



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD EN LAS
INFRACCIONES DE TIPO SOCIO LABORAL, HUARA, 2024**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:

JESSICA MAGALLY GONZALES VIDAL
CODIGO ORCID N°0009-0008-9175-0793
BETTY SALAZAR SANTILLAN
CODIGO ORCID N°0009-0003-4043-3425

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE
LICENCIADO(A) EN DERECHO**

DOCENTE ASESOR:

Dr. MIGUEL GERARDO MENDOZA VARGAS
CÓDIGO ORCID Nro. 0000-0002-9812-6714

CHINCHA, 2024

Constancia de aprobación de investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 18 de noviembre de 2024

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que las bachilleres **GONZALES VIDAL JESSICA MAGALLY**, con DNI Nro. **15735650**; y **SALAZAR SANTILLÁN, BETTY**, con DNI Nro. **72153703**; de la Facultad Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico de **DERECHO**, han cumplido con presentar su TESIS titulada: **“APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD EN LAS INFRACCIONES DE TIPO SOCIO LABORAL, HUARA, 2024”** con mención:

APROBADO(A)

Por lo tanto, queda expedita para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714

Declaratoria de autenticidad de la investigación

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, JESSICA MAGALLY GONZALES VIDAL, identificado(a) con DNI N° 15735650, soltera, con dirección en calle Salaverry 464-1, distrito de huacho, provincia de Huaura, departamento de lima, en mi condición de estudiante del programa de estudios de DERECHO, de la Facultad de INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD EN LAS INFRACCIONES DE TIPO SOCIO LABORAL", declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.



Huacho, 05 de noviembre de 2024.

[Handwritten signature and fingerprint]

JESSICA MAGALLY GONZALES VIDAL
DNI N° 15735650

*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.



CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDO
CORRESPONDE A: JESSICA MAGALLY GONZALES VIDAL
IDENTIFICADO (A) CON DNI: 15735650
SE LEGALIZA LA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO.

HUACHO 05 NOV. 2024

[Handwritten signature]
KELLY KUZMA ALFARO
NOTARIA DE LA PROV. HUaura



NOTARIA
KUZMA ALFARO KELLY CAROLINA
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 15735650
Primer Apellido GONZALES
Segundo Apellido VIDAL
Nombres JESSICA MAGALLY

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



GONZALES VIDAL JESSICA MAGALLY
DNI 15735650

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 08545938 - Rodolfo Tarcilo Perez Sanchez
Fecha de Transacción: 05-11-2024 17:53:37
Entidad: 10077217822 - KUZMA ALFARO KELLY CAROLINA

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0107871111



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, BETTY SALAZAR SANTILLAN, identificado(a) con DNI N° 72153703, soltera, con dirección en Mz.T Lt. 12 Asoc. De vivienda san Antonio, distrito de santa maria, provincia de Huaura, departamento de lima, en mi condición de estudiante del programa de estudios de DERECHO, de la Facultad de INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD EN LAS INFRACCIONES DE TIPO SOCIO LABORAL", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.



Huacho, 05 de noviembre de 2024.



[Handwritten signature]



BETTY SALAZAR SANTILLAN
DNI N° 72153703



*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

**CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDO
CORRESPONDE A: BETTY SALAZAR SANTILLAN
IDENTIFICADO (A) CON DNI: 72153703
SE LEGALIZA LA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO.**

HUACHO 05 NOV. 2024

[Handwritten signature]
KELLY KUZMA ALFARO
NOTARIA DE LA PROV. HUAURA



0107870256



**NOTARIA
KUZMA ALFARO KELLY CAROLINA
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI	72153703
Primer Apellido	SALAZAR
Segundo Apellido	SANTILLAN
Nombres	BETTY

CORRESPONDE

Al menos una impresión dactilar capturada (segunda impresión dactilar) corresponde al DNI consultado.



**SALAZAR SANTILLAN, BETTY
DNI 72153703**

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 08545938 - Rodolfo Tarcilo Perez Sanchez
Fecha de Transacción: 05-11-2024 17:52:53
Entidad: 10077217822 - KUZMA ALFARO KELLY CAROLINA

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0107870256



Dedicatoria

A mi constancia y dedicación que me permitió vencer todas las adversidades y poder decir lo logré mi querido Viejo.

GONZALES VIDAL JESSICA MAGALLY

A mí por perseverar en la búsqueda del conocimiento, por el esfuerzo la dedicación invertidos en este logro.

SALAZAR SANTILLAN BETTY

Agradecimiento

Quisiera comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a mi hijo Manolo que me contagio el deseo de superación, a Jorge mi compañero de vida por su apoyo incondicional, a mi madre Olguita por su apoyo moral y a todas aquellas personas que de alguna forma contribuyeron para poder culminar este reto.

GONZALES VIDAL JESSICA MAGALLY

A mi hijo Kim quien es el motivo de mi superación a mis padres Enrique y Nélida por ser motor fundamental en mis metas y proyectos a mis hermanos Donald, Carlos, Delia, rolando y Oscar por su apoyo incondicional por su ejemplo de perseverancia y superación en la vida a mis amigos y familiares por su apoyo emocional y a todas las personas que contribuyeron para hacer posible esta meta.

BETTY SALAZAR SANTILLAN

Resumen

Se planteó como objetivo general determinar la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral para garantizar el debido proceso por medio de entrevistas de los especialistas en la materia, para garantizar la seguridad jurídica en las sanciones que se impongan a las infracciones de tipo socio laboral.

Se aplicó una metodología de enfoque cualitativo, con un tipo de investigación básica, nivel descriptivo, diseño no experimental; asimismo, la población se encuentra integrada por abogados especialista en derecho administrativo sancionador y derecho laboral con conocimiento en infracciones de tipo socio laboral, con una muestra de cuatro abogados. La técnica e instrumento aplicados fueron la entrevista y una guía de entrevista.

Los resultados descriptivos obtenidos indican que es necesario una modificación del artículo 39 de la Ley General de Trabajo No 28806 al no indicar con claridad la aplicación de las multas al hecho materia a sancionar por la entidad pertinente SUNAFIL.

Se concluyó que la aplicación del principio de irretroactividad en sanciones de tipo socio laboral cuenta con un vacío legal en la normativa que regulan dicha sanción dejando a criterio de la entidad pertinente (SUNAFIL) su aplicación.

Estas sanciones deben ser aplicadas según la normativa sin embargo en ella existe una laguna jurídica ello conlleva a una omisión en su aplicación del principio de irretroactividad en sanciones de tipo socio laboral.

Palabras claves: legalidad en la irretroactividad, respeto al debido proceso, seguridad jurídica.

Abstract

The general objective was to determine the legality of the principle of non-retroactivity in the application of socio-labor infractions to ensure due process through interviews with specialists in the field, to guarantee legal certainty in the sanctions imposed on socio-labor infractions.

A qualitative methodology was applied, with a basic type of research, descriptive level, and non-experimental design; likewise, the population consists of lawyers specializing in sanctioning administrative law and labor law with knowledge of socio-labor infractions, with a sample of four lawyers. The technique and instrument applied were the interview and an interview guide.

The descriptive results obtained indicate that a modification of Article 39 of the General Labor Law No. 28806 is necessary, as it does not clearly specify the application of fines for the matter to be sanctioned by the relevant entity, SUNAFIL. It was concluded that the application of the principle of non-retroactivity in socio-labor sanctions has a legal gap in the regulations governing such sanctions, leaving its application to the discretion of the relevant entity (SUNAFIL).

These sanctions must be applied according to the regulations; however, there is a legal loophole in them, which leads to an omission in the application of the principle of non-retroactivity in socio-labor sanctions.

Keywords: legality in non-retroactivity, respect for due process, legal certainty.

Índice

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
2.1. Situación problemática	3
2.2. Formulación del Problema (general y específico).....	4
Problema General	4
Problemas Específicos.....	4
2.3. Justificación	5
2.4. Objetivos (general y específico).....	5
Objetivo General	5
Objetivo Específicos.....	5
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA	7
3.1. Antecedentes de Investigación.....	7
3.2. Bases teóricas.....	10
3.3. Marco Conceptual	18
IV. MARCO METODOLÓGICO	20
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	20
4.2. Diseño de la Investigación.....	20
4.3. Matriz de Operacionalización de Categoría.....	21
4.4. Procedimiento de Muestreo.....	23
V. RESULTADOS.....	25

VI. DISCUSION.....	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS.....	41
ANEXO	43
Anexo 01: Matriz de Categorización Apriorística o Cualitativa	43
Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Información	46
Anexo 03: Ficha de Validación por Juicio de Expertos	48
Anexo 04: Evidencia fotográfica.....	51
Anexo 05: Informe de Turnitin al 28% de Similitud.....	54

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo abordamos la importancia de la legalidad del principio de Irretroactividad en las Infracciones de tipo Socio Laboral, la irretroactividad se refiere a la imposibilidad de emplear una regla o acto jurídico de modo retroactiva, es decir, de hacerla efectiva en argumentos pasados.

