



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Protección constitucional de las horas extras y su incidencia en el artículo 8.7° de la Ley
del Presupuesto Público 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Alamo Viera, Almendra Antuaneth (ORCID: 0000-0003-4555-7032)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0002-3183-5655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi familia Alamo Viera por darme su apoyo incondicional, ser mi soporte emocional cuando siento no ser capaz de continuar y porque siempre creyeron en mí, a mi abuelito Francisco Viera Salazar porque siempre fue su deseo ver concretizar mi sueño, a mis amigas Sandra y Sendher por acompañarme en esta aventura, y ayudarme a crecer como persona y profesionalmente.

Agradecimiento

A Dios porque sin Él no habría podido llegar hasta aquí; a mis padres porque demostraron compromiso en mi formación profesional; a mi docente, Dr. Dayron Denis Lugo por su paciencia a lo largo del curso y ser nuestra guía, a los docentes universitarios que me formaron en este camino del Derecho, y las personas que me motivaron a continuar hasta lograrlo.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Almendra Antuaneth Alamo Viera estudiante de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 71851190 con la tesis titulada "Protección constitucional de las horas extras y su incidencia en el artículo 8.7° de la Ley del Presupuesto Público 2019".

Declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el trabajo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 04 de diciembre de 2019



.....
Almendra Antuaneth Alamo Viera

DNI N°71851190

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.2. Operacionalización de variables	11
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, valides y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento	16
2.6. Métodos de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	31
Validación de instrumentos	32
Instrumento de recolección de datos	38
Acta de aprobación de originalidad	41

Captura de pantalla del reporte turnitin	42
Autorización de publicación de tesis	43
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	44

Índice de Gráficos

Gráfico 1¿Considera usted importante en el Sector Público la regulación Constitucional de las horas extras?.....	17
Gráfico 2¿Afecta la omisión de la regulación de las horas extras en la Constitución el Derecho a la remuneración en el Sector Público?	17
Gráfico 3¿Qué principio laboral sería el más afectado con la omisión de la regulación de las horas extras en la Constitución?.....	18
Gráfico 4¿Es garantista la normativa en el Sector Público respecto al pago de las horas extras?.....	19
Gráfico 5¿Cree usted que son idóneas las medidas de austeridad contenidas en la Ley del Presupuesto Público 2019?.....	19
Gráfico 6¿Es la compensación con descanso físico una medida igualmente satisfactoria que la compensación económica de las horas extras?	20
Gráfico 7¿Cree usted que regular el pago de las horas extras en la Constitución es una solución adecuada para evitar las medidas de austeridad que prohíben el pago de horas extras a los trabajadores Del Sector Público?.....	21
Gráfico 8¿Estaría usted de acuerdo con la modificación del artículo 25° de la Constitución en el extremo de incluir el pago de las horas extras?	21
Gráfico 9¿Considera usted qué el trabajador del Sector Público que realiza jornada en sobretiempo, se le compensa con descanso físico como una medida alternativa al pago de las horas extras trabajadas?.....	22

RESUMEN

La presente investigación es titulada “Protección constitucional de las horas extras y su incidencia en el artículo 8.7° de la Ley del Presupuesto Público 2019”, y ha tenido como fin analizar los fundamentos jurídico normativo sobre la posibilidad de regular constitucionalmente las horas trabajadas en sobretiempo, debido a que su omisión en la Carta Magna ha dado lugar a su prohibición señalada en la Ley del Presupuesto Público que rige cada año fiscal y como consecuencia inaplica el artículo noventa y ocho del Decreto Supremo N°007-2010-PCM de la Normativa del Servicio Civil.

El tipo y diseño de investigación es descriptiva y no experimental. La población es un total de 32 personas, entre ellos encontramos a jueces, especialistas y secretarios judiciales de los Juzgado Laborales de Piura; asimismo, como instrumento para la recolección de datos se aplicó una encuesta a los operadores del derecho.

De los resultados obtenidos, la mayoría de los encuestados considero importante en el Sector Público la regulación de las horas extras, del mismo modo estaban de acuerdo en señalar que la normativa en el Sector Público respecto al pago de las horas extras no era garantista y estaban de acuerdo con la modificación del artículo 25° de la Constitución en el extremo de incluir el pago de las horas extras.

Una de las conclusiones más importantes a la que se arribo es que los fundamentos jurídico normativos que permiten la protección Constitucional de las horas extras, son la fuerza normativa y vinculante de la Constitución, asimismo el Principio de irrenunciabilidad de Derechos reconocido en la Carta Magna en el artículo veintiséis, inciso dos, y finalmente el Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.

Palabras Claves: Horas extras, Constitución y Presupuesto.

ABSTRACT

The present investigation is entitled “Constitutional protection of overtime and its impact on article 8.7 of the Public Budget Law 2019”, and has had the purpose of analyzing the legal foundations on the possibility of constitutionally regulating hours worked in overtime, because its omission in the Magna Carta has resulted in the prohibition of overtime pay stipulated in the Public Budget Law that governs each fiscal year and as a consequence inapplicable article ninety-eight of Supreme Decree No. 007-2010 -PCM of the Civil Service Regulations.

The type and design of research is descriptive and not experimental. The population is a total of 32 people, among them we find judges, specialists and judicial secretaries of the Labor Courts of Piura; Likewise, as a tool for data collection, a survey was applied to different law operators.

Of the results obtained, the majority of respondents considered the regulation of overtime important in the Public Sector, in the same way they agreed to point out that the regulations in the Public Sector regarding the payment of overtime were not guarantee and were in accordance with the modification of article 25 of the Constitution to include the payment of overtime.

One of the most important conclusions reached is that the normative legal foundations that allow the Constitutional protection of overtime are the normative and binding force of the Constitution, as well as the principle of the inalienability of Rights recognized in the Magna Carta in Article twenty six, subsection two, and finally the Principle of progressivity and non-regressivity in labor matters.

Keywords: Overtime, Constitution and Budget.

I. INTRODUCCIÓN

El eje de investigación son las horas extras, tema que guarda relación con la jornada laboral; respecto a esto último Dolorier y Arellano (2015) señalan que alcanzo internacionalmente su reconocimiento en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo como consecuencia de la huelga realizada en Estados Unidos en el año 1886; sin embargo, 60 años después, es reconocido por nuestro país, estableciendo la jornada ordinaria en el artículo N° 44 del texto constitucional de 1979.

A partir de este reconocimiento Constitucional, los legisladores de nuestro país han creado instituciones jurídicas que buscan regular la correcta aplicación de la jornada laboral y asimismo el pago de horas extras, tal como es el caso del Decreto Legislativo N° 854 aplicado al “Régimen Laboral Privado”, por el contrario; no se puede decir lo mismo respecto a los trabajadores sujetos al “Régimen Laboral Público”, que si bien es cierto reconoce el pago de las horas extras en su artículo noventa y ocho del “Decreto Supremo N°007-2010-PCM” (TUO) de la Normativa del Servicio Civil, este es inaplicable, dado que existe limitaciones presupuestarias que hace que los trabajadores de este sector estén sometidos a una jornada en sobretiempo, sin ser compensada económicamente.

Estas limitaciones presupuestarias se encuentran reguladas en el numeral 7 del Artículo 8° de la Ley N° 30879 – “Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019”, que prescribe: “Las entidades públicas independientemente del régimen laboral que las regule no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras”, salvaguardando con dicha disposición el Principio de Legalidad Presupuestaria prevista en el artículo setenta y siete de la Constitución Política del Perú, que regula el presupuesto anual aprobado por el congreso de la Republica que regirá la administración económica y financiera del Estado.

Esta prohibición del pago de horas extras en el Sector Público afecta lo regulado en el artículo veintiséis inciso dos de la Carta Magna que establece “el principio de irrenunciabilidad de los derechos que han sido reconocidos por la constitución y la ley”; en ese sentido, al reconocerse en el artículo veinticuatro del mismo cuerpo normativo, el derecho a la remuneración que goza el trabajador, este tendría carácter irrenunciable, y por el contrario, con las medidas adoptadas en el numeral 7 del Artículo 8° de la “Ley N° 30879 (Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019)”, de una u otra manera

obliga que el trabajador de la administración pública renuncie tácitamente al derecho de pago económico de la jornada en sobretiempo.

En atención a lo expuesto es que el presente trabajo de investigación pretende analizar el problema que enfrentan los trabajadores del Sector Público porque a pesar de que existe normativa que permite el pago de las horas extras, estas no se efectivizan.

Con la finalidad de dar sustento empírico a esta investigación, se ha logrado reunir algunos antecedentes de estudio, en el ámbito internacional se identifica a Maza (2015), en su trabajo titulado “Reforma al artículo 114° de la Ley Orgánica de Servicio Público en Relación a la Disponibilidad Presupuestaria para el Pago de Horas Suplementarias y Extraordinarias”, desarrollado en la Universidad Nacional de Loja de la República de Ecuador; concluye que el Estado del país de Ecuador no se ha preocupado por crear una normativa adecuada para lograr otorgar la retribución de las horas trabajadas extraordinariamente a los servidores públicos y asimismo, hace hincapié que esto genera la vulneración de los derechos constitucionales que son intangibles e irrenunciables.

Por su parte Santos (2010) en su investigación titulada “Regulación del pago de horas extraordinarias en la administración pública” para obtener del grado de magister en Derecho Administrativo realizado en la Universidad Mayor de San Andrés de la República de Bolivia, menciona dos puntos muy importantes; por una parte, el tratamiento discrecional y arbitrario del gobierno, y; por otra, la contradicción que existe en su reconocimiento y a la vez prohibición; en razón de que, es el mismo gobierno que pone en situación de desventaja a los servidores públicos donde a pesar de su reconocimiento, se prohíbe su otorgamiento.

