

EL PRESUPUESTO PÚBLICO: CONDICIÓN IRRAZONABLE PARA EJERCER DERECHOS LABORALES

La primacía de la dignidad del trabajador público sobre el presupuesto público¹

José María Pacori Cari*

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia. Miembro de Pleno Derecho del Instituto Vasco de Derecho Procesal

Sumario: 1. Presupuesto como medio para proteger derechos - 2. Dignidad laboral anterior al presupuesto público - 3. Prioridad del pago de los derechos laborales sobre las restricciones presupuestarias - 4. El equilibrio presupuestal no sirve para restringir derechos laborales - 5. Principios de protección laboral sobre las normas presupuestarias - 6. La preexistencia de los derechos laborales al presupuesto público - 7. Reconocido el derecho laboral no se puede desatender por razones presupuestarias - 8. Las normas presupuestarias no impiden la existencia del contrato de trabajo - 9. El despido de los trabajadores no se puede sustentar en razones presupuestarias - 10. Límites presupuestarios en las relaciones laborales individuales y colectivas - 11. No es posible extinguir el contrato de trabajo por falta de presupuesto - 12. El presupuesto es responsabilidad de la entidad pública no del trabajador

*Unity and budget accuracy*². La falta de presupuesto no es una causa justa de despido, ni tampoco es un motivo que justifique razonablemente el retardo en el pago de derechos laborales económicos o el reconocimiento de los derechos laborales, ni la demora en la reposición de los trabajadores estatales, ni fundamento para la demora de cumplimiento de sentencias laborales o medidas cautelares. De esta manera, a través de la jurisprudencia nacional demostraremos que el ejercicio y reconocimiento de los derechos laborales sustantivos y económicos no pueden estar supeditados a la falta o insuficiencia del presupuesto público de las entidades públicas, quienes tienen la responsabilidad de tutelar los derechos laborales a través del cumplimiento del proceso presupuestario hasta alcanzar el compromiso de pago.

1. Presupuesto como medio para proteger derechos

Alegar el presupuesto público no es una razón suficiente frente a la amenaza o vulneración de derechos. La existencia del presupuesto es un medio, no un fin, para lograr la máxima

¹ Pacori Cari, José María (2025). El presupuesto público: condición irrazonable para ejercer derechos laborales. La primacía de la dignidad del trabajador público sobre el presupuesto público. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen VII, marzo 2025, pp. 35-42. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.

* Abogado especialista en Derecho del Empleo Público en el Perú. Contacto: corporacionhramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

² Unidad y veracidad presupuestaria

atención para la protección de los derechos de los ciudadanos. En efecto, en el fundamento 35 de la STC recaída en el expediente Nro. 2945-2003-AA/TC se indica:

*“Al respecto, este Tribunal considera que aun cuando el presupuesto de la República se sustenta en el principio de legalidad, y que es inadmisibles la ejecución de gastos no aprobados en la Ley de Presupuesto Anual, ello **no resulta un alegato con fuerza suficiente frente a la amenaza o vulneración de derechos**, pues es el caso que, sin involucrar mayores recursos de los ya presupuestados, los mismos puedan destinarse priorizando la atención de situaciones concretas de mayor gravedad o emergencia, como en el caso de autos. Por consiguiente, consideramos que **la recaudación presupuestal no puede ser entendida literalmente como un objetivo en sí mismo, olvidando su condición de medio para conseguir el logro de objetivos estatales, con fines de lograr una máxima atención a la protección de los derechos de los ciudadanos**” (el resaltado es nuestro).*

Lo indicado nos demuestra que la existencia del presupuesto público en las entidades públicas es un medio para alcanzar el interés público de protección de los derechos laborales de los trabajadores estatales que es el fin supremo del Estado al remitirse al respeto de la dignidad del trabajador.

2. Dignidad laboral anterior al presupuesto público

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo del Estado y las entidades públicas que lo integran, conforme se indica en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú que indica

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

El principio del respeto a la dignidad humana, en el ámbito laboral, se describe como la prohibición de desconocer o rebajar la dignidad del trabajador en la relación laboral, de esta manera, la falta de presupuesto público no es una condición para la satisfacción de los derechos reconocidos al trabajador, puesto que lo contrario significaría establecer al presupuesto público como un fin, afectándose la dignidad del trabajador, en efecto, el presupuesto público es un medio para la satisfacción de los derechos del trabajador, quien es un fin en sí mismo, al ser digno. En el considerando 22 de la Resolución 11 (sentencia de vista) recaída en el expediente 26977-2019-0-1801-JR-LA-07 emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, se indica:

*“Sobre esta lógica, la demandada **no puede aludir como pretexto la falta de presupuesto para incumplir la satisfacción de un derecho reconocido al trabajador**, lo contrario significaría prevalecer los intereses de las instituciones públicas sobre los derechos constitucionales de las personas, acto trasgresor del principio, valor y derecho dignidad, establecido en el art. 1 de la Constitución e infringir su artículo 38, que establece también el deber de los funcionarios públicos” (el resaltado es nuestro).*