La presente investigación busca que la Irretroactividad garantice la seguridad jurídica, favoreciendo al administrado en los derechos que la Irretroactividad proteja y evitar que se apliquen normas que no estén vigentes cuando se haya producido la infracción.

Teniendo como objetivo determinar la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral para garantizar el debido proceso.

El presente proyecto de investigación titulado “Aplicación del Principio de Irretroactividad en las Infracciones de Tipo Socio Laboral”, está constituido de seis capítulos y se desprenden de la siguiente forma:

En el capítulo I hace referencia a la introducción al tema abordado sobre aplicación del Principio de Irretroactividad en las Infracciones de tipo Socio Laboral, planteamiento del problema de investigación como la situación a nivel internacional y el Perú, las generalidades del estudio, así mismo se desprende la formulación del problema, justificación y objetivos a lograr.

Sobre el Capítulo II está alusivo al Planteamiento del Problema de Investigación, a su vez contiene la Situación Problemática; desprendiendo la Formulación del Problema, en Problema General y Problemas Específicos; es de mencionar la Justificación Teórica, Metodológica, Social, y Practica; de los Objetivos, se tiene el Objetivo General y los Objetivos Específicos.

En el capítulo III: se evidencia la revisión de la literatura, por ende, los antecedentes de la investigación, con mención de prolijos autores internacionales y nacionales; Bases Teóricas y Marco Conceptual.

En el capítulo IV, concierne al marco metodológico y a la investigación cualitativa a realizarse, con el tipo de investigación básico, nivel descriptivo y diseño de investigación no experimental, procedimiento de muestreo, análisis de expedientes y entrevista, los aspectos éticos y regulatorios.

El Capítulo V se refiere a la presentación de resultado de la investigación, con el análisis de las entrevistas de los especialistas.

Asimismo, el capítulo VI, hace referencia a la discusión, seguido de las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Situación problemática

Nuestro máximo interprete, el Tribunal Constitucional, ha manifestado que el debido proceso es un principio constitucional, dado que su fin es dar cumplimiento y que se garantice en los casos administrativos y con la finalidad de que las partes estén bajo las mismas condiciones frente al Estado, para que los derechos de los administrados no sean vulnerados.

Con respecto a la Inaplicación del principio de irretroactividad por parte de la entidad responsable, lo cual en nuestra provincia así como en nuestra región no son aplicadas es por ello el motivo del presente trabajo de investigación y que lo hemos verificado, precisando con ello una evidente vulneración al debido proceso del administrado o infractor por no considerarse dicho principio al momento de aplicar la sanción a la infracción cometida dentro del plazo establecido, cabe señalar que se está dejando a la hermenéutica de los inspectores la aplicación de un artículo que no está siendo preciso en su tipificación.

Expediente N°123 -2024-SUNAFIL/IRE-LIM/SIFN
nombre o denominación social: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA-HUACHO- LIMA, La realidad problemática en la presente investigación, gira en torno a las consecuencias que genera la inaplicación del Principio de Irretroactividad en las Infracciones de tipo socio laboral, si bien, la irretroactividad es adaptable a todas las áreas del derecho, este estudio se enfoca particularmente en el ámbito del Derecho Administrativo, su justificación es el inicio de la seguridad jurídica, en tal sentido es la insuficiencia de dar a entender en cada momento qué tipo de conductas son censurables y cuál es el valor fundado, para abordar la irretroactividad en los procesos administrativos sancionadores, en general encontramos dicho principio siempre en cuando éstas beneficien al infractor o supuesto infractor frente al cual nos tropezamos ante una disputa de normas en la época

donde es necesario instaurar si una medida administrativa sancionadora que acoge al administrado es aplicable retroactivamente.

En la actualidad en el Perú contamos con la Ley General del Trabajo N°28806 y con la ley N° 27444 ley del Procedimiento Administrativo Sancionador las cuales son utilizadas para sancionar las infracciones de tipo socio laboral.

Sin embargo, en el art.39 de la ley N° 28806 tiene una ambigüedad en cuanto al tiempo de aplicarse las multas en función UIT del año en que ocurrieron los hechos que son materia de sanción y no al tiempo en qué la entidad responsable aplica la sanción.

Cabe precisar que este hecho no garantiza el debido proceso al no darle legalidad a la irretroactividad, cometiendo una arbitrariedad al administrado al no existir una equidad en el proceso.

2.2. Formulación del Problema (general y específico)

Problema General

¿Cómo determinar la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral para garantizar el debido proceso?

Problemas Específicos

P.E.1:

¿Cuáles son las causas por las que no se aplica el principio de irretroactividad?

P.E.2:

¿La entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral estaría vulnerando el debido procedimiento administrativo?

P.E.3

¿Qué otras alternativas se pueden utilizar para que se aplique el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo?

2.3. Justificación

La presente investigación busca que la legalidad de la Irretroactividad garantice la seguridad jurídica, generando confianza y estabilidad en el debido proceso en favor del administrado, generando protección ante la ley de los derechos que la Irretroactividad proteja la aplicación de la misma y evitar que se apliquen normas que no estén vigentes cuando se haya producido la infracción, asimismo la Irretroactividad previene la arbitrariedad del poder evitando que se apliquen normas de formas retroactivas, consiguiendo así equidad en las relaciones laborales garantizando cualquier tipo de abuso.

2.4. Objetivos (general y específico)

Objetivo General

Determinar la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral para garantizar el debido proceso por medio de entrevistas de los especialistas en la materia, para garantizar la seguridad jurídica en las sanciones que se impongan a las infracciones de tipo socio laboral.

Objetivo Específicos

O.E.1:

Determinar cuáles son las causas por las que no se estaría aplicando el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral.

O.E.2:

Determinar si la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral estaría vulnerando el debido procedimiento administrativo.

O.E.3:

Determinar que otras alternativas se pueden utilizar para la aplicación del principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo.

2.5. Impacto de la investigación

La presente investigación busca que en los procedimientos administrativos sancionadores en las infracciones de tipo socio laboral, el administrado tenga las mismas armas legales frente a la entidad responsable y que sea aplicado el principio de irretroactividad siendo lo más favorable, evitando una vulnerabilidad al debido proceso por consiguiente la investigación nos ha permitido analizar el art.39 de la ley N° 28806 Ley General del Trabajo y con ello llegar a convenir la modificación del mismo por la ambigüedad en su tipificación.

2.6. Alcances y limitaciones

2.6.1. Alcance

El alcance de la presente investigación nos ha permitido conseguir información de los especialistas en la materia, siendo sus experiencias y conocimientos confiables que permitieron nuestros resultados que permiten dar con la problemática.

2.6.2. Limitaciones

Una de las limitaciones es con respecto a los antecedentes con la misma materia de investigación por relación a nuestro tema investigado, asimismo con la poca accesibilidad a los antecedentes locales.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1. Antecedentes de Investigación

Internacionales

Gonzaga y Chimborazo (2024) en su tesis titulado “Principio de irretroactividad y el derecho a la seguridad jurídica dentro de los métodos de régimen semiabierto” el objetivo general es estudiar el principio de irretroactividad y el derecho a la seguridad legal en los procesos; para tal consecuencia, se manejó un procedimiento cualitativo, utilizando un método dogmático y exegético del estudio a fin de poner en claro la teoría y lo que establece la norma respecto del tema de estudio. Para llegar a concluir que, cuando los encargados de dirigir justicia no respetan el procedimiento normativo dentro de un sistema semiabierto, infringir el principio de irretroactividad y seguridad legal siendo la irretroactividad en oficio de seguridad jurídica es la base esencial de dicha primicia que debe ser respetado sobre todo por los ejecutores de justicia para asegurar los derechos constitucionales de las personas privadas de su libertad.

Tamariz y Giler (2022) en su tesis denominado “El Principio de Irretroactividad en materia administrativa” el objetivo general fue de qué forma influye el empleo excepcional del principio de retroactividad, en cuanto a las consecuencias del dictamen de inconstitucionalidad en elemento del derecho administrativo sancionador, bajo ese orden legal. El procedimiento utilizado para el progreso de esta investigación fueron procesos lógicos, inductivos y deductivos con la finalidad de establecer mediante el objetivo general para poder diferenciar y ultimar con los aspectos que determinan el principio retroactivo en el elemento administrativo. Concluyendo que la irretroactividad en la ley forma uno de los principios más importantes y fundamentales del derecho, pues otorga la seguridad y garantía en las normas que consienten el

ordenamiento legal, así como la evaluación de una existente tutela y seguridad jurídica de los derechos de los interesados.