A nivel nacional tenemos los siguientes antecedentes de estudios: El autor Seminario (2018) en el artículo de opinión titulado “Pago de horas extras en el Sector Público vs Principio de Legalidad Presupuestaria” publicado en la revista de Administración Pública y control, en este sentido, menciona la alternativa por la que se ha optado en el sector público con la finalidad de no pagar las horas extras, esto es el descanso que se le otorga al trabajador, siendo una opción válida. Señala además que en caso el trabajador desee que se le pague por el trabajo realizado en sobretiempo, el presupuesto no debe ser una razón para no otorgársele, por motivo de que esta prohibición afecta la dignidad de la persona y resulta inconstitucional.

En voz de Quispe (2017) en su tesis titulada “El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el Régimen Público Laboral y la ineficacia de las normas que lo regulan”, desarrollada en la Universidad Andina de Cusco del Perú, concluye que en los regímenes de la Administración Pública existen limitaciones que contradicen lo determinado en el artículo 25° de la “Constitución Política” dado que, restringe el derecho al pago del trabajo en sobretiempo, resultando ser perjudicial para los derechos del trabajador porque menoscaba la esencia del derecho a una remuneración justa y proporcional al trabajo realizado.

Del mismo modo, en el aspecto teórico se ha reunido información de distintos libros, revistas y puntos de vista de diferentes autores que permitieron desarrollar el tema de la presente investigación, siendo así: se señala que fueron dos las constituciones que denotaron el inicio de una constitucionalización del derecho laboral que comenzó en Europa y llegó hasta Latinoamérica, estas fueron la Constitución de Querétaro en 1917 en la ciudad de México y la Constitución de Weimar en 1919 en la ciudad de Alemania, ambas incluyeron a los derechos humanos laborales dentro de los derechos sociales. (Boza, 2014)

Castillo, Damartini, Flores, Ferial, Angulo, y Pineda, (2015) define a los derechos humanos laborales; como aquellas normas que han sido reconocidos en los tratados internacionales, y posteriormente amparados por las Constituciones de determinados países que permiten asegurar los escenarios laborales mínimos que logre el respeto de la dignidad de la persona; de modo que, de acuerdo a esto, la constitución de nuestro país le ha dotado un contenido esencial al derecho laboral; quien para los autores Rosas (2015) y Toyama (2015) contiene dos aspectos: el acceso al trabajo y además, el derecho a no ser despedido por causa no establecida en la Ley.

En ese sentido, compartimos el concepto de Valderrama, Navarrete, Diaz, Cáceres, y Tovalino, (2016) que coinciden con el autor Puntriano. (2017) respecto del derecho al trabajo; dado que, lo conceptualizan desde la perspectiva de este contenido, definiéndolo como el derecho que goza toda persona que se encuentre dentro de una relación laboral para acceder y desarrollarse en ella, lo que implica que solo se podrá extinguir el vínculo laboral cuando medie causa válida, y consecuentemente con ello nace la obligación que tiene el Estado de desarrollar medidas protectoras que estén presentes desde que nace la relación laboral hasta que llega a su fin; es decir, el Estado deberá implementar medidas que permita

mejores condiciones para acceder a un puesto de trabajo además de proteger al trabajador frente a un despido arbitrario.

Nuestra Constitución ha reconocido derechos laborales que se encuentran relacionados con nuestro tema central, los cuales analizaremos; para empezar, tenemos el derecho a la remuneración recogido en el artículo veinticuatro de este cuerpo constitucional, que según el punto de vista del autor Gonzales (2016) señala que debe revestir de medidas de protección adecuadas por ser un derecho fundamental, es aquí su importancia de ser reconocida en nuestra constitución; por otro lado, definiendo este derecho, Méndez (2009) lo conceptualiza como el pago materializado económicamente por la labor desarrollada por el trabajador que le permite a él y a su familia llevar una vida digna.

Para los autores Castillo, Demartini, Feria, & Romero, (2014), asimismo el autor Gonzales (2016) coinciden en determinar que la remuneración no solo constituye el desarrollo del propio trabajador y su familia, sino que también implica el desarrollo de la sociedad, además de lograr la libertad de la persona, por consiguiente, pueden elegir sus actividades recreacionales y su propio estilo de vida según el ingreso económico que perciban.

Otro de los temas, son los principios de la relación laboral, quien, para Rodríguez (1978), citado por Gamarra (2004) lo define como pautas o reglas que permite resolver conflictos, además tiene una función interpretativa de las normas ya existentes y sirve para crear y orientar futuras normas. Dentro de los principios contenidos en la constitución tenemos: El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; para su definición citaremos al autor Lalanne (2015); el cual señala que bajo este principio es ilegal todo acto de discriminación por razón de sexo, raza, religión entre otros; además busca que el trato para los trabajadores que se encuentren en circunstancias semejantes sea el mismo.

El segundo principio es el “carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley”; se entiende que los derechos que han sido reconocidos al trabajador por mandato de ley y los derechos que se desprenden de nuestra Carta Magna no pueden ser materia de renuncia y todo acto que señale lo contrario, es nulo, por razón de que estos derechos están contenidos en una norma imperativa, que contiene una orden donde no se puede tomar en cuenta la voluntad unilateral del trabajador. (Pacheco, 2011). Este principio a nuestro criterio, es transcendental porque tiene como fin que el trabajador no renuncie a los derechos reconocidos constitucionalmente a pedido del empleador, ello quiere decir que,

de ninguna manera en una relación laboral, el empleador puede imponerle condiciones o cláusulas en los contratos de trabajo para que renuncien a sus derechos, porque deviene en ilegal y, por tanto, contrario a los preceptos normativos.

Y por último, el principio de “interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”; conocido en la doctrina como principio protector, que tiene tres reglas para su aplicación: “*indubio pro operario*, norma más favorable y condición más beneficiosa”; este principio ha sido desarrollado por la Corte Suprema, lo cual coincide con el profesor Álvarez (2008) al señalar que por *indubio pro operario* se entiende que el juzgador debe usar el criterio o la interpretación que sea de mayor beneficio para el trabajador en caso de que exista dos o más sentidos de una norma aplicable al hecho; por otro lado, la regla de la norma más favorable advierte que en caso de existir dos o más normas que le son aplicables a una misma situación jurídica se elige a la más ventajosa para el trabajador, y la última regla de la condición más favorable implica que existe precedentemente una situación reconocida la cual debe ser respetada por lo que le resulta más favorable al trabajador que la norma nueva que ha de aplicarse. (Pacheco, 2015)

La jornada de trabajo, es otro de los temas que ha sido regulado por nuestra Constitución, que desde el punto de vista del autor Bernuy (2012) vendría a ser el espacio de tiempo en el cual, el trabajador tiene la obligación de estar bajo la dirección y al servicio de su empleador, con la finalidad de cumplir con la prestación por la que fue contratado.

A manera general, se puede decir que la jornada de trabajo se relaciona con el poder de dirección que goza el empleador, que no es otra cosa que la manifestación de uno de los elementos de la relación laboral, esto es la subordinación, en razón de este poder, el empleador puede de manera discrecional establecer el horario de trabajo; sin embargo, debe respetar los preceptos constitucionales, como la jornada máxima establecida en la Carta Magna, de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. (García, 2015)

Otro tema que merece ser abarcado es el horario de trabajo; siendo definido como el lapso de tiempo en el cual se cumple la jornada diaria, existiendo una relación de dependencia imperfecta, porque al modificarse la jornada de trabajo implicaría la alteración del horario de trabajo; sin embargo, la variación del horario de trabajo no puede significar la modificación de la jornada de trabajo. La configuración del horario de trabajo es la hora de

inicio de las labores y la hora en que este culmina, además abarca un tiempo de refrigerio utilizado para que el trabajador pueda ingerir los alimentos. (Vilela & Chienda, 2011)

De la teoría ya desarrollada anteriormente se desprende el tema central de la presente investigación: “las horas extras”; empezamos con una breve definición para después explicar su aplicación en cada uno de los regímenes laborales peruanos (público y privado). El trabajo en sobretiempo es definido como aquella prestación personal efectiva de servicio, que se ejecuta en el horario de trabajo comprendido más allá de la jornada ordinaria que ha sido fijada en el centro de labores, hacemos hincapié que, para la configuración de las horas extras o sobretiempo, debe estar presente la realización cierta de las labores del trabajador, de lo contrario no estaríamos frente a esta figura jurídica. (Valderrama, García, Hilario, Barzola, y Sánchez, 2016)

Según el autor Seminario (2018) el trabajo en sobretiempo posee dos características a tener en cuenta: la primera es la voluntariedad y no solo por parte del trabajador, sino también del empleador, dado que, ninguna de las dos partes puede verse coaccionada para que se realice o acepte el trabajo en sobretiempo, además aceptar lo contrario avalaría una forma de esclavitud, e iría en contra de la dignidad de la persona; por otro lado, el segundo elemento, es el carácter extraordinario que reviste el trabajo en horas extras, en el sentido de que no es algo habitual, no tiene naturaleza frecuente y no puede realizarse todos los días.