3. Prioridad del pago de los derechos laborales sobre las restricciones presupuestarias

La consideración del presupuesto público como medio para garantizar la existencia de los derechos laborales de los trabajadores públicos, impide la alegación procesal (procesos judiciales) y procedimental (procedimientos administrativos) de las entidades públicas, representantes y funcionarios, de la falta de presupuesto para eludir obligaciones laborales, las cuales por mandato constitucional tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de las entidades públicas. En el considerando quincuagésimo primero de la Resolución 11

(sentencia de vista) recaída en el expediente 26179-2019-0-1801-JR-LA-07 emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, se indica:

*“Con relación a la afectación al Presupuesto Público que invoca la demandada, es menester indicar que si bien los artículos 77 y 78 de la Constitución Política forman parte de las disposiciones sobre el Régimen Presupuestal y su correcta asignación, **no podemos soslayar que el pago de las obligaciones que emergen de una relación laboral, tales como los beneficios laborales, revisten prioridad sobre cualquier restricción de naturaleza presupuestal, máxime si se tiene en cuenta que la Constitución Política del Perú, en relación a las remuneraciones, en su artículo 23 señala: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, y en su artículo 24 prevé: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual” (el resaltado es nuestro).***

4. El equilibrio presupuestal no sirve para restringir derechos laborales

No solo la falta o insuficiencia del presupuesto público constituyen condiciones irrazonables para retardar o negar derechos laborales de los trabajadores públicos, sino que tampoco se puede alegar el principio de equilibrio presupuestal para restringir derechos laborales, puesto que al derivar estos de la dignidad del trabajador son el fin supremo del Estado, sin que este, a través de sus entidades públicas, pueda alegar el equilibrio presupuestal para eximirse del cumplimiento de sus obligaciones, por no cumplir con gestionar fondos públicos a través del proceso presupuestario. En el cuadragésimo octavo, cuadragésimo noveno y quincuagésimo considerando de la Resolución 11 (sentencia vista) recaída en el expediente Nro. 18249-2019-0-1801-JR-LA-03 emitida por la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima se indica:

*“Entonces, resulta evidente que **mediante las leyes de presupuesto las cuales ya aclaramos, se rigen por el principio de equilibrio presupuestal, no es posible restringir derechos laborales, pues aquellos resultan diametralmente ajenos a la función y contenido que, conforme a la constitución, debe tener una norma que rija el presupuesto anual de la nación. De otro lado, resulta pertinente recordar que, el segundo párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú, indica con precisión, que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, a lo que debemos sumarle que el propio texto constitucional, prescribe que los derechos laborales reconocidos por la ley o la constitución tiene naturaleza irrenunciable. Conforme a lo antecedente, es posible concluir que el reconocimiento de los derechos pretendidos en la presente causa, no vulneran el principio de equilibrio, presupuestal. Primero que nada, porque las leyes de presupuesto citadas por la apelante tienen una duración limitada anual, ello de conformidad con lo prescrito por el artículo 77 de la Constitución, siendo que, por ello, no es posible aplicar ninguna de las leyes de presupuesto al caso. Y segundo, que conforme lo hemos detallado, **las leyes de presupuesto, regidas por el principio de equilibrio fiscal, se ven encorsetadas a materia específica, lo que evidentemente no incluye la restricción de derechos laborales, como los que se discuten en el presente proceso” (el resaltado es nuestro).*****

5. Principios de protección laboral sobre las normas presupuestarias

En el cuarto considerando de la Casación 2409-2021 Piura emitida el 20 de julio de 2023 por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema se indica:

“Cabe precisar que las normas de orden presupuestal no pueden soslayar los derechos laborales, pues entender lo contrario importaría vaciar de contenido la garantía consagrada en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado que precisa que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, y que ninguna relación laboral puede desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En este escenario, las normas de carácter presupuestal de ninguna manera pueden prevalecer frente al imperativo de tutelar el trabajo subordinado, de tal suerte que, las rigurosas reglas presupuestarias, no constituyen un motivo para la inobservancia de los derechos laborales de todo trabajador, deviniendo por ello en infundada la causal denunciada al respecto” (el resaltado es nuestro).

De la lectura de este criterio jurisprudencial, podemos establecer los siguientes principios laborales:

a. Prohibición de soslayar los derechos laborales por la aplicación de normas presupuestarias. La necesidad de la existencia de normas presupuestarias en la eficiencia y eficacia del uso de los recursos públicos, de ninguna manera puede servir para negar los derechos laborales de los trabajadores públicos.

b. Atención prioritaria del trabajo por el Estado, sin que pueda alegar el presupuesto público para sustraerse de esta obligación.

c. La tutela del trabajo subordinado prevalece sobre las normas presupuestarias. Siendo que los derechos laborales se sustentan en el principio de protección, las normas presupuestarias no pueden prevalecer sobre la tutela laboral, *verbi gratia*, la falta de crédito presupuestal para convocar un concurso público resuelta una condición irrazonable para negar el derecho a la estabilidad laboral.

d. La rigurosidad presupuestal no es fundamento para inobservar los derechos laborales del trabajador público. El sistema administrativo presupuestal que es útil en el ejercicio de la gestión pública no fundamenta la negativa o el retardo en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores públicos.