Bósquez, Campaña y Chica (2021) en su investigación “Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador; estado constitucional de derechos sobre el objetivo es convenir las particularidades de las transgresiones de índole laboral. Se empleó en la investigación descriptiva no experimental y métodos teóricos y empíricos, la finalidad y resultados fueron referentes a las conductas que pueden cometerse en el espacio laboral. Concluyendo con la importancia de defender la normativa que conforman los principios fundamentales y la Seguridad Legal para concluir con las sanciones convenientes en los casos de fraude en la esfera laboral.

Para Manrique (2019) con su investigación “La económica del empresario con la responsabilidad de prevenir los riesgos de transgresiones laborales, y su implicancia sobre la percepción de liquidez”, su objetivo, es la investigación de las infracciones de los derechos laborales, en el espacio laboral, que no consideran que el estado tenga el balance para que los trabajadores y sus resultados en la solvencia económica de las empresas. La metodología es de carácter deductivo y tipo descriptivo. Llegando a la conclusión que, ante las empresas que cometan transgresiones la autoridad laboral es quien asignará la sanción administrativa relativa a multa, ocasionando algún daño económico de la empresa.

Salvador (2021) con su tesis “Infracciones, sanciones laborales y económicas”, obtuvo el objetivo de desarrollar un prólogo a los principios de derecho sancionador para poder precisar los términos doctrinarios y económicos que el estado posee sobre las conductas que se determinan como transgresiones laborales. Utilizó la metodología de nivel descriptivo. Concluyo que el principio de legalidad estimado dentro del derecho administrativo sancionador, requiere que exista una ley antepuesta a los hechos sancionadores y que sea

adecuadamente determinado y de la misma manera con sus resultados económicas.

Nacionales

O laza (2020) de su investigación “Infracciones laborales en los contratantes de los restaurantes de las ciudad de Tingo María”, de su objetivo, descubrió los hechos que logren considerarse como infracciones laborales y encajar con énfasis en los deberes laborales que tienen los empleadores del rubro de los restaurantes de la localidad de Tingo María. La metodología aplicada es descriptiva. Concluyendo que los empleadores de las empresas que conciernen al rubro de restaurantes de Tingo María, quebrantaron varios aspectos con las leyes laborales, ya que en muchas cuestiones no habían afiliado a Es-salud a sus trabajadores y los convencen ampliando el período de ensayo para no registrarlos en planilla, exigiéndoles a trabajar superior a las ocho horas legales por día, sin reconocerles el pago de las horas extras, no cumpliendo el pago de los beneficios sociales.

Quispe (2022) de su investigación “La aplicación excepcional de principio de retroactividad, en cuanto a los efectos de la dictamen de inconstitucionalidad en materia del derecho administrativo sancionador”, tuvo por objetivo general solucionar, de qué forma influye la diligencia excepcional del principio de retroactividad, en cuanto al efecto de la sentencia de inconstitucionalidad en materia del derecho administrativo sancionador; se desprende, señalar que la metodología utilizada responde a un tipo de investigación básica, desde un enfoque total y un diseño no experimental, descriptivo y explicativo. Llegando a concluir que este principio es perfectamente ajustable a situaciones en las cuales beneficie al supuesto infractor, sin perjuicio de las responsabilidades civiles que conlleven.

Díaz yTomaylla (2021) de su trabajo de investigación titulada “Gestión de las transgresiones laborales y la percepción de liquidez en

la empresa constructora JR VER SAC Callao 2020”. Se tuvo el objetivo de investigar la relación entre la gestión de las infracciones laborales y la situación financiera de dicha empresa. Empleando una metodología de la investigación de diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. Concluyendo que la gestión de las infracciones laborales tiene analogía directa, positiva moderada con el conocimiento de liquidez, para los trabajadores, significa que, debido a la inoportuna aplicación de las disposiciones legales laborales, los cuales tienen resultados que generalmente se resumen en multas o sanciones pecuniarias.

Islado y Solorzano (2023) en su trabajo de investigación titulado “sanciones por infracciones laborales en la empresa LCL contratistas S.A.C. Trujillo 2020”. Tiene que analizar las sanciones por infracciones de tipo sociolaboral. La investigación se desarrolló de tipo descriptiva con el diseño no experimental, corte transversal y enfoque cuantitativo; empleando un análisis documental y entrevistas; acopiando instrumentos de datos y fichas de análisis documental y guía de entrevista. Como resultando la empresa ejecuta infracciones laborales al no cumplir registrar en planilla a sus trabajadores, como el pago de sus remuneraciones, beneficios sociales y otros deberes que están establecidas en la Ley N° 28806, concluyendo que la empresa al ejecutar infracciones laborales está sujeta a ser castigada con multas que perjudican su situación financiera.

3.2. Bases teóricas

principio de irretroactividad

Definición:

La irretroactividad es la interdicción de aplicar los efectos de una regla o acto jurídico a situaciones o hechos que surgieron antes de su entrada en eficacia de una ley o norma, las disposiciones sancionadoras tienen efecto retroactivo en tanto favorecen al infractor, referente a la individualización de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso referente a los estatutos en

cumplimiento al entrar en vigor los nuevos disposición (Ibérico y Rico, 2022).

En el ámbito internacional así como España, la irretroactividad está regulada en su constitución de 1978 en el artículo 9.3 en primicia general de irretroactividad, garantiza la seguridad jurídica y el amparo de los derechos individuales, este artículo señala que la Constitución garantiza el principio de legalidad, el grado normativo, la publicidad de las medidas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales y la seguridad jurídica (García, 2023).

Base legal

En el ámbito nacional, el apartado 248, inciso 5, del TUO de la Ley 27444 Decreto Supremo 004-2019-JUS establece que el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador, son aplicables las destrezas sancionadoras vigentes en el momento de incidir el administrado en la conducta a castigar, salvo que las ulteriores le sean más prósperos, las disposiciones sancionadoras causan efecto retroactivo en cuanto benefician al presunto infractor.

La Ley General de Inspección del Trabajo Ley N.º 28806 cuyo objetivo es regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su constitución, estructura orgánica, jurisdicciones y capacidades, de conformidad con el Convenio N.º 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Su objetivo principal es responder el cumplimiento de las normas laborales y la protección de los obreros; teniendo como principios: la legalidad, confidencialidad, imparcialidad, colaboración y transparencia. Los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y ajustes colectivos, mediante acción u omisión de los diferentes sujetos responsables, predichas y sancionadas conforme a Ley. Para efectos de la presente Ley se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento

del empleo y peculiaridades didácticas. Las infracciones se consideran como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber quebrantado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de perfeccionamiento.

Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del oficio y características formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social, en sus ocupaciones y atribuciones de los inspectores de trabajo es velar por el desempeño de las normas en sus atribuciones.

Por tanto, la presente ley es fundamental para avalar la protección de los derechos de los trabajadores, para dar obediencia de la normativa laboral, la seguridad y salud en el trabajo, así como el equilibrio y justicia laboral.

Objetivo:

Tiene por objetivo principal sustentar la consistencia del ordenamiento jurídico, asimismo que constituye la seguridad jurídica, es así que la persona puede y debe estar amparado de las consecuencias de sus acciones que realice en cada momento que pueden conducir, en otro entender permite que las personas logren tener libertad en las leyes vigentes y logren consumir sus acuerdos y negocios en base normativa, excluyendo la incertidumbre que suscite una posible modificación de la legislación respecto a hechos ya ejecutados y que ya no pueden ser cambiados o eliminados.

Teoría:

Son empleadas las disposiciones sancionadoras vigentes al momento de cometer el administrado dicha conducta a sancionar, a menos que las ulteriores le sean más favorables, en relación con el método, el principio de irretroactividad de la normativa sancionadora se basa en el principio de seguridad jurídica, es decir sujetando la necesidad de averiguar en todo momento qué comportamientos son

incalificable y qué grado de reproche se dispone a través de dicha sanción concreta (Rico, 2020).

El principio de Irretroactividad en materia administrativo, produce una restricción al poder punitivo del estado pues se otorga a favor del administrado que hubiera incidido en responsabilidad por un hecho sancionable, es probable de adquirir una ventaja pues por el transcurso del tiempo hubieran modificado las condiciones de la sanción, empleándose la sanción más benigna al infractor (Canalle abogados, 2021).