Las horas extras en el Derecho Laboral Privado es aplicado por el “Decreto Legislativo N° 854 Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo” y su reglamento, el “Decreto Supremo N° 008-2002-TR”; el autor García (2015) manifiesta que, al ser un trabajo realizado en horario extraordinario debe ser pagado de manera diferente a la horas ordinarias, por esta razón el artículo diez del Decreto Legislativo N° 854 establece una tasa para su pago, a saber: cuando el trabajador ha laborado las primeras dos horas más del periodo ordinario, se retribuirá por cada hora extra un recargo del 25% respecto al valor día de la hora, y a partir de la tercera hora en adelante, esta tendrá un recargo de 35%. Asimismo, según lo señalado por el autor Gonzales (2015) se debe tener en cuenta que en algunos casos las horas extras laboradas, no es equivalente a una hora, en estos casos, se paga de manera proporcional a los minutos en que efectivamente se ha trabajado.

En otra de sus publicaciones, el mismo autor explica la compensación de las horas extras con descanso físico, tratando de retribuir las horas en sobretiempo con otra prestación que

no es dineraria, por ende, no es de provecho económico para el trabajador, en este caso, se sustituye el pago económico con descanso físico proporcional a las horas extras trabajadas. Esta compensación con descanso físico debe efectuarse en días laborables, no se puede pretender retribuir este descanso en un día feriado o no laborable. (García, 2009)

El artículo veintiséis del “Reglamento de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo”, indica las características para que se efectúe la compensación de descanso por las horas en sobretiempo: a) El acuerdo de voluntades del trabajador y el empleador debe constar por escrito y b) El descanso debe efectuarse dentro del mes siguiente a aquel donde se realizó el trabajo, excepto si hay acuerdo en contrario entre las partes. (García, 2015)

Ahora bien, la aplicación de las horas extras en el Derecho Laboral Público es más compleja, para comenzar debemos tener en cuenta que subsisten más de un régimen, dentro de ellos tenemos: el “Decreto Legislativo N° 1023”, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que nace para gestionar el talento humano que trabaja para entidades estatales, teniendo por fin encontrar un equilibrio entre los intereses de la sociedad y los derechos de los trabajadores del Estado. Esta norma en su décima disposición final se pronuncia sobre la Jornada Laboral acorde a lo establecido en la Carta Magna, y en su Reglamento, el Decreto Supremo N° 007-2010-PCM, en el artículo noventa y ocho, regula el trabajo en sobretiempo, señalando que este será cancelado de acuerdo a su haber básico. (Seminario, 2018)

En cuanto a lo establecido en el “Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, en el artículo cincuenta y cinco regula que el trabajo en sobretiempo será calculado conforme a su haber básico, por lo que cada hora extra realizada se calcula de manera proporcional a la remuneración básica. (Navarrete, 2015). Cabe añadir lo que establece el reglamento del “Decreto Legislativo N° 276” (Decreto Supremo N° 005-90-PCM) en el inciso c) del artículo ciento cuarenta y siete que prescribe los incentivos para los servidores públicos, siendo uno de ellos la compensación de descanso físico a cambio de las horas extras, pero esto es excepcional, se da siempre y cuando no haya forma de que sea remunerado. El autor Seminario (2018) hace hincapié al descanso sustitutorio, siendo considerada una medida válida, dado que los gastos del sector público se presupuestan en consideración al artículo setenta y siete de la Constitución (Principio de legalidad presupuestaria), y es este el fundamento para que se dé

el descanso sustitutorio, en la medida que, si el presupuesto es insuficiente para cubrir el pago de las horas extras, se puede dar el descanso físico.

Otro de los regímenes contemplados en el Sector Público es el “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - RECAS” regulado por el “Decreto Legislativo N° 1057” que omite cualquier pronunciamiento en lo que refiere al pago por el trabajo en sobretiempo y son las mismas entidades públicas las que han incorporado en los documentos de gestión interna medidas que se deben adoptar si se presenta el caso de horas extras, donde se ha preferido el descanso físico, pero otras entidades han preferido acatar las medidas de austeridad de la Ley de Presupuesto Público que año a año regula, esto es la prohibición del pago de horas extras para los trabajadores del sector público. (Navarrete, 2015)

Y finalmente tenemos la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” (aun sin aplicarse en su totalidad en las entidades públicas) señala el autor Seminario (2018) que en su regulación se respeta la jornada laboral prescrita en la Constitución, sin embargo, en el tema de las horas extras existe una prohibición que está contenida en el reglamento (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM), estableciendo que el trabajo en sobretiempo se da de manera excepcional y de forma voluntaria y se compensa solo con periodos de descanso proporcionales a las horas que se han laborado, y en ninguno de los casos se retribuye económicamente.

Ya hemos analizado la protección constitucional de las horas extras, asimismo su regulación en el derecho laboral público y privado, el último punto a tratar es la implicancia de esta protección constitucional en el inciso siete del artículo ocho de la Ley del Presupuesto Público para el año fiscal 2019.

Se parte de la definición de la Ley desde una perspectiva formal, siendo considerada para el autor Diez-Picazo (2018) como un acto que deriva del órgano Legislativo o Ejecutivo que debe cumplir un determinado procedimiento *ad solemnitatem* para tener validez jurídica. También es definida como la principal fuente de Derecho, constituyendo las demás fuentes como secundarias, discrepamos esta última postura, dado que, en un Estado Constitucional de Derecho como nuestro país, la fuente suprema de Derecho es la propia Constitución.

Ahora bien, a nivel normativo, la Ley del Presupuesto Público no ha consignado una definición, sin embargo, a nivel Constitucional en el artículo setenta y siete, ha señalado que “la administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que

anualmente aprueba el Congreso. (...)”. Para la autora García (2015) el Presupuesto Público es un instrumento constitucional que permite planificar los ingresos y egresos de las entidades públicas, además ayuda a repartir de manera equitativa y proporcional el presupuesto teniendo en cuenta las necesidades y objetivos del Estado.

La Ley del Presupuesto Público tiene relevancia Política, Económica y Social: Política en el sentido de que se puede determinar a través del Presupuesto Público cuales han sido las decisiones del Estado con relación a las insuficiencias sociales que han sido priorizadas y convertidas en necesidades públicas; Económica porque al asignar los recursos con el fin de suplir las necesidades básicas sociales a través de los servicios, incrementan los empleos permitiendo la circulación de la economía y de esta manera el desarrollo social y finalmente relevancia social por razón de que el presupuesto está dirigido a los servicios médicos, educación e higiene pública, además que los impuestos son derivados a los lugares donde hay mayor necesidad para hacer frente a la pobreza. (Plaza, 2012)

El autor Madrigal (2013) manifiesta que la Ley del Presupuesto Público se rige por determinados principios, siendo los más importantes los siguientes: Principio de Legalidad de Presupuestaria, de unidad presupuestaria y de anualidad y temporalidad presupuestaria.

Uno de los últimos puntos a analizar es la protección constitucional de las horas extras y su incidencia en la Ley del Presupuesto Público, por este motivo se cita al autor García (2015) el cual manifiesta que la constitución permite demostrar la validez del resto de las normas que integran el ordenamiento jurídico y es la principal fuente normativa, además señala que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38° de la Carta Magna, esta posee fuerza normativa (aspecto formal) porque predomina y limita a las demás normas y si de lo contrario existiera alguna contradicción esta se invalidaría, por otro lado, es vinculante (aspecto material) porque los actos del poder público y privado deben estar direccionados al respeto de la Constitución. Entonces esto implicaría que estas medidas de austeridad sean declaradas inconstitucionales y se tendría mayor control del personal a fin de evitar que el trabajo en sobretiempo se realice y se cuide el presupuesto de cada año, de lo contrario se tendría que pagar este concepto a los trabajadores u otorgar el descanso compensatorio. Por otro lado, tenemos la fuerza vinculante, al ser la Ley del Presupuesto Público una manifestación de la voluntad del Poder Legislativo del cual emana, este debe respetar lo que señala la Constitución, actuando como límite para su función legislativa.

Por otro lado, Toribio (2010) define al “Principio de progresividad y no regresividad” como (...)” la imposibilidad de reducir la protección que ya ha sido dada o la conservación del criterio o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede reputarse un principio o regla general en el ámbito del derecho del trabajo”. Por lo que debe conservarse la protección de las horas extras, que fue reconocida en la Constitución de 1979.

Una vez desarrollado el marco teórico se plantea la formulación del problema: ¿De qué manera el derecho al pago de horas extras en los empleados del sector público se ve afectado por la omisión de su regulación en el marco constitucional peruano?

El presente trabajo de investigación tiene justificación teórica lo que el autor Villarán (2016) manifiesta, que la constitución sería la principal fuente normativa laboral aplicable tanto al ámbito público como privado, en el sentido de que las normas que componen la constitución actúan como fuente de las demás normas de menor jerarquía del ordenamiento jurídico, al regular los derechos de las personas y dentro de ello los derechos laborales.

Asimismo, tiene justificación metodológica por razón de que al realizar esta investigación se aplicó el instrumento de encuesta a jueces, especialistas y asistentes judiciales que se desempeñan dentro del Sector Laboral Público, con el fin de recoger el punto de vista de los operadores del derecho que tienen contacto directo con casos prácticos y reales en relación al pago de las horas extras, siendo importante su aporte.

Esta investigación aportara en la práctica porque busca que el reconocimiento constitucional de las horas extras pueda permitir que los trabajadores del Sector Publico gocen de la compensación económica sin ser afectas por las limitaciones presupuestarias, representando su constitucionalización una garantía del respeto de sus derechos laborales y que no solo se respete en el marco legal sino también en el plano de los hechos.

