación en los procedimientos sancionadores laborales en términos de impacto en la justicia y la equidad?

La comparación entre la aplicación de la prueba de oficio en procesos judiciales y en procedimientos sancionadores laborales es fundamental para entender su impacto en la justicia y la equidad. Aquí están las principales diferencias:

- *En procesos judiciales:*
 - ✓ Justicia: En procesos judiciales, la aplicación de la prueba de oficio se utiliza para garantizar la justicia y el debido proceso. Los jueces tienen la responsabilidad de investigar y recopilar evidencia incluso si las partes no la presentan. Esto asegura que se considere toda la información relevante y se tome una decisión justa.
 - ✓ Equidad: La aplicación de la prueba de oficio en los procesos judiciales se utiliza para equilibrar el poder entre las partes. Asegura que ninguna de las partes se vea en desventaja debido a limitaciones en la presentación de pruebas. Esto contribuye a un proceso más equitativo.
- *En procedimientos sancionadores laborales:*
 - ✓ Justicia: La aplicación de la prueba de oficio en procedimientos sancionadores laborales tiene un enfoque más específico, que es garantizar el cumplimiento de normas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Se utiliza para investigar posibles infracciones y tomar medidas adecuadas.
 - ✓ Equidad: En este contexto, la equidad se relaciona con la protección de los derechos laborales. La aplicación de la prueba de oficio puede ser crucial para garantizar que se tomen medidas

cuando se violan estos derechos, lo que es esencial para mantener un equilibrio entre empleadores y empleados.

En resumen, la aplicación de la prueba de oficio en procesos judiciales y procedimientos sancionadores laborales comparte la búsqueda de justicia y equidad, pero se aplica de manera diferente para abordar los objetivos específicos de cada proceso. La justicia se refiere a garantizar la aplicación de la ley y los derechos, mientras que la equidad implica un tratamiento justo y balanceado de las partes involucradas. Ambos son esenciales en sus respectivos contextos.

3. Desde su experiencia, ¿cuán importante es una supervisión y control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales para garantizar resultados justos y consistentes?

La supervisión y el control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio en los procedimientos sancionadores laborales son de vital importancia para garantizar resultados justos y consistentes en el ámbito del derecho administrativo laboral en Perú. Razones clave por las cuales esto es esencial:

- **Consistencia:** La supervisión y el control aseguran que los procedimientos se lleven a cabo de manera uniforme y coherente. Esto significa que casos similares se tratarán de manera similar, lo que es fundamental para la equidad y la predictibilidad en el sistema.
- **Evitar abusos:** La supervisión y el control ayudan a prevenir posibles abusos de poder o arbitrariedad en la toma de decisiones. Cuando hay un proceso de supervisión, es menos probable que los funcionarios tomen decisiones basadas en prejuicios o intereses personales.
- **Cumplimiento de normativas:** En el ámbito laboral, es esencial garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales. La supervisión y el control ayudan a asegurar que todas las partes cumplan con sus obligaciones legales y que se tomen medidas apropiadas cuando se violan estas normativas.
- **Transparencia y confianza:** Una supervisión efectiva crea transparencia en el proceso y aumenta la confianza de las partes involucradas en el

sistema. Saber que existe un proceso de supervisión puede proporcionar una sensación de seguridad y justicia.

En resumen, la supervisión y el control adecuados de la aplicación de la prueba de oficio son esenciales para mantener la integridad del sistema de procedimientos sancionadores laborales en Perú. Ayudan a garantizar resultados justos y consistentes, lo que es fundamental para proteger los derechos de los trabajadores y mantener la confianza en el sistema administrativo laboral.

4. ¿Podría explicar cómo la carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales puede verse influenciada por la calidad de la aplicación de la prueba de oficio?

La carga de la prueba en los procedimientos sancionadores laborales es un concepto crucial y su influencia en la calidad de la aplicación de la prueba de oficio es significativa. Aquí te explico cómo están relacionados y cómo esto puede afectar los derechos de los trabajadores:

- **Carga de la Prueba:** En procedimientos sancionadores laborales, la carga de la prueba recae generalmente en la parte que presenta la denuncia o alegación. Esto significa que es responsabilidad de esa parte presentar pruebas y evidencia que respalden sus afirmaciones. En otras palabras, deben demostrar que la violación laboral ocurrió y que la sanción es justificada.
- **Aplicación de la Prueba de Oficio:** La aplicación de la prueba de oficio es la facultad de la autoridad de recopilar evidencia adicional, incluso si las partes no la presentan. En el contexto laboral, esto podría incluir investigaciones sobre condiciones de trabajo, registros laborales o testimonios de testigos que no se presentaron inicialmente.
- **Influencia en los Derechos de los Trabajadores:** Si la autoridad encargada no ejerce adecuadamente su facultad de aplicar la prueba de oficio, podría poner en desventaja a los trabajadores. Esto se debe a que los trabajadores a menudo tienen menos recursos y acceso a información que los empleadores. Si no se realiza una investigación adecuada, podría ser difícil para los trabajadores demostrar violaciones laborales y proteger sus derechos.

En resumen, la calidad de la aplicación de la prueba de oficio en procedimientos sancionadores laborales puede ser crítica para equilibrar la carga de la prueba y proteger los derechos de los trabajadores. Si la autoridad no utiliza esta facultad de manera efectiva, los trabajadores podrían enfrentar obstáculos para demostrar violaciones laborales y recibir protección adecuada. Por lo tanto, es esencial que la aplicación de la prueba de oficio se realice de manera rigurosa y justa para garantizar la equidad en estos procedimientos.

5. ¿De qué manera la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio puede afectar los derechos de los administrados?

La ausencia de la aplicación de la prueba de oficio puede contribuir significativamente a la percepción de falta de imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales. Aquí te explico cómo y cómo podría abordarse esta cuestión:

- **Percepción de Falta de Imparcialidad:** Si la prueba de oficio no se aplica adecuadamente, las partes involucradas pueden percibir que la autoridad favorece a una de las partes, por ejemplo, al empleador. Esto puede deberse a la falta de investigación exhaustiva de las denuncias laborales o a una aparente falta de interés en obtener todas las pruebas relevantes.
- **Percepción de Falta de Equidad:** La falta de aplicación adecuada de la prueba de oficio también puede llevar a la percepción de falta de equidad. Si una de las partes siente que no se le permite presentar evidencia o que se le exige una carga de prueba más alta que la otra parte, esto puede llevar a la sensación de que el proceso no es equitativo.

En resumen, abordar la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio es esencial para preservar la imparcialidad y equidad en los procedimientos sancionadores laborales y para mantener la confianza en el sistema. La implementación de directrices claras y mecanismos de supervisión efectivos puede contribuir en gran medida a resolver esta cuestión.

6. Desde su experiencia en derecho administrativo, ¿cómo afecta la ausencia de la aplicación de la prueba de oficio a la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales?

La ausencia de la aplicación de la prueba de oficio puede tener un impacto significativo en la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales y puede afectar de diversas maneras a las partes involucradas. Aquí te explico cómo y cuáles podrían ser los posibles efectos:

- **Impacto en la Imposición de Sanciones:** Cuando la prueba de oficio no se aplica adecuadamente, podría haber falta de evidencia sólida para justificar la imposición de sanciones. Esto podría llevar a decisiones incorrectas o injustas, donde las sanciones se apliquen sin una base sólida.
- **Efectos en los Trabajadores:** Si las sanciones se imponen de manera incorrecta debido a la falta de evidencia, los trabajadores podrían sufrir injustamente las consecuencias. Esto podría incluir la pérdida de empleo, sanciones económicas o incluso sanciones disciplinarias que afecten su historial laboral.
- **Efectos en los Empleadores:** Por otro lado, los empleadores también podrían verse afectados negativamente. Si se imponen sanciones injustas, podrían enfrentar costos económicos y daños a su reputación sin una justificación sólida.
- **Confianza en el Sistema:** La ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede socavar la confianza en el sistema de sanciones laborales en general. Tanto los trabajadores como los empleadores podrían perder confianza en la capacidad de la autoridad para tomar decisiones justas y basadas en pruebas sólidas.
- **Costos Legales:** Además, podría dar lugar a costos legales adicionales, ya que las partes podrían recurrir a procesos de apelación o litigios adicionales para impugnar las sanciones injustas.

En resumen, la ausencia de aplicación de la prueba de oficio puede tener efectos adversos en la correcta imposición de sanciones en los procedimientos sancionadores laborales, lo que afectaría tanto a los trabajadores como a los empleadores.

FOTO:



LINK:

https://drive.google.com/drive/u/5/folders/1KcK2Cti_B3i0QVOOeHefy9X8Oh7nfxIA