Características:

La irretroactividad es un principio jurídico que constituye que las leyes no pueden utilizar de manera retroactiva, es decir no pueden tener consecuencia sobre situaciones o sucesos que ocurrieron antes de su entrada en vigor, dicho principio defiende la seguridad jurídica y los derechos conseguidos de las personas, impidiendo que se empleen leyes que no estaban vigentes en el momento en que se dieron los hechos, existen algunas exclusiones a este principio (Canalle abogados, 2021)

La importancia:

La importancia del principio de irretroactividad compone la pauta general de todo el orden jurídico e involucra la diligencia normativa a pendiente, la irretroactividad sobrelleva precisamente la falta de retroactividad en el ámbito jurídico, la irretroactividad es un principio universal cuyo inicio se remonta al derecho canónico y se refiere a impedimento de aplicar una normativa a hechos ocurridos con anterioridad a su publicación con el fin de impedir que las leyes produzcan efectos retroactivo en el tiempo, asimismo tiene por finalidad encaminar, dar confianza y seguridad en leyes claras, conocidas anticipadamente generando certeza de cuáles son los márgenes del marco de actuación dentro del ordenamiento jurídico vigente, Tamariz y Giler (2020).

Infracciones de tipo socio laboral.

Definición:

Para una infracción laboral es la vulneración de las normas y regulaciones laborales establecidas por la Ley de Inspección Laboral y su Reglamento, dichas infracciones pueden ser realizadas tanto por empleadores como por trabajadores y están relacionadas con aspectos como condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la remuneración, la seguridad laboral, los derechos laborales y otros aspectos relacionados con el empleo, Iura lex (2024).

Teoría:

Según el derecho administrativo sancionador, destacan las citadas infracciones juiciosas formadas por una estricto de omisión o comisión antijurídica que no determina ir antecedidas de dolo o culpa ni continuas de una secuela lesiva a la infracción de una disposición, Nieto (2005).

Características:

- ✓ Son establecidas por ley, las relaciones laborales en el Perú son muy puntuales y cualquier incumplimiento a estas normas se considera una infracción.
- ✓ Pueden ser consumadas por ambas partes; tanto los trabajadores como los empleadores pueden incurrir en infracciones laborales, por ejemplo, un trabajador puede faltar a su trabajo sin justificación, mientras que un empleador puede no pagar la remuneración o no proporcionar las condiciones de seguridad adecuadas.
- ✓ Tienen consecuencias legales para la persona o empresa que las realicen, estas consecuencias pueden comprender multas, la suspensión de la actividad laboral o incluso la clausura del centro de trabajo.
- ✓ Pueden ser denunciadas; los trabajadores o los sindicatos pueden manifestar las infracciones laborales ante las autoridades competentes.

Tipos:

Las infracciones leves: se refieren a obligaciones solamente formales.

- ✓ No proporcionar al codicioso en los plazos determinados las boletas de pago, la hoja de cancelación de CTS y la información sobre el cálculo de las ganancias.
- ✓ La negativa de mostrar en un lugar perceptible del centro de labores el horario de jornada.
- ✓ Negatividad en proporcionar copias relacionado al Reglamento Interno de Trabajo.
- ✓ Al no hacer de conocimiento al banco sobre la libre disponibilidad e intangibilidad de la C.T.S.
- ✓ de la mencionada omisión de obligaciones formales, siempre que no esté plasmado como infracción grave.
- ✓ Las infracciones graves: se refieren a perjuicio de los derechos de los obreros, no pagar pertinentemente las retribuciones y beneficios laborales de los trabajadores.
- ✓ La negatividad de abonar en los términos fijados la CTS de los trabajadores.
- ✓ Negar el pagar pertinentemente las gratificaciones de los meses de julio y diciembre.
- ✓ Quebrantar con retener y ceder las asignaciones sindicales.
- ✓ Negar en proporcionar aptitudes para el ejercicio de la diligencia sindical.
- ✓ Negar inscribir pertinentemente los contratos del seguro de vida.
- ✓ Negar en tener la oficina de asistente social, cuando afecte.
- ✓ Acordar servicios de edificación civil de trabajadores no inscritos en el RETCC.
- ✓ Negar la capacitación al trabajador o ejecución de trabajo remoto.
- ✓ Quebrantar el derecho a los lactarios.
- ✓ La negatividad de asumir medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

- ✓ Las infracciones Muy Graves se refieren a normas especiales de protección del trabajo como son las siguientes:
- ✓ No tener el reconocimiento de control de asistencia al centro de labores o que el registro no alcance con la averiguación minuciosa o substituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.
- ✓ El incumplir con el pago de la retribución mínima vital.
- ✓ No Cumplir la normativa sobre formalidades a plazo fijo.
- ✓ Quebrantar las reglas sobre horas laboral, refrigerio, trabajo nocturno, horas extras, descanso por derecho a vacaciones, licencias por paternidad o maternidad y sobre todo lactancia.
- ✓ Vulnerar la normativa sobre la labor de menores de 18 años en el desempeño de jornadas.
- ✓ Denegación infundada de admitir el documento de reclamos y quejas.
- ✓ Efectuar actos que entorpezcan el desempeño de libre expresión en derecho de huelgas.
- ✓ Verificar actividades que contravengan la formación de sindicatos.
- ✓ El quiebre de no laboral por quiebre de empresa o renunciar del lugar de trabajo.
- ✓ Obtener actos de oposición que lesionen la dignidad de los trabajadores.
- ✓ Infringir las reglas de seguridad de trabajadora en situación de embarazo o en tiempo de lactancia.
- ✓ Descartar al trabajador por moción de origen, religión, idioma, raza, color y otros.
- ✓ Obligación para trabajo forzoso.
- ✓ No registrar al trabajador en la planilla de la empresa.
- ✓ incumplir con el cuadro de clasificación y funciones de los trabajadores.

Componentes:

Los componentes de las Infracción son las siguientes:

- ✓ El sujeto infractor, que puede ser la persona natural o jurídica, que incurra en la infracción, digamos que un empleador o trabajador o incluso un tercero que interviene en la relación laboral.
- ✓ Objeto de la infracción: es la norma legal específica que se haya infringido, puede ser una disposición del Código del Trabajo, una normativa de seguridad y salud en el trabajo, una ley específica para un sector o una resolución de la autoridad laboral.
- ✓ Conducta infractora: es la acción u omisión que compone la vulneración de la normativa, puede ser un acto positivo como no pagar la remuneración mínimo vital o una omisión, como no proporcionar el equipo adecuado de seguridad.
- ✓ Gravedad de la infracción; se determina por el impacto que la infracción tiene en los derechos del trabajador y la seguridad del ambiente de trabajo, las infracciones pueden ser leves, graves y muy graves, dependiendo de la naturaleza de la violación y las consecuencias que se derivan de ella.
- ✓ Consecuencias legales; las sanciones por infracciones laborales pueden variar dependiendo de la gravedad de la infracción y del tipo de empresa que la comete.

La importancia:

Es importante entender las características de las infracciones laborales en Perú para garantizar y asegurar que las relaciones laborales se desarrollen de manera justa y legal, tanto como para los trabajadores, así como los empleadores deben conocer sus derechos y obligaciones para evitar cometer infracciones, asimismo las sanciones pueden incluir multas, suspensión de la actividad laboral, clausura del centro del trabajo procedimiento de sanción; las infracciones laborales se investigan y se sancionan a través de un procedimiento específico que involucra a la autoridad laboral, este procedimiento puede incluir la presentación de una denuncia, la investigación de los hechos, la audiencia de descargo y la imposición de la sanción en cuanto a la responsabilidad por infracción recae en el sujeto infractor, ya sea el empleador, el empleador o un tercero, en algunos casos la

responsabilidad puede ser solidaria, es decir tanto por el empleador como por el trabajador pueden ser responsables de la infracción.

3.3. Marco Conceptual

- ✓ Principio de Irretroactividad: En nuestro ordenamiento jurídico lo tenemos en la Constitución Política en el art. 103, el cual establece que la norma se aplica a los resultados de las crónicas y situaciones jurídicas positivas y no tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal cuando beneficia al reo.
- ✓ Legalidad en la irretroactividad: que nadie puede ser condenado por omisiones o acciones que al momento de cometer no fueron delictivos, tampoco puede imponerse una pena al momento de la comisión de la acción; y si con posterioridad de la comisión dispone la imposición de una pena más leve, el reo se beneficia por este principio.
- ✓ Debido proceso: son garantías y derechos que protegen a las personas frente a la acción del estado asegurando la garantía de que sean tratadas de manera justa en cualquier procedimiento administrativo.
- ✓ Seguridad jurídica: son las garantías que se da al individuo por el estado, sus bienes y derechos no pueden ser violentados, si por último se produjera se deberá de asegurar por la protección, sociedad y reparación.
- ✓ Infracciones: violación de la ley, pacto o tratado, de la lógica o doctrinal.
- ✓ Especialistas en materia laboral: abogados que salvaguarda el derecho laboral y procesal laboral.
- ✓ Persona natural o jurídico: Una Persona Natural que procede a título personal, mientras que como Persona Jurídica no te conduces a título personal, sino como una empresa, que como tal tiene derechos y obligaciones, puede realizar contratos y ser representada judicial y extrajudicialmente. Una Persona Jurídica se conduce a través de sus representantes legales.
- ✓ Empleador: Puede ser una persona natural o jurídica, una sociedad, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector

público o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación, código del trabajo.