Por otro lado, el objetivo general de esta investigación es: analizar los fundamentos jurídico normativos que sustentan la protección Constitucional de las horas extras y su incidencia en la Ley del Presupuesto Público para el año 2019; así como los siguientes objetivos específicos: determinar la protección constitucional del pago de las horas extras en la constitución peruana vigente; establecer los fundamentos doctrinarios y normativos de la jornada laboral en exceso en el Derecho Laboral Peruano y analizar las implicancias de la protección constitucional respecto al pago de horas extras en la Ley del Presupuesto Público

para el año 2019. Finalmente se plantea como hipótesis de estudio: “La regulación Constitucional de las horas extras, permitirá que no se prohíba en la Ley del Presupuesto Público el pago económico de este concepto a los trabajadores del Estado”.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

- Tipo de investigación: Es descriptivo, el autor Hernández (2014) manifiesta que esta investigación: “Tiene como fin buscar y especificar las propiedades, las particularidades y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Por otro lado, el autor Fernández & Baptista (2014) señala que:

“[...] dentro de la investigación no experimental se encuentra los diseños transeccionales explorativos descriptivos los cuales permiten conocer una o más variables en una determinada situación específica, particularmente se aplica a nuevos sucesos o que son de escaso conocimiento y posteriormente se describe.”

- Diseño de investigación: Es no experimental, que para los autores Pimienta & Orden (2012) manifiestan que:

“[...] consiste en analizar el objeto de investigación, y la correspondencia entre sus características y ese fenómeno, tal y como se da en la vida real, y para recopilar información se sirve de análisis documentario, encuestas y estudios de campo.”

2.2. Operacionalización de variables

Variable independiente: Protección constitucional de las horas extras.

Variable dependiente: Ley del Presupuesto Público

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumentos
V. I Protección Constitucional de las horas extras	El trabajo en sobretiempo es aquel que es prestado fuera de la jornada ordinaria de trabajo, tanto a las labores cumplidas antes que la jornada se inicie como aquellas realizadas luego que esta haya culminado. (Navarrete, 2015)	Es aquella prestación personal efectiva de servicio, que se ejecuta en el horario de trabajo comprendido más allá de la jornada ordinaria que ha sido fijada en el centro laboral, aun cuando esta sea menor a la jornada máxima contenida en la Constitución	Constitucionalización de los derechos laborales	- Derecho a la remuneración. - Principios laborales - Jornada laboral.	Ordinal	Cuestionario
			Normativa Infraconstitucional	- Derecho Laboral Privado - Derecho Laboral Público		
V. D Ley del Presupuesto Publico	“Es un instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados	Es una herramienta estatal que permite controlar y	Definición de la Ley	- Fundamentos Doctrinales y Normativos	Ordinal	Cuestionario

<p>a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas. Establece los límites de gastos durante el año fiscal, por cada una de las Entidades del Sector Público y los ingresos que los financian, acorde con la disponibilidad de los Fondos Públicos, a fin de mantener el equilibrio fiscal”. (Plaza, 2012)</p>	<p>planificar los gastos anuales de las entidades públicas, teniendo por fin brindar de manera eficiente los servicios básicos a la población.</p>	<p>Importancia de la Ley</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Política - Económica - Social 		
		<p>Principios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - P. de Legalidad presupuestaria. - P. de unidad presupuestaria. - P. de anualidad y temporalidad presupuestaria. 		

2.3.Población, muestra y muestreo

- Población

Son las personas que ostentan aquellas características que son materia de análisis, y como lo señala el autor Suárez (2011) “es un grupo conformado por individuos que hace referencia a nuestra pregunta de estudio o respecto al cual se pretende concluir algo”, es por esta razón que se ha considerado como población a los operadores del derecho que se desenvuelven en el sector público especializados en el ámbito del Derecho Laboral Público.

En consecuencia, se ha tomado como muestra un total de 32 personas, entre ellos encontramos a jueces, especialistas y secretarios judiciales de los Juzgado Laborales de Piura, a los que se les aplico la encuesta como instrumento de investigación.

- Muestra

Para Gómez (2014) la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. Siendo en la investigación una muestra censal debido a que se tomara el total de la población, esto es 32 personas que laboran en el Juzgados Laborales de Piura.

2.4.Técnica e instrumento de recolección de datos, valides y confiabilidad

- Técnica

Se denomina técnicas a la aplicación de ciertos recursos que permiten la organización, la coherencia y la economía de esfuerzo durante el desarrollo de la investigación y en el trabajo que la culmina, los cuales tendrán también una organización y una coherencia dependientes del método utilizado. (Pimienta, 2011)

El mismo autor manifiesta que las técnicas usualmente utilizadas en el trabajo de campo para el acopio de material son: la encuesta, la entrevista, la grabación, la filmación, la fotografía, etc.; de acuerdo con el tipo de trabajo que se esté realizando, puede emplearse una de estas técnicas o varias al mismo tiempo.

- Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos de la presente tesis a aplicarse será la encuesta, realizada y diseñada por el investigador del presente proyecto de tesis la cual estará dirigida a los operadores del derecho especializados en Derecho Laboral Público.

La encuesta “es la recopilación de testimonios orales o escritos, reunidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones, actitudes”. Ramos (2007)

- Validez

En voz de Hernández (2014) la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir.

En la presente investigación, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos, en este caso la encuesta, fue sometida a un análisis de validez del contenido, es decir validez de las preguntas, para ello se consultó con expertos a través de un documento denominado Constancia de Validación que permite medir la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología, y después de analizar estos ítems, los expertos formularon sugerencias para su mejoramiento. Las sugerencias se dirigieron hacia el mejoramiento de las preguntas consignadas, una vez subsanadas las sugerencias, los expertos calificaron la encuesta y firmaron como muestra de conformidad y aprobación.

Especialista 1: Mgr. Culberto Monzón García, en la constancia de validación señaló todos los rubros de pautas y cuestionarios como excelente.

Especialista 2: Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo, en la constancia de validación señaló todos los rubros de pautas y cuestionarios como muy bueno.

- Confiabilidad

Para Hernández (2014) la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

Para determinar si el instrumento aplicado era confiable, se utilizó el programa SPSS 25, donde se ingresó las interrogantes que forman parte del cuestionario, y se utilizó una muestra piloto de 10 personas, obteniendo el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,714	9

2.5.Procedimiento

- Se determino cual sería la población donde se aplicaría el instrumento de la presente investigación, para ello se tomó en cuenta a personas especializadas en Derecho Laboral Público, por ese motivo se eligio a los Juzgados Laborales de Piura.
- Se elaboro el instrumento, realizando un cuestionario que consto de nueve preguntas, asimismo para las respuestas se usó la escala de Likert, teniendo como opciones: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, parcialmente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.
- Se valido el instrumento para proceder a aplicarlos.
- Se aplico la encuesta a 32 trabajadores de los Juzgados Laborales de Piura.
- Se recopilaron los datos obtenidos en las encuestas, a través del Programa SPSS 25.

2.6.Métodos de análisis de datos

A través de la encuesta aplicada se obtuvo información respecto a las variables: Protección Constitucional de las Horas Extras y la Ley del Presupuesto Publico 2019, esta información fue procesada haciendo uso del programa de estadística SPSS versión 25.

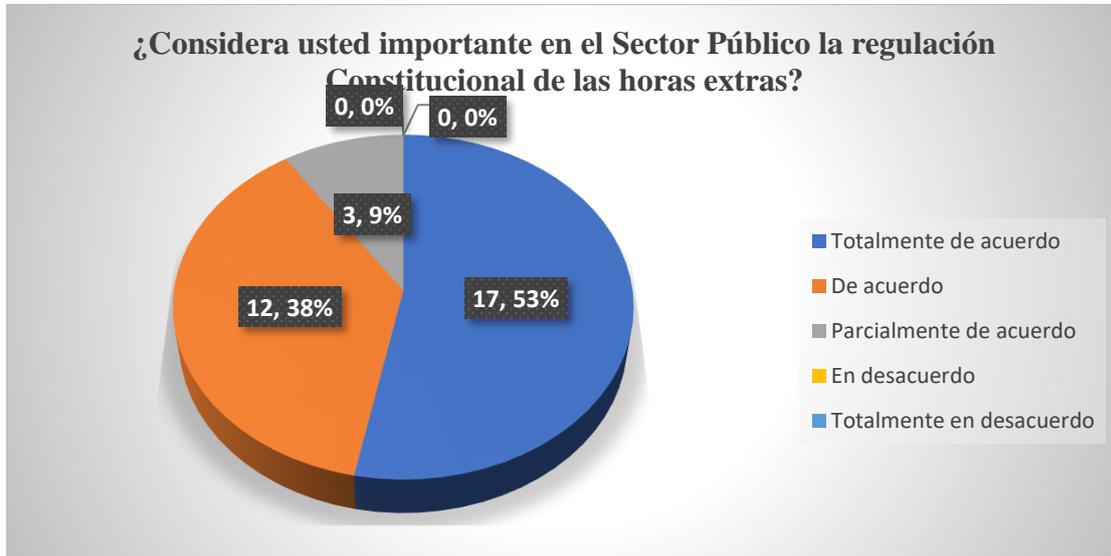
2.7.Aspectos éticos

Las personas que participaron en la aplicación de las encuestas, se les comunica todo lo concerniente a los temas relacionados con la investigación y los criterios utilizados, manifestando su consentimiento al completar y rellenar el cuestionario, además los cuestionarios tienen carácter confidencial, lo que significa que la información obtenida no generara ningún efecto negativo o perjudicial en los participantes.

En el aspecto teórico, cada información que se utilizó como base para el desarrollo de esta investigación fue correctamente citada, respetando los derechos de autoría.