- ✓ Trabajador: Persona natural que prestan sus servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo, código del trabajo.
- ✓ Acción u omisión: Acción es la conducta voluntaria o la omisión de la misma que consiste en hacer o dejar de hacer una determinada acción, que puede vulnerar una norma prohibitiva que está dirigida a un fin u objetivo.

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

Enfoque

Se empleó el enfoque cualitativo, para Rodríguez (2020) es apropiado porque toma una realidad personal y dinámica y acomodada por multiplicidad de argumentos, ennoblecer el análisis de fondo y abstraído de los significados personales e intersubjetivos que forman parte de las realidades aprendidas.

Tipo

El tipo de investigación, es tipo básico, según Nicomenes (2018) la investigación estará basada en la búsqueda y recolección de información por medio de artículos y métodos que favorezcan la realización de esta investigación, del mismo modo se expresa que es básica porque aprovecha de principio a la investigación diligente o tecnológica; y es esencial porque es esencial para el desarrollo del saber.

Nivel

El nivel de investigaciones descriptiva, para Mejía (2020) este nivel realiza su estudio sin trastornar u operar ninguna de las volubles del fenómeno, limitándose únicamente del cálculo y descripción de las mismas. Adicionalmente, es posible realizar anuncios en futuros, aunque son estimados prematuros o básicos.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es, no experimental, según Velásquez (2021) necesita de una variable independieren tal sentido el científico observa el argumento en el que se desarrolla el fenómeno y lo examina para obtener la indagación. a mayoría de las ilustraciones se basan en biografías que ocurrieron anteriormente y se analizan ulteriormente.

4.3. Matriz de Operacionalización de Categoría

Categoría(s) de Estudio	Definición Conceptual	Sub Categorías	Definición Conceptual	Unidades de Análisis
Aplicación del Principio de Irretroactividad.	- Ley 27444 Decreto Supremo 004-2019-JUS.	-Persona Natural O Jurídica.	Una Persona Natural que procede a título personal, mientras que como Persona Jurídica no te conduces a título personal, sino como una empresa, que como tal tiene derechos y obligaciones, puede realizar contratos y ser representada judicial y extrajudicialmente. Una Persona Jurídica se conduce a través de sus representantes legales. Callpa (2020).	Cuatro abogados especialistas en derecho administrativo sancionador y derecho laboral con conocimiento en infracciones de tipo socio laboral.
		Empleador	Puede ser una persona natural o jurídica, una	

			sociedad, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación, código del trabajo.	
		Trabajador	Persona natural que prestan sus servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo, código del trabajo	
Infracciones de tipo sociolaboral	La Ley General de Inspección del Trabajo	Acción u omisión.	Acción es la conducta voluntaria o la omisión de la misma que	

	Ley N.º 28806.		consiste en hacer o dejar de hacer una determinada acción, que puede vulnerar una norma prohibitiva que está dirigida a un fin u objetivo. (Welzel, 1987, p. 53)	
--	-------------------	--	--	--

4.4. Procedimiento de Muestreo

Población

La población considerada en la investigación se encuentra constituida por abogados especialistas en derecho administrativo sancionador y derecho laboral con conocimiento en infracciones de tipo socio laboral.

Muestra de estudio

La muestra de la presente investigación se encuentra conformada por cuatro abogados especialistas en derecho administrativo sancionador y derecho laboral con conocimiento en infracciones de tipo socio laboral.

Sánchez (2021) expresa que el muestreo es una técnica utilizada para seleccionar individuos o un subgrupo de la población con el fin de realizar inferencias estadísticas y obtener estimaciones de las características de toda la población.

4.5. Recolección y Análisis de la Información

Técnicas: entrevista.

Para el presente trabajo, se utilizarán las técnicas en la aplicación de entrevistas con preguntas abiertas en las cuales los especialistas podrán transmitir sus experiencias y conocimientos, del tema de investigación en desarrollo.

Instrumentos: guías de entrevista.

El método que se viene utilizando es el instrumento de guías de entrevistas, considerando las acciones de validez que previamente se les entrego con anticipación la Matriz de Categorización, la Matriz de Categorización y Subcategorización y la Entrevista de Recolección de Datos, con la finalidad de obtener el objetivo de la presente investigación.

- a) **Entrevista:** Es un método de investigación cualitativa que se emplea para obtener información con profundidad basado en sus experiencias, puntos de opinión y apreciaciones de un tema específico, con gran potencial de recopilación de datos, Atlas (2024).
- b) **Guía de entrevista:** Es una herramienta que orienta al entrevistador y tiene la intención de obtener la información tomada directamente de los especialistas entrevistados, Escobar (2015).

4.6 Aspectos Éticos y Regulatorios

En respecto al Código de Ética de la universidad - UAI, los lineamientos y guía metodológica para la preparación de investigaciones y tesis, es de valorar las normas APA y éticos que garantiza el derecho de propiedad intelectual, las reglas universitarias que velan los derechos de investigación.

V. RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

La información obtenida de los especialistas en esta investigación cualitativa mediante el empleo de entrevistas para determinar la aplicación del principio de irretroactividad en sanciones de tipo socio laboral garantizando la seguridad jurídica en el debido proceso.

PREGUNTAS	Especialista n°1 01: respuestas del entrevistado:
1.- Conoce Ud. ¿Si se aplica el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador?	No cumple a cabalidad el principio de irretroactividad, incluso por el propio tribunal de fiscalización laboral, antepone lo normado de forma ambigua en el artículo 39 de la ley 28806, incumpliendo lo normado en el principio de irretroactividad.
2.- ¿Diga Usted, si el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica?	Garantiza las garantías del debido proceso, al aplicar la normativa correcta en relación al cálculo de la infracción.
3.- ¿Tiene conocimiento del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N.º 28806?	Si en cuanto a los criterios para el cálculo de propuesta de montos de sanción.
4.- Diga Ud. ¿Cómo establecer que Sunafil aplique el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral?	Debería modificarse el artículo 39º de la Ley 28806, en razón de esclarecer de forma clara y taxativa la aplicación correcta de la UIT vigente al momento de consumarse la infracción.
5.- Diga Ud. ¿Si considera que Sunafil vulnera el debido proceso por no aplicar el principio de irretroactividad?	Considero que, si se vulnera, al no garantizar las garantías del debido proceso, así como los principios de legalidad y otros.

6.- ¿Cuál sería el motivo por el que la entidad a cargo no está aplicando dicho principio en el procedimiento administrativo sancionador?	Exceso de punición y al negarse a declarar el archivo de infracciones que vulneren el principio de irretroactividad, sería anular una cantidad grande de infracciones.
7.- Desde su punto de vista ¿Considera que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral, debería tener consecuencias legales por rehusarse al no aplicar el principio de irretroactividad?	Considero que sí, pero mientras no tengamos jurisprudencia clara al respecto, no se estaría incurriendo en falta de responsabilidad alguna.
8.- En su criterio ¿Cuáles serían los beneficios del principio de irretroactividad en el debido proceso administrativo?	Garantizar el trato justo ante la ley y asegurar el cumplimiento de garantías en el debido proceso.

PREGUNTAS	Especialista n°2 01: Respuestas del entrevistado:
1.- Conoce Ud. ¿Si se aplica el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador?	No cumple a cabalidad el principio de irretroactividad, incluso por el propio tribunal de fiscalización laboral, antepone lo normado de forma ambigua en el artículo 39 de la ley 28806, incumpliendo lo normado en el principio de irretroactividad.
2.- ¿Diga Usted, si el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica?	Garantiza protegiendo los derechos adquiridos estableciendo certeza y estabilidad en el ordenamiento jurídico.

3.- ¿Tiene conocimiento del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N.º 28806?	Si haciendo referencia a criterios para el cálculo de propuesta de montos de sanción.
4.- Diga Ud. ¿Cómo establecer que Sunafil aplique el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral?	Revisando y actualizando la normativa laboral para incluir explícitamente el principio de irretroactividad asimismo establecer regulaciones específicas para la aplicación de dicho principio en casos de infracciones laborales.
5.- Diga Ud. ¿Si considera que Sunafil vulnera el debido proceso por no aplicar el principio de irretroactividad?	Si, considero y lo hace de la siguiente manera; inseguridad jurídica, arbitrariedad, derechos adquiridos, falta de motivación.
6.- ¿Cuál sería el motivo por el que la entidad a cargo no está aplicando dicho principio en el procedimiento administrativo sancionador?	Falta de capacitación, interpretación errónea, presión para cumplir objetivos, falta de supervisión, normativas contradictorias.
7.- Desde su punto de vista ¿Considera que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral, debería tener consecuencias legales por rehusarse al no aplicar el principio de irretroactividad?	Sí, porque estaría vulnerando la seguridad jurídica, infracción a la constitución política y la normativa laboral, abuso de poder y arbitrariedad.
8.- En su criterio ¿Cuáles serían los beneficios del principio de irretroactividad en el debido proceso administrativo?	Seguridad jurídica, protección a los derechos, justicia y equidad, transparencia.