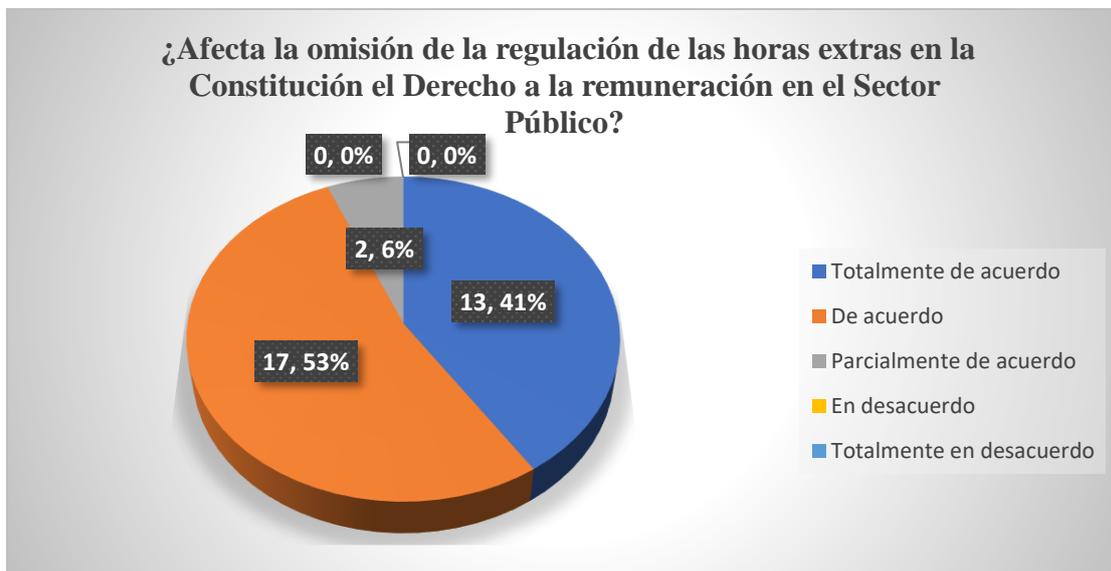
III. RESULTADOS

PREGUNTA N° 1:



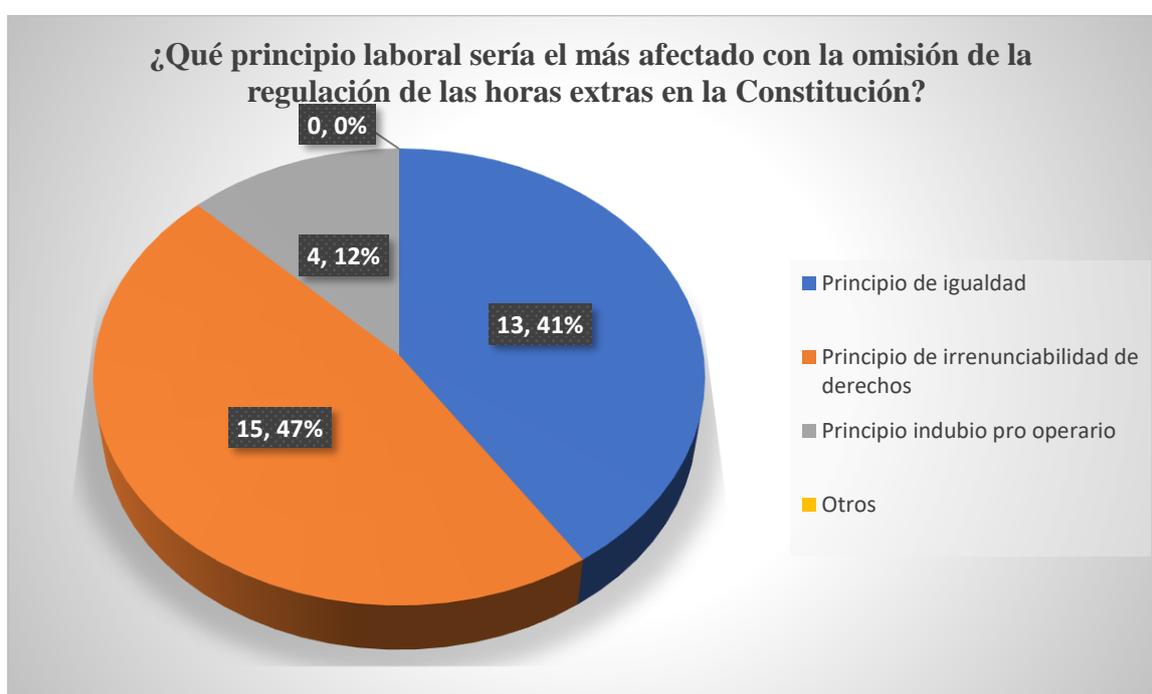
Interpretación: Con relación a la importancia en el Sector Público de la regulación Constitucional de las horas extras, el 53% de los abogados equivalente a 17 personas encuestadas manifestaron estar totalmente de acuerdo con su regulación, mientras que el 38% de los abogados equivalente a 12 personas encuestadas están de acuerdo y el 9% de los abogados equivalente a 3 personas encuestadas están parcialmente de acuerdo.

PREGUNTA N° 2:



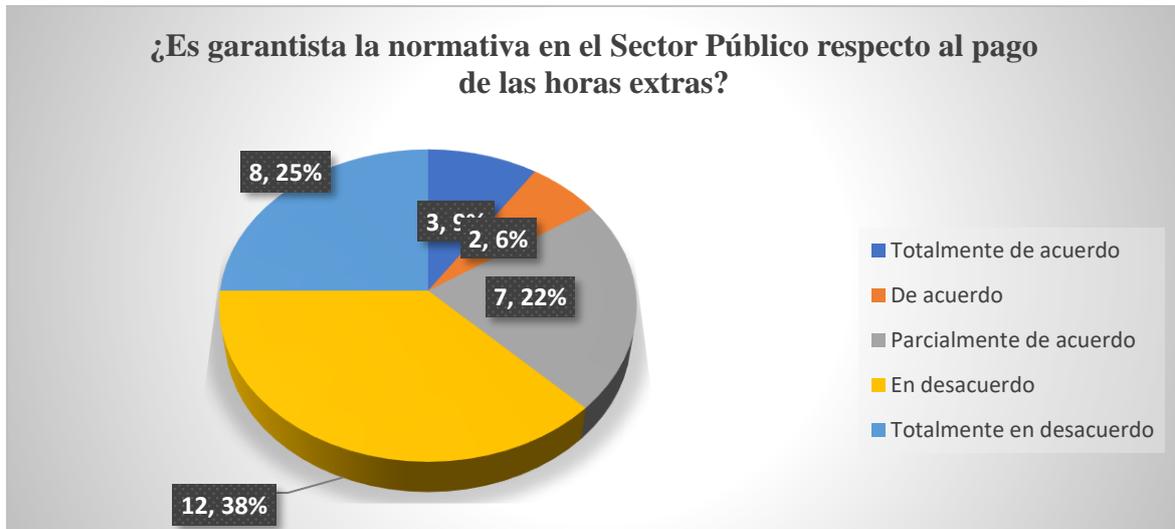
Interpretación: Respecto de la pregunta formulada en el cuestionario acerca de la afectación por la omisión de la regulación de las horas extras en la Constitución del Derecho a la remuneración en el Sector Público, un 53% de las personas que son 17 abogados, consideran estar de acuerdo con la existencia de la afectación, del mismo modo el 41% equivalente a 13 personas están totalmente de acuerdo; sin embargo, el 6% representados en 2 encuestados, están parcialmente de acuerdo con la existencia de la afectación en la remuneración del Sector Publico.

PREGUNTA N° 3:



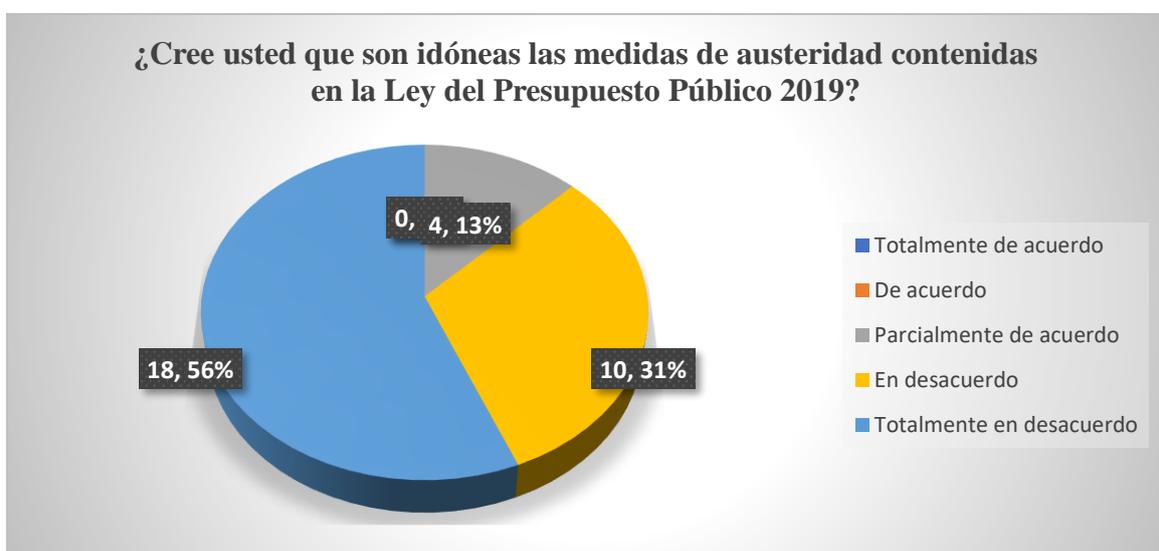
Interpretación: Como se demuestra en el grafico N° 3, de los 32 abogados que contestaron el cuestionario, el 47% equivalente a 15 personas, indicaron que el Principio de irrenunciabilidad de derechos es el principio más afectado con la omisión de la regulación de las horas extras en la Constitución, el 41% que son 13 abogados, consideran que el principio afectado es el Principio de igualdad, y solo 4 personas que son el 12% señala que es el Principio *indubio pro operario* el más afectado.

PREGUNTA N° 4:



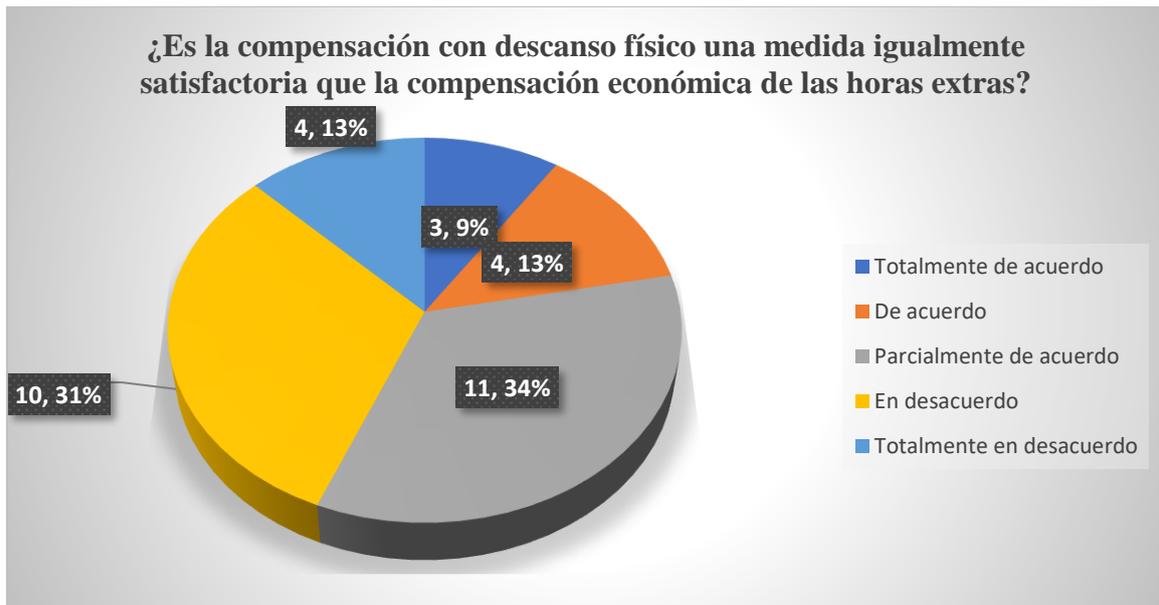
Interpretación: Con los datos obtenidos en esta pregunta y representados en el gráfico N° 4, se puede observar que de 32 trabajadores de los Juzgados Laborales de Piura; 12 de ellos, que representan el 38%, indican que están en desacuerdo en que la normativa en el Sector Público respecto al pago de las horas extras es garantista. Del mismo modo el 25% que representa a 8 trabajadores está totalmente en desacuerdo, por otro lado, 7 trabajadores que es el 22% considera estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 9% que son 3 trabajadores, están totalmente de acuerdo en considerar garantista la normativa de las horas extras en el Sector Publico, al igual que 2 trabajadores que equivale al 6% están de acuerdo.

PREGUNTA N° 5:



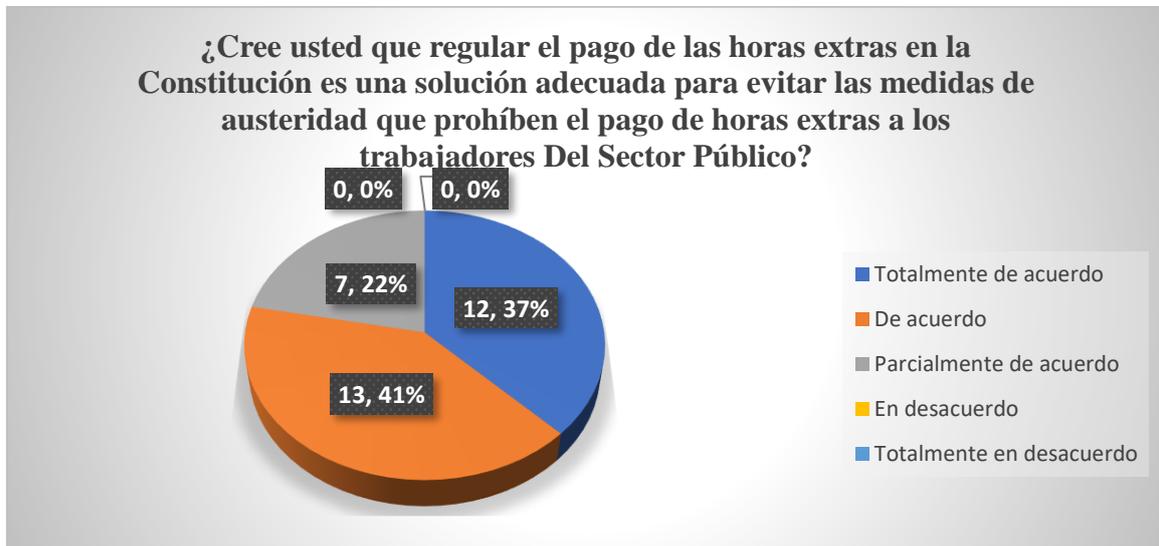
Interpretación: Con relación a la idoneidad de las medidas de austeridad contenidas en la Ley del Presupuesto Público 2019, el 56% de los abogados equivalente a 18 personas encuestadas manifestaron estar totalmente de acuerdo, mientras que el 31% de los abogados equivalente a 10 personas encuestadas están en desacuerdo y el 13% de los abogados equivalente a 4 personas encuestadas están parcialmente de acuerdo.

PREGUNTA N° 6:



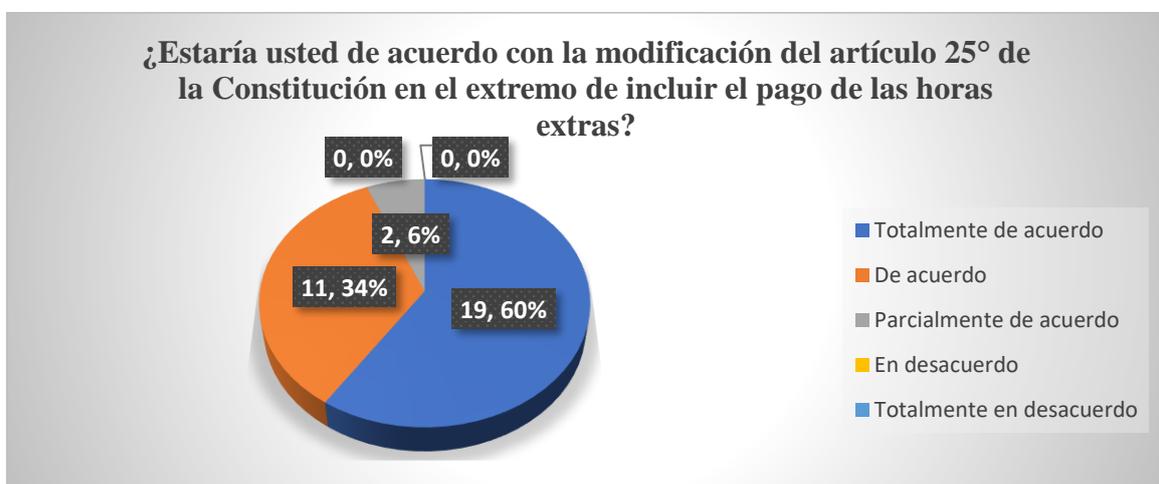
Interpretación: Respecto de la pregunta formulada en el cuestionario sobre la compensación con descanso físico es una medida igualmente satisfactoria que la compensación económica de las horas extras, un 34% de las personas que son 11 abogados, consideran estar parcialmente de acuerdo, el 31% equivalente a 10 personas están en desacuerdo; del mismo modo 4 personas equivalente a 13% exponen estar totalmente en desacuerdo, sin embargo, el 13% representados en 4 encuestados, están de acuerdo en señalar que la compensación física es igualmente satisfactoria con la compensación económica de las horas extras existencia de la afectación en la remuneración del Sector Público.