PREGUNTAS	Especialista n°3 Respuestas del entrevistado:
1.- Conoce Ud. ¿Si se aplica el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador?	Conozco el principio, así como su importancia, debiendo precisar que no se cumple por parte de Sunafil, dejando una vulneración al debido proceso.
2.- ¿Diga Usted, si el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica?	El principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica, así como el debido proceso si se aplicaría para calcular las sanciones de las infracciones.
3.- ¿Tiene conocimiento del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N.º 28806?	Debería quedar establecido y con el análisis respectivo para la aplicación de las sanciones a imponerse.
4.- Diga Ud. ¿Cómo establecer que Sunafil aplique el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral?	Precisando la urgente modificación del artículo 39 de LGT, para que su interpretación y aplicación sea la que corresponde a la UIT vigente en el cálculo de las multas del año que son materia de sanción.
5.- Diga Ud. ¿Si considera que Sunafil vulnera el debido proceso por no aplicar el principio de irretroactividad?	Lamentablemente si está vulnerando el debido proceso al no aplicar dicho principio, desestimando la legalidad del mismo.
6.- ¿Cuál sería el motivo por el que la entidad a cargo no está aplicando dicho principio en el procedimiento administrativo sancionador?	Una de las principales razones y motivos sería el no archivar procesos sancionadores en donde las multas que son excesivas no correspondían a la vigencia de haber sido cometidas y multadas.

<p>7.- Desde su punto de vista ¿Considera que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral, debería tener consecuencias legales por rehusarse al no aplicar el principio de irretroactividad?</p>	<p>Evidentemente el tribunal de fiscalización laboral sería a quien le corresponda, pero mientras no exista una regulación en la normativa vigente en cuanto a la aplicación de la irretroactividad no se consideraría ninguna responsabilidad.</p>
<p>8.- En su criterio ¿Cuáles serían los beneficios del principio de irretroactividad en el debido proceso administrativo?</p>	<p>Los beneficios serían varios citando algunos como la seguridad jurídica al respetar y aplicar el principio en mención, asimismo el administrado tendría sus derechos garantizados con el debido proceso.</p>

PREGUNTAS	Especialista nº4 01: Respuestas del entrevistado:
<p>1.- Conoce Ud. ¿Si se aplica el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador?</p>	<p>Tengo conocimiento de dicho principio y la importancia del mismo, pero debo precisar que no se cumplen por la entidad a cargo de la fiscalización de las infracciones de tipo socio laboral.</p>
<p>2.- ¿Diga Usted, si el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica?</p>	<p>La seguridad jurídica quedaría garantizada si el principio de irretroactividad fuera aplicado al cálculo de las infracciones a sancionar.</p>
<p>3.- ¿Tiene conocimiento del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N.º 28806?</p>	<p>Por su puesto por ser necesario al momento del cálculo de las multas que son materia de analices.</p>
<p>4.- Diga Ud. ¿Cómo establecer que Sunafil aplique el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral?</p>	<p>Cabe precisar que el artículo 39 de la LGT No 28806 debe ser modificado para que no deje margen de duda para que se aplique correctamente las multas en funciones</p>

	a UIT que sean las vigentes al momento de haber ocurrido las infracciones.
5.- Diga Ud. ¿Si considera que Sunafil vulnera el debido proceso por no aplicar el principio de irretroactividad?	Cabe destacar que se está vulnerando el debido proceso, así como la legalidad del mismo.
6.- ¿Cuál sería el motivo por el que la entidad a cargo no está aplicando dicho principio en el procedimiento administrativo sancionador?	El objetivo de la aplicación del principio es dar legalidad a la irretroactividad y con ello demostrar que no existe una arbitrariedad al momento de sancionar.
7.- Desde su punto de vista ¿Considera que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral, debería tener consecuencias legales por rehusarse al no aplicar el principio de irretroactividad?	Definitivamente sí, pero lamentablemente no existe hasta el momento una jurisprudencia que de por sentado el cumplimiento del mismo y que evite la vulneración del debido proceso al no aplicarse dicho principio en favor del administrado.
8.- En su criterio ¿Cuáles serían los beneficios del principio de irretroactividad en el debido proceso administrativo?	El beneficio y materia de su investigación es que se garantice al administrado el debido proceso respetando así sus derechos ante la ley.

5.2. Interpretación de resultados

Preguntas	Interpretación General:01
1.- Conoce Ud. ¿Si se aplica el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador?	Según el especialista no se estaría aplicando el principio de irretroactividad precisando el artículo 39 de LGT No 28806
2.- ¿Diga Usted, si el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica?	Concuero con el especialista quien confirma que el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica con la aplicación de una normativa correcta.
3.- ¿Tiene conocimiento del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N.º 28806?	Para el especialista se tiene conocimiento del mismo por los cálculos a proponer para las sanciones.
4.- Diga Ud. ¿Cómo establecer que Sunafil aplique el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral?	Es oportuno señalar que el artículo 39 de la LGT debería ser modificado para que sea claro y pertinente en su aplicación al cometerse una infracción.
5.- Diga Ud. ¿Si considera que Sunafil vulnera el debido proceso por no aplicar el principio de irretroactividad?	Concuero con el especialista que se está vulnerando el debido proceso por parte de Sunafil.
6.- ¿Cuál sería el motivo por el que la entidad a cargo no está aplicando dicho principio en el procedimiento administrativo sancionador?	Para el especialista el motivo principal es el archivamiento de las infracciones y eso demostraría una evidente vulneración al debido proceso con lo cual se apoya este trabajo de investigación.
7.- Desde su punto de vista ¿Considera que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral, debería tener consecuencias	Definitivamente debería tener responsabilidad, a lo que el especialista refiere que mientras no exista jurisprudencia no tendría consecuencias legales.

legales por rehusarse al no aplicar el principio de irretroactividad?	
8.- En su criterio ¿Cuáles serían los beneficios del principio de irretroactividad en el debido proceso administrativo?	Evidentemente garantizar la seguridad jurídica.

Preguntas	Interpretación General:02
1.- Conoce Ud. ¿Si se aplica el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador?	Para el especialista no se hace la correcta aplicación de dicho principio siendo fundamental este principio en el procedimiento administrativo sancionador para proteger los derechos adquiridos y garantizar la seguridad jurídica.
2.- ¿Diga Usted, si el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica?	Para el especialista no se hace la correcta aplicación de dicho principio siendo fundamental este principio en el procedimiento administrativo sancionador para proteger los derechos adquiridos y garantizar la seguridad jurídica.
3.- ¿Tiene conocimiento del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N.º 28806?	Debería establecerse un énfasis específico para la aplicación de las sanciones a imponerse.
4.- Diga Ud. ¿Cómo establecer que Sunafil aplique el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral?	Revisando y actualizando la normativa laboral para incluir explícitamente el principio de irretroactividad asimismo establecer regulaciones específicas para la aplicación de dicho principio en casos de infracciones laborales.

5.- Diga Ud. ¿Si considera que Sunafil vulnera el debido proceso por no aplicar el principio de irretroactividad?	Si, considero y lo hace de la siguiente manera; inseguridad jurídica, arbitrariedad, derechos adquiridos, falta de motivación.
6.- ¿Cuál sería el motivo por el que la entidad a cargo no está aplicando dicho principio en el procedimiento administrativo sancionador?	Falta de capacitación, interpretación errónea, presión para cumplir objetivos, falta de supervisión, normativas contradictorias.
7.- Desde su punto de vista ¿Considera que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral, debería tener consecuencias legales por rehusarse al no aplicar el principio de irretroactividad?	Si, porque estaría vulnerando la seguridad jurídica, infracción a la constitución política y la normativa laboral, abuso de poder y arbitrariedad.
8.- En su criterio ¿Cuáles serían los beneficios del principio de irretroactividad en el debido proceso administrativo?	Seguridad jurídica, protección a los derechos, justicia y equidad, transparencia.

Preguntas	Interpretación General 03
1.- Conoce Ud. ¿Si se aplica el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador?	Por lo que refiere el especialista conoce la importancia del principio de irretroactividad a su vez el incumplimiento de la misma por parte de Sunafil.
2.- ¿Diga Usted, si el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica?	Por lo que refiere el especialista conoce la importancia del principio de irretroactividad a su vez el incumplimiento de la misma por parte de Sunafil.