PREGUNTA N° 7:



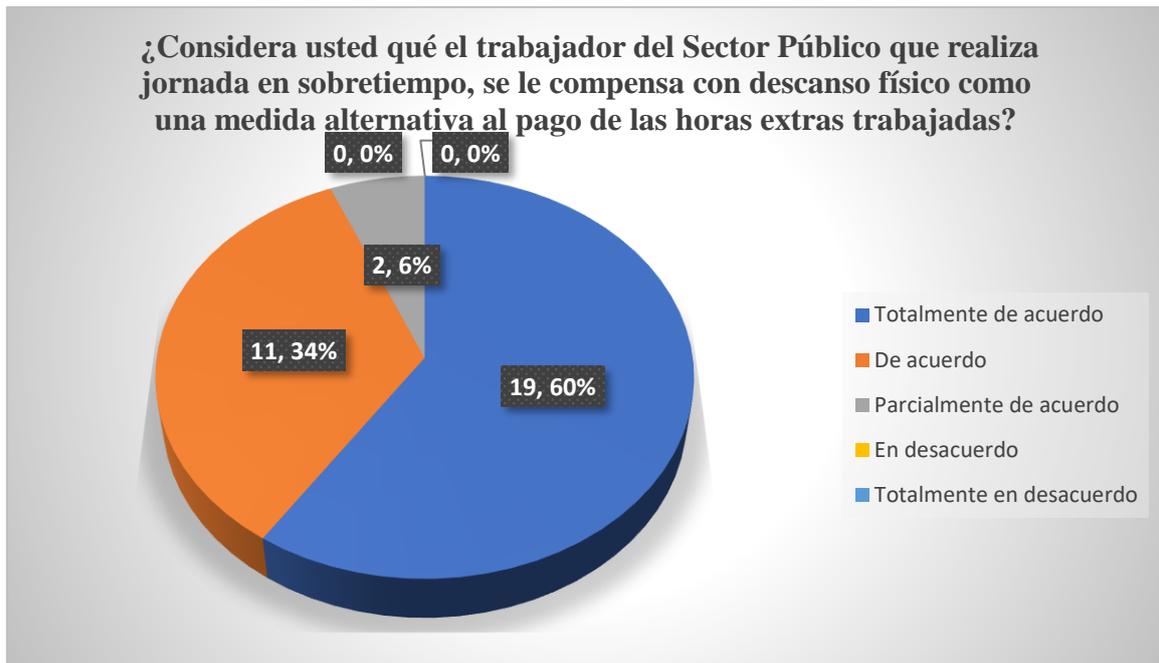
Interpretación: Con los datos obtenidos en esta pregunta y representados en el gráfico N° 7, se puede observar que de 32 trabajadores de los Juzgados Laborales de Piura; 13 de ellos, que representan el 41%, indican que están de acuerdo en que regular el pago de las horas extras en la Constitución es una solución adecuada para evitar las medidas de austeridad que prohíben el pago de horas extras a los trabajadores del sector público, del mismo modo el 37% que representa a 12 trabajadores están totalmente de acuerdo, por otro lado, 7 trabajadores que es el 22% considera estar parcialmente de acuerdo.

PREGUNTA N° 8:



Interpretación: Con relación a la modificación del artículo 25° de la Constitución en el extremo de incluir el pago de las horas extras el 60% de los abogados equivalente a 19 personas encuestadas manifestaron estar totalmente de acuerdo, del mismo modo el 34% de los abogados equivalente a 11 personas encuestadas están de acuerdo, mientras que el 6% de los abogados equivalente a 2 personas encuestadas están parcialmente de acuerdo.

PREGUNTA N° 9:



Interpretación: Con relación a qué el trabajador del Sector Público que realiza jornada en sobre tiempo, se le compensa con descanso físico como una medida alternativa al pago de las horas extras trabajadas, el 60% de los abogados equivalente a 19 personas encuestadas manifestaron estar totalmente de acuerdo con su regulación, mientras que el 34% de los abogados equivalente a 11 personas encuestadas están de acuerdo y el 6% de los abogados equivalente a 2 personas encuestadas están parcialmente de acuerdo.

IV. DISCUSIÓN

En el antecedente de estudio *“Reforma al artículo 114° de la Ley Orgánica de Servicio Público en Relación a la Disponibilidad Presupuestaria para el Pago de Horas Suplementarias y Extraordinarias”* del autor Maza (2015), desarrollado en la Universidad Nacional de Loja de la República de Ecuador observamos que para la recolección de datos se utilizó una encuesta, donde se obtuvo como resultado en una de las preguntas del cuestionario que el 80% del total de los encuestados consideran que dentro de la administración pública institucional existe una seria problemática en cuanto se refiere al reconocimiento de los derechos del servidor público, por lo que afirmaron que el Ministerio de Relaciones Laborales no ha desarrollado con amplitud Políticas Públicas orientadas a garantizar dentro de un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social el pago de todas las prestaciones que por derecho le corresponden al funcionario, datos que tienen correspondencia con los resultados obtenidos en la presente investigación, al señalar que el 38% y el 25% consideran que la normativa en el Sector Público respecto al pago de las horas extras no es garantista.

En ese sentido ambas investigaciones coinciden en señalar que las políticas públicas y la normativa del Sector Público no garantizan los derechos de los servidores, siendo uno de estos derechos el pago de las horas extras.

Por otro lado, en la presente investigación en la parte teórica se tomó en cuenta lo señalado por el autor García (2015) que precisa: “la Constitución permite demostrar la validez del resto de las normas que componen el ordenamiento jurídico y es la principal fuente normativa, además señala que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38° de la Carta Magna, esta posee una fuerza normativa y fuerza vinculante”.

En relación a lo anteriormente señalado, en el cuestionario aplicado para esta investigación, se planteó la modificación del artículo 25° de la Constitución en el extremo de incluir el pago de las horas extras obteniendo como resultado que el 60% y el 34% de las personas encuestadas manifestaron estar a favor de incluir las horas extras en la Constitución, ello debido a la fuerza normativa y vinculante de nuestra Carta Magna, en el sentido de que esta predominaría frente a la Ley del Presupuesto Público que prohíbe su pago, y en el caso de contravenir directamente con los derechos reconocidos en la Constitución, estas se invalidarían.

Además respecto a la fuerza normativa debemos tener en cuenta que la Constitución de 1979 regulaba el pago de las horas extras de la siguiente manera: “Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente”, por lo tanto, no podía existir norma legal que establezca lo contrario; sin embargo, ya con la Constitución de 1993 al no regular expresamente el pago del trabajo en sobretiempo se permite limitaciones o ciertas restricciones, tal como lo señala el autor Navarrete (2015) que desde la vigencia de nuestra actual constitución, la leyes del presupuesto público han optado por prohibir el pago de horas extras, siendo una de sus medidas de austeridad que en ella se contemplan.

Vale la pena mencionar la Ley del Presupuesto Público del año fiscal de 1994, “Ley N°26268” en el capítulo IV regulaba las normas de austeridad, estableciendo en el artículo treinta y tres que “no se podían efectuar gastos por el concepto de las horas extraordinarias”, diez años más tarde se siguió la misma línea, porque en el artículo catorce punto dos literal e) señala “que se prohíbe efectuar gastos por concepto de horas”, asimismo la Ley del año fiscal 2014, en el artículo ocho punto dos advierte que “Las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras”, hasta llegar hasta la vigente Ley del Presupuesto Público del año fiscal 2019, en el artículo ocho punto siete señalando que “ las entidades públicas independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras”, con estos ejemplos se corrobora lo señalado por el autor líneas arriba.

En cuanto al descanso físico como una medida alternativa al pago de las horas extras tenemos que el autor Seminario (2018) lo considerada como una medida valida dado que los gastos del sector público se presupuestan en consideración al Principio de legalidad presupuestaria, y si el presupuesto es insuficiente para cubrir el pago de las horas extras, se puede dar el descanso físico; sin embargo, en los resultados obtenidos en la investigación, el 34% de las personas, consideran estar parcialmente de acuerdo en señalar que la compensación con descanso físico es una medida igualmente satisfactoria que la compensación económica de las horas extras y el 31% de los encuestados están en desacuerdo.

V. CONCLUSIONES

1. En la investigación se logró analizar que los fundamentos jurídico normativos que permiten la protección Constitucional de las horas extras, son la fuerza normativa y vinculante de la Constitución, asimismo el Principio de irrenunciabilidad de Derechos reconocido en la Carta Magna en el artículo veintiséis, inciso dos, y finalmente el Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.
2. La actual Constitución de 1993 no regula expresamente el pago del trabajo en sobretiempo; lo que permite que esta se restrinja, dado que, desde la vigencia de la actual constitución, las leyes del Presupuesto Público han optado por prohibir el pago de las horas extras, siendo una de sus medidas de austeridad que en ella se contemplan.
3. Las horas extras en el derecho laboral público y privado poseen diferentes fundamentos normativos, debido a que en el sector público coexisten más de un régimen laboral y cada uno de ellos se rige por su propia normativa, además de existir la prohibición del reconocimiento de las horas extras en la Ley del Presupuesto Público; sin embargo, en el Derecho Laboral Privado se aplica uniformemente el Decreto Legislativo N° 854 “Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo”.
4. El reconocimiento de las horas extras en la Constitución y su implicancia o la consecuencia jurídica en la Ley del Presupuesto Público es que las disposiciones que limitan o prohíben el pago de este concepto remunerativo sea declarado inconstitucional y, por lo tanto, derogado pues prevalecería lo señalado expresamente por la Constitución.
5. De los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada se ratificó que reconocer constitucionalmente las horas extras permite que no exista prohibiciones en la Ley del Presupuesto Público respecto a su pago, por lo que la mayoría de las personas encuestadas estaban de acuerdo con la modificación del artículo 25° de la Constitución en el extremo de incluir el pago de las horas extras, además de señalar que esta sería una medida adecuada.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Al Poder Legislativo se recomienda aprobar un proyecto de ley que busque la modificación del Artículo 25° de la Constitución Política de 1993 en la medida que permita incluir el reconocimiento del trabajo realizado de forma extraordinaria (las horas extras).
- 2.** A estudiantes que deseen continuar investigando el pago de las horas extras y su incidencia en la Ley del Presupuesto Público, orientar su estudio desde la perspectiva jurisprudencial, haciendo análisis de las sentencias emitidas por los administradores de justicia.