3.- ¿Tiene conocimiento del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N.º 28806?	Una vez más se cuestiona el artículo en mención, al demostrar una claridad en cuanto a la aplicación para las sanciones a imponer en las infracciones.
4.- Diga Ud. ¿Cómo establecer que Sunafil aplique el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral?	Se reitera una vez más la necesaria modificación del artículo 39 de la LGT al presenta una falta de claridad en la aplicación.
5.- Diga Ud. ¿Si considera que Sunafil vulnera el debido proceso por no aplicar el principio de irretroactividad?	El especialista confirma que se está vulnerando el debido proceso.
6.- ¿Cuál sería el motivo por el que la entidad a cargo no está aplicando dicho principio en el procedimiento administrativo sancionador?	Una de las razones seria que se rehúsan a archivar las infracciones.
7.- Desde su punto de vista ¿Considera que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral, debería tener consecuencias legales por rehusarse al no aplicar el principio de irretroactividad?	Es necesario que el tribunal de fiscalización laboral regule la aplicación de la irretroactividad.
8.- En su criterio ¿Cuáles serían los beneficios del principio de irretroactividad en el debido proceso administrativo?	El beneficio más importante es garantizar el debido proceso respetando lo más favorable para el administrado.

Pregunta	Interpretación General 04
1.- Conoce Ud. ¿Si se aplica el principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador?	Una vez más se confirma la importancia del principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo sancionador, pero a su vez la entidad a cargo no lo aplica.

2.- ¿Diga Usted, si el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica?	Se evidencia que garantiza el debido proceso, pero éste no se cumple.
3.- ¿Tiene conocimiento del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N.º 28806?	Si es de conocimiento el artículo en mención y la importancia en la propuesta a sancionar.
4.- Diga Ud. ¿Cómo establecer que Sunafil aplique el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral?	Se confirma la necesaria modificación del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N.º 28806, para que no deje ambigüedades en su aplicación.
5.- Diga Ud. ¿Si considera que Sunafil vulnera el debido proceso por no aplicar el principio de irretroactividad?	Una vez más se llega a la misma conclusión con respecto a la vulneración del debido proceso por parte de Sunafil.
6.- ¿Cuál sería el motivo por el que la entidad a cargo no está aplicando dicho principio en el procedimiento administrativo sancionador?	Porque se tendría que archivar muchos procesos.
7.- Desde su punto de vista ¿Considera que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral, debería tener consecuencias legales por rehusarse al no aplicar el principio de irretroactividad?	Se llega a coincidir una vez más con responsabilizar a Sunafil por no aplicar la legalidad de la irretroactividad.
8.- En su criterio ¿Cuáles serían los beneficios del principio de irretroactividad en el debido proceso administrativo?	El beneficio más importante es garantizar el debido proceso y así el administrado tenga un proceso justo.

VI. DISCUSION

6.1. Discusión de los resultados

Para mayor análisis en la discusión de resultado, se realizará una triangulación de información, la cual estará integrada por: Integración de elementos teóricos, antecedentes y las respuestas obtenidas de las entrevistas. En tal sentido iniciamos con el Objetivo General: Determinar la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral para garantizar el debido proceso por medio de entrevistas de los especialistas en la materia, para garantizar la seguridad jurídica en las sanciones que se impongan a las infracciones de tipo socio laboral.

Por un lado, de los que corresponde a los elementos teóricos, este guarda relación con la investigación ya que Gonzaga y Chimborazo (2024) indica que, cuando los encargados de dirigir justicia no respetan el procedimiento normativo dentro de un sistema semiabierto, infringir el principio de irretroactividad y seguridad legal siendo la irretroactividad en oficio de seguridad jurídica es la base esencial de dicha primicia que debe ser respetado sobre todo por los ejecutores de justicia para asegurar los derechos constitucionales de las personas privadas de su libertad. Tamariz y Giler (2022) indican que la irretroactividad en la ley forma uno de los principios más importantes y fundamentales del derecho, pues otorga la seguridad y garantía en las normas que consienten el ordenamiento legal, así como la evaluación de una existente tutela y seguridad jurídica de los derechos de los interesados...

Así mismo respecto a los hallazgos encontrados en los antecedentes de la investigación tenemos que, Bósquez, Campaña y Chica (2021) indican la importancia de defender la normativa que conforman los principios fundamentales y la Seguridad Legal para concluir con las sanciones convenientes en los casos de fraude en la esfera laboral. Es claro que si no hacemos una buena interpretación de la norma aplicable vamos a vulnerar derechos fundamentales como es el de la seguridad jurídica. Así mismo Díaz yTomaylla (2021) indican que la gestión de las infracciones laborales tiene

analogía directa, positiva moderada con el conocimiento de liquidez, para los trabajadores, significa que, debido a la inoportuna aplicación de las disposiciones legales laborales, los cuales tienen resultados que generalmente se resumen en multas o sanciones pecuniarias.

Del mismo modo de los hallazgos encontrados Para Manrique (2019) indican que, ante las empresas que cometan transgresiones la autoridad laboral es quien asignará la sanción administrativa relativa a multa, ocasionando algún daño económico de la empresa. Salvador (2021) indica que el principio de legalidad estimado dentro del derecho administrativo sancionador, requiere que exista una ley antepuesta a los hechos sancionadores y que sea adecuadamente determinado y de la misma manera con sus resultados económicas. Evidentemente vemos la importancia del principio para que sea aplicada oportunamente asegurando el debido proceso por ende deja constancia de la ley en el caso peruano tenemos la ley general de trabajo N° 28806 siendo necesario la urgencia de la modificación del art,39 de la mencionada ley.

Del mismo modo Quispe (2022) indica que este principio es perfectamente ajustable a situaciones en las cuales beneficie al supuesto infractor, sin perjuicio de las responsabilidades civiles que conlleven. Islado y Solorzano (2023) Como resultando la empresa ejecuta infracciones laborales al no cumplir registrar en planilla a sus trabajadores, como el pago de sus remuneraciones, beneficios sociales y otros deberes que están establecidas en la Ley N° 28806, concluyendo que la empresa al ejecutar infracciones laborales está sujeta a ser castigada con multas que perjudican su situación financiera. Cabe precisar la adecuada aplicación de la propuesta de las multas a las sanciones en función a las UIT si estas no corresponden al año en que ocurrieron los hechos en materia de sanción, generaría un perjuicio económico al administrado.

De los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos de la guía de entrevista se pudo concluir que se determine la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral por la entidad responsable, para garantizar la seguridad jurídica en las sanciones que se impongan, para que éstas sean la más

favorables al administrado. Empero estas no están siendo aplicadas de forma eficiente por la entidad pertinente.

Finalmente, de los hallazgos encontrados en la integración de elementos teóricos, antecedentes de investigación y la guía de entrevista los tesisistas concluyen que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral está vulnerando el debido procedimiento administrativo sancionador al no darle legalidad a la irretroactividad y con ello se está evidenciando una arbitrariedad al administrado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Primero: que se determine la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral por la entidad responsable, para garantizar la seguridad jurídica en las sanciones que se impongan, para que éstas sean la más favorables al administrado.

Segundo: siendo la causa de la inaplicación el artículo 39 de la Ley General del Trabajo N° 28806, al no ser firme y claro en cuanto a la aplicación de irretroactividad dejando al criterio del inspector a cargo.

Tercero: que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral está vulnerando el debido procedimiento administrativo sancionador al no darle legalidad a la irretroactividad y con ello se está evidenciando una arbitrariedad al administrado.

Cuarto: la alternativa más idónea sería una modificación al artículo 39 de la LGT para que no deje ambigüedad en su interpretación y aplicación en cuanto a las multas a imponer en una sanción de tipo socio laboral, respetando el tiempo en que se cometieron los hechos materia de sanción.

RECOMENDACIONES

Primero: se recomienda a la entidad responsable la necesaria legalidad del principio de irretroactividad, para que se garantice el debido proceso para el administrado, dando una equidad a las partes para que no exista una arbitrariedad por parte de la entidad responsable.

Segundo: se recomienda modificación al artículo 39 de la Ley General del Trabajo No 28806, para que no deje ambigüedad en cuanto a la aplicación de las sanciones, teniendo en cuenta el tiempo en que las circunstancias del caso concreto y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Tercero: al ser confirmado que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral está vulnerando el debido procedimiento administrativo sancionador el Tribunal de Fiscalización Laboral tendría que evaluar la responsabilidad de la entidad a cargo que no haya sido tomado en cuenta en favor del administrado.