REFERENCIAS

- Álvarez, V. (2008). “Derecho Laboral I Individual”. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Boza, G. (2014). “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo”. Lima: Themis.
- Bernuy, O. (2012). “La Jornada de Trabajo: horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, tiempo en refrigerio y trabajo nocturno”. Lima: Actualidad Empresarial.
- Castillo, J; Damartini, F; Flores, R; Feria, P; Angulo, J & Pineda, L (2015). “Compendio de Derecho Laboral Peruano”. Lima: Thomson Reuters.
- Castillo, J; Demartini, F; Feria, P & Romero, C. (2014). “Remuneraciones”. Lima: Thomson Reuters.
- Diez-Picazo, L (2018). “Facetas del principio de legalidad”: España.
- Dolorier, J & Arellano, L. (2015). “La constitución comentada”. Lima: El Búho E.I.R.L
- Fernández, R & Baptista, P. (2014).” Metodología de la investigación”, México: Editores S.A de C.V.
- Gamarra, L. (2004). “Los principios de Derecho Laboral en la nueva Ley General de Trabajo”. Lima: Centro de Investigación Parlamentaria.
- García, A. (2009). “Jornada, horario de trabajo y horas extras”. Lima: Gaceta Jurídica.
- García, A. (2015). “Jornada de trabajo, horario de trabajo y sobretiempo”. Lima: Gaceta Jurídica.
- García, V. (2015). “La constitución y el sistema jurídico nacional”. Lima: Themis.
- Gómez, S. (2012). “Metodología de la investigación”. México: Red Tercer Milenio.
- Gonzales, L (2015). “La jornada laboral máxima y atípica frente al trabajo en sobretiempo; soluciones laborales N°89”. Lima: El Búho E.I.R.L.

- Gonzales, L. (2016). “Actualidad Jurídica, información especializada para abogados y jueces, Tomo 274”, Lima: Gaceta Jurídica.
- Gonzales, L (2016). “La remuneración y la característica de libre disposición, número 97”, Lima: Gaceta Jurídica.
- Hernández, R (2014).” Metodología de la investigación”, México: Editores S.A de C.V.
- Lalanne, J. (2015). “Los principios del derecho del trabajo”. Argentina: Revista de Derecho.
- Madrigal, R. (2013). “Los principios del Presupuesto Público”. Costa Rica: Revista electrónica de la facultad de Derecho.
- Maza, J (2015). “Reforma al art. 114 de la ley orgánica de servicio público en relación a la disponibilidad presupuestaria para el pago de horas suplementarias y extraordinarias”. (Tesis para obtener el título de abogado) Universidad Nacional de Loja de Ecuador.
- Méndez, R. (2009). “Derecho Laboral, un enfoque practico”. México: Interamericana Editores, S.A.
- Navarrete, A (2015). “La compensación por la labor en sobretiempo en las entidades públicas, soluciones laborales N° 88”. Lima: Gaceta Jurídica.
- Quispe, S (2017). “El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el Régimen Publico Laboral y la ineficacia de las normas que lo regulan”. (Tesis para obtener el título profesional de abogado) Universidad Andina de Cusco del Perú.
- Ramos, C (2007). “Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento”. Lima: Gaceta Jurídica.
- Rosas, J (2015). “El Derecho Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. Lima: Gaceta Jurídica.
- Pacheco, L. (2011). “Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el Derecho Comparado”. Perú: Repositorio Institucional Pirhua.

- Pacheco, L. (2015). "Los Principios del Derecho del Trabajo" Lima: Repositorio Institucional Pirhua.
- Pimienta, J & Orden, A (2012)." Metodología de la investigación". México: Editorial Mexicana
- Plaza, A (2012). "Presupuesto Público". (Trabajo final de la carrera de Técnico Administrativo Contable) Universidad Nacional de La Pampa.
- Puntriano, C. (2017). "Tercerización laboral versus estabilidad laboral". Lima: El Búho E.I.R.L
- Santos, R (2010). "Regulación del pago de horas extraordinarias en la administración pública" (Tesis para obtener el grado de magister en Derecho Administrativo) Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia.
- Suarez, P (2011). "Población de estudio y muestra". La Fresneda
- Seminario, B (2015). "Pago de horas extras en el Sector Publico vs Principio de legalidad presupuestaria, Administración Pública y Control, N°50". Lima: Sistema Nacional de Recursos Humanos.
- Toribio, T (2010). "El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral". Lima: Derecho y cambio social.
- Toyama, J. (2015). "La constitución comentada". Lima: El Búho E.I.R.L
- Valderrama, L; Navarrete, A; Diaz, K; Cáceres, J & Tovalino, F (2016). "Diccionario del Régimen Laboral Peruano, enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial". Lima: El Búho. E.I.R.L
- Valderrama, L; García, A; Hilario, A; Barzola, M & Sánchez, R. (2016) "Régimen laboral explicado 2016". Lima: Gaceta Jurídica.
- Vilela, A & Chienda, A. (2011). "Jornada de trabajo. Horario y trabajo en sobretiempo". Lima: AELE.

Villarán, L. (2016). “La constitución peruana comentada”. Lima: Centro de Estudios Constitucionales.

ANEXOS

Validación de instrumentos



“PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LAS HORAS EXTRAS Y SU INCIDENCIA EN EL ARTÍCULO 8.7° DE LA LEY DEL PRESUPUESTO PÚBLICO 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A JUECES, ESPECIALISTAS Y ASISTENTES JUDICIALES DE LOS JUZGADOS LABORALES DE PIURA.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			✓		90
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			✓		90
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			✓		90
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			✓		90
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																			✓		90



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Alberto Monzón García con DNI N° Pass 146075386 Magister
 en Administración de Empresas, Gestión Empresarial SUNEDU:
 de profesión Estadístico
 actualmente como Docente, Universidad César Vallejo en
Estadística,

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario dirigido a jueces, especialistas y asistentes judiciales que se desempeñan en el Sector Laboral Público.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los operadores del Derecho	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de Setiembre del dos mil diecinueve.

Magister : Alberto Monzón García
 DNI : Pass 146075386
 Especialidad : Gestión Empresarial / Estadístico
 E-mail : wt.monzon@gmail.com

Resolución N° 0984 - 2018 Sunedu 02-15-02

**“PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LAS HORAS EXTRAS Y SU INCIDENCIA EN EL
ARTÍCULO 8.7° DE LA LEY DEL PRESUPUESTO PÚBLICO 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A JUECES, ESPECIALISTAS Y
ASISTENTES JUDICIALES DE LOS JUZGADOS LABORALES DE PIURA.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	18	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			/		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			/		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															/				/		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			/		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																			/		



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jesús María Sandoral Valdiviezo con DNI N° 02629159 Dr. (a)
 en DERECHO N° SUNEDU:
 de profesión Abogado desempeñándome
 actualmente como Docente en
Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario dirigido a jueces, especialistas y asistentes judiciales que se desempeñan en el Sector Laboral Público.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los operadores del Derecho	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de Setiembre del dos mil diecinueve.

Doctor(a) : Jesús María Sandoral Valdiviezo
 DNI : 02629159
 Especialidad : DERECHO
 E-mail : centrosistema.pura@hotmail.com

 Dra. Jesús María Sandoral Valdiviezo
 ABOGADO
 REG. CAP. N° 3324

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS OPERADORES DEL DERECHO

“PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LAS HORAS EXTRAS Y SU INCIDENCIA EN EL ARTÍCULO 8.7° DE LA LEY DEL PRESUPUESTO PUBLICO 2019”

Objetivo: Analizar las opiniones de los jueces, especialistas judiciales y asistentes con respecto a la protección Constitucional de las horas extras y su incidencia en el artículo 8.7 de la Ley del Presupuesto Público 2019.

Consigna: La presente encuesta tiene por fin recoger el punto de vista de la “Protección Constitucional de las Horas Extras y su incidencia en el Artículo 8.7° de la Ley del Presupuesto Publico 2019” desde su perspectiva como Operador del Derecho en el sector Laboral Publico.

Datos Generales del Operador del Derecho encuestado:

Categoría: Juez Especialista Judicial Asistente judicial

Grado Académico: Licenciado(a) Magister Doctor

Años de experiencia profesional como jurista: _____

A continuación, se plantean diferentes preguntas relacionado al trabajo de investigación que busca la regulación constitucional de las horas extras con la finalidad de evitar las medidas de austeridad contempladas en el artículo 8.7° de la Ley del Presupuesto Público que afecta a los trabajadores del Sector Publico, por ello pido a usted su colaboración en la presente encuesta y a su vez se sirva a marcar con una X la respuesta que a su criterio es la más adecuada.

1. ¿Considera usted importante en el Sector Público la regulación Constitucional de las horas extras?
 - Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

2. ¿Afecta la omisión de la regulación de las horas extras en la Constitución el Derecho a la remuneración en el Sector Público?
 - Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

3. ¿Qué principio laboral sería el más afectado con la omisión de la regulación de las horas extras en la constitución?
- Principio de igualdad
 - Principio de irrenunciabilidad de derechos
 - Principio de *indubio pro operario*
 - Otros: _____
4. ¿Es garantista la normativa en el sector público respecto al pago de las horas extras?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
5. ¿Cree usted que son idóneas las medidas de austeridad contenidas en la Ley del Presupuesto Público 2019?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
6. ¿Es la compensación con descanso físico una medida igualmente satisfactoria que la compensación económica de las horas extras?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
7. ¿Cree usted que regular el pago de las horas extras en la Constitución es una solución adecuada para evitar las medidas de austeridad que prohíben el pago de horas extras a los trabajadores del sector público?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
8. ¿Estaría usted de acuerdo con la modificación del artículo 25° de la Constitución en el extremo de incluir el pago de las horas extras?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Parcialmente de acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

9. ¿Considera usted que el trabajador del Sector Público que realiza jornada en sobretiempo, se le compensa con descanso físico como una medida alternativa al pago de las horas extras trabajadas?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Observaciones: _____