Cuarto: se recomienda a la entidad responsable dar un trato justo al administrado en el procedimiento administrativo sancionador para que se garantice el debido proceso y el cumplimiento de la ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2021). *Dilemas Contemporaneas* . Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2699>
- Caballero, A. (2000). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Udegraf.
- CANALLE ABOGADOS . (2021). Principio de Irretroactividad. *CANALLE ABOGADOS*, 3.
- Díaz Huamán, E. F., & Tomaylla Huamaní, N. M. (2021). *Universidad Cesar Vallejo* . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72304>
- Garcia, D. (2023). Irretroactividad en Derecho. *Derecho virtual*, 6.
- Gonzaga Moncayo, J. L., & Chimborazo Castillo, L. A. (10 de julio de 2024). *Imaginario social* . Obtenido de <https://doi.org/10.59155/is.v7i3.201>
- Hernández, R. F. (2003). *Metodología de la Investigación*. Mexico: México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Islado Diaz, I., & Solorzano Rodriguez, M. L. (2023). *UPN*. Obtenido de Universidad Privada Del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33754>
- IURA LEX -Abogados y Asociados . (2024). INFRANCIÓN LABORAL. *IURA LEX - Abogados y Asociados*, 1.
- Jervis, T. M. (27 de Agosto de 2020). *LIFEDER*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- María de Lourdes, T. A., & Giler Velez, J. N. (2022). *UDA LAW REVIEW*. Obtenido de <https://filosofia.uazuay.edu.ec/index.php/udalawreview/article/view/610>
- Puerta, A. R. (4 de Marzo de 2020). *LIFENDER*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-cualitativa/>
- Quispe Cuba, G. C. (2022). *HDH*. Obtenido de UNIVESIDAD DE HUANUCO: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3505>
- Rico Iberico, G. A. (2020). El principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo. *PAD en la ley del servicio civil*, 5. Obtenido de [file:///C:/Users/LENOVO/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/GRBVIQDY/El-principio-de-irretroactividad-en-el-procedimiento-administrativo\[1\].pdf](file:///C:/Users/LENOVO/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/GRBVIQDY/El-principio-de-irretroactividad-en-el-procedimiento-administrativo[1].pdf)

Tamariz Aguilar, M. d., & Giler Velez, J. N. (2020). El principio de irretro actividad en materia Administrativa. 10.

Tamariz Aguilar, M. d., & Giler Velez, j. N. (2021). El principio de irretroactividad en materia administrativa. *UDA-LAW*, 10.

Velasquez, A. (2021). investigacion no experimental. *Questionpro*, 7. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

ANEXO

Anexo 01: Matriz de Categorización Apriorística o Cualitativa

Título: Aplicación del Principio de Irretroactividad en las Infracciones de Tipo Socio Laboral, Huara, 2024

Responsables: Jessica Magally, GONZALES VIDAL y Betty SALAZAR SANTILLÁN

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
DERRECHO LABORAL ADMINISTRATIVO	<p>Problema general.</p> <p>- ¿Cómo determinar la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral para garantizar el debido proceso?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>- Determinar la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral para garantizar el debido proceso por medio de entrevistas de los especialistas en la materia, para garantizar la seguridad jurídica en las sanciones que se</p>	<p>Categorías</p> <p>-Aplicación del Principio de Irretroactividad.</p> <p>Subcategorías</p> <p>-Legalidad en el principio de irretroactividad.</p> <p>-Garantizar la seguridad jurídica.</p> <p>-Respeto al debido proceso.</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cualitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Básico</p> <p>Método:</p> <p>Inductivo, analítico y observador</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Población de Estudio:</p> <p>Cuatro especialistas en materia laboral.</p>

		impongan a las infracciones de tipo socio laboral.		<p>Muestra de Estudio:</p> <p>Muestreo: Entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>-Guía de entrevista.</p>
	<p>Problemas específicos.</p> <p>1.- ¿Cuáles son las causas por las que no se aplica el principio de irretroactividad?</p> <p>2.- ¿La entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral estaría vulnerando el debido procedimiento administrativo?</p> <p>3.- ¿Qué otras alternativas se pueden utilizar para que se aplique el principio de</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1.-Determinar cuáles son las causas por las que no se estaría aplicando el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral.</p> <p>2.- Determinar si la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral estaría vulnerando el debido procedimiento administrativo.</p>		

	irretroactividad en el procedimiento administrativo?	3.- Determinar que otras alternativas se pueden utilizar para la aplicación del principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo.		
--	--	--	--	--

Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Información

Guía de Entrevista.

TITULO: Aplicación del principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral, Huaura 2024.

INDICACIONES: El presente instrumento busca recoger su opinión relacionado a temas de aplicación del principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral, por lo tanto, es necesario que resuelva las preguntas basándose en su experiencia y conocimiento del tema, la cual no es necesario que use citas textuales, conforme se detallas lo siguiente:

OBJETIVO GENERAL.

Determinar la legalidad del principio de irretroactividad en la aplicación de las infracciones de tipo socio laboral para garantizar el debido proceso por medio de entrevistas de los especialistas en la materia, para garantizar la seguridad jurídica en las sanciones que se impongan a las infracciones de tipo socio laboral.

1.- Conoce Ud. ¿Si se aplica el principio de irretroactividad a las infracciones de tipo socio laboral?

2.- ¿Diga Usted, si el principio de irretroactividad garantiza la seguridad jurídica?

Objetivo Específicos

O.E.1:

Determinar cuáles son las causas por las que no se estaría aplicando el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral.

3.- ¿Tiene conocimiento del Art 39 de la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806?

4.- Diga Ud. ¿Cómo establecer que Sunafil aplique el principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio laboral?

O.E.2:

Determinar si la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral estaría vulnerando el debido procedimiento administrativo.

5.- Diga Ud. ¿Si considera que Sunafil vulnera el debido proceso por no aplicar el principio de irretroactividad?

6.- ¿Cuál sería el motivo por el que la entidad a cargo no está aplicando dicho principio en el procedimiento administrativo sancionador?

O.E.3:

Determinar que otras alternativas se pueden utilizar para la aplicación del principio de irretroactividad en el procedimiento administrativo.

7.- Desde su punto de vista ¿Considera que la entidad responsable de sancionar las infracciones de tipo socio laboral, debería tener consecuencias legales por rehusarse al no aplicar el principio de irretroactividad?

8.- En su criterio ¿Cuáles serían los beneficios del principio de irretroactividad en el debido proceso administrativo?

Anexo 03: Ficha de Validación por Juicio de Expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Aplicación del principio de Irretroactividad en las infracciones de tipo socio Laboral".

Nombre del Experto: RICHARD JAIME PÉREZ CASTILLO

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	CUMPLE	NINGUNA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA



RICHARD PÉREZ CASTILLO
ABOGADO
CAL. NRO. 80058

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: ABOGADO

Nº. DNI: 15613932

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Aplicación del principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio Laboral".

Nombre del Experto: JORGE MANUEL GONZALO, CARRILLO GONZALES

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA


JORGE MANUEL GONZALO CARRILLO GONZALES
ABOGADO
C. A. N. 2239

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: ABOGADO

N°. DNI: 70675937

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Aplicación del principio de irretroactividad en las infracciones de tipo socio Laboral".

Nombre del Experto: ÁNGELA FRANCESCA RIVERA ESTACIO

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA



Firmado digitalmente por:
RIVERA ESTACIO Angela
Francesca FAU 20555195444 soft
Motivo: soy autor del
documento
Fecha: 11/10/2024 11:45:04.0500

Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico: ABOGADO
N°. DNI: 72848767

Adjuntar al formato:




- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 04: Evidencia fotográfica





6.JESSICA GONZALES BETTY SALAZAR.docx

-  GRADOS Y TITULOS
-  My Files
-  Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:410339931

Fecha de entrega

28 nov 2024, 3:14 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

28 nov 2024, 3:26 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

6.JESSICA GONZALES BETTY SALAZAR.docx

Tamaño de archivo

1.9 MB

66 Páginas

10,921 Palabras

62,532 Caracteres




14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	www.repositorio.autonomaedica.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	3%
3	Internet	pt.scribd.com	1%
4	Internet	prezi.com	1%
5	Internet	www.revista-imaginariosocial.com	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2018-11-23	1%
7	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-12-14	1%
8	Internet	alicia.concytec.gob.pe	1%
9	Internet	www.researchgate.net	1%
10	Internet	il-abogados.pe	1%
11	Internet	www.coursehero.com	0%

12	Internet	lpderecho.pe	0%
13	Internet	hdl.handle.net	0%
14	Internet	todoscontraelcanon.com	0%
15	Trabajos entregados	CSU, Fullerton on 2024-02-14	0%
16	Internet	repositorio.unan.edu.ni	0%
17	Publicación	Espinoza Laureano, Frank Roger. "La infraccion administrativa laboral.", Pontifici...	0%
18	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2022-07-31	0%
19	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Iberoamericana on 2023-09-19	0%
20	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-10-29	0%