6. La preexistencia de los derechos laborales al presupuesto público

Un derecho laboral es un derecho subjetivo que, a su vez, es una situación jurídica activa que preexiste a los trabajadores, *verbi gratia*, el derecho al descanso laboral, el derecho a la remuneración, el derecho a la estabilidad laboral, preexisten a los trabajadores públicos, siendo que al adquirir el estatus jurídico de trabajador inmediatamente estos derechos se incorporan a su patrimonio dando lugar a su irrenunciabilidad, la naturaleza de las normas presupuestarias nos remite al interés público que garantiza el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores públicos. En el considerando octavo y noveno de la Casación 049920-2022 Lima emitida el 05 de julio de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema se indica:

“De modo que, la interpretación conforme a la Constitución de las normas presupuestarias, que una vez adquirida la condición necesaria para el disfrute de un derecho laboral (en este caso derivado de una norma autónoma), no puede ser desatendido por la entidad empleadora; pues una interpretación contraria conlleva a afirmar que las normas presupuestarias contienen un implícito mandato de desconocimiento de los derechos laborales que

*le asisten a un trabajador que haya prestado servicios al Estado. A partir de ello, este Supremo Tribunal considera que **las normas presupuestarias no son un impedimento ni justificación suficiente para generar o convalidar mecanismos de elusión del estatuto protector del trabajo en las relaciones laborales sostenidas con el Estado**, encarnado en cualquiera de sus diferentes instituciones, entidades y reparticiones que lo integran; por el contrario, siendo el Estado principal dador de las normas de índole laboral, es el llamado a ser el máximo guardián de la constitucionalidad, la legalidad y el cumplimiento de las mismas” (el resaltado es nuestro).*

7. Reconocido el derecho laboral no se puede desatender por razones presupuestarias

Producida la violación del derecho laboral, es posible que el trabajador público busque su tutela a través de la vía administrativa o judicial, lo que derivará, en su caso, en resoluciones administrativas o judiciales que reconozcan los derechos laborales pretendidos por el trabajador público. Estando al reconocimiento de los derechos laborales estos deben ser cumplidos por la entidad pública sin que la misma pueda alegar incumplimiento por razones presupuestarias, más aún cuando estos derechos tienen prioridad en su pago conforme al mandato constitucional, lo indicado implica realizar los compromisos presupuestarios correspondientes para cumplir con la resolución administrativa o judicial. En el séptimo y octavo considerando de la Casación 049920-2022 Lima emitida el 05 de julio de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema se indica:

*“Históricamente, la demandada ha emitido diversas Resoluciones Administrativas que, además de haber establecido cuales son los montos correspondientes a cada personal del Poder Judicial, tanto jurisdiccional y administrativo, también revisten de legalidad, pues no han sido cuestionadas en el presente caso, es decir, son normas administrativas que han quedado debidamente firmes y han sido ejecutadas según presupuesto asignado en su momento. De modo que, **la interpretación conforme a la Constitución de las normas presupuestarias, que una vez adquirida la condición necesaria para el disfrute de un derecho laboral (en este caso derivado de una norma autónoma), no puede ser desatendido por la entidad empleadora**; pues una interpretación contraria conlleva a afirmar que las normas presupuestarias contienen un implícito mandato de desconocimiento de los derechos laborales que le asisten a un trabajador que haya prestado servicios al Estado” (el resaltado es nuestro).*

8. Las normas presupuestarias no impiden la existencia del contrato de trabajo

El contrato de trabajo para su existencia requiere de tres (3) elementos: prestación de servicios, remuneración y subordinación, *ergo*, la existencia o deficiencia de presupuesto público no es un elemento que determine la existencia del contrato de trabajo; de la misma manera, iniciada la relación laboral, su conclusión no podría darse por razones presupuestarias, debido a que el contrato de trabajo se termina por causas justas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador, no siendo las razones presupuestarias una causa objetiva de despido. En el considerando duodécimo de la Casación 5515-2019 Lima emitida el 29 de setiembre de 2022 por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria se indica

*“Al respecto, **debemos señalar que las normas de orden presupuestal no pueden soslayar la existencia del contrato de trabajo** y, por ende, la obligación de pago de remuneraciones y de los beneficios sociales, pues entender lo contrario importaría vaciar de contenido a la garantía contenida en el art. 23 de la Constitución Política del Estado que precisa que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, y que ninguna relación laboral puede*

desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En este escenario, las normas de carácter presupuestal de ninguna manera pueden prevalecer frente al imperativo de tutelar el trabajo subordinado, de tal manera que, las rigurosas reglas presupuestarias no constituyen un motivo para la inobservancia de los derechos laborales de todo trabajador” (el resaltado es nuestro).

9. El despido de los trabajadores no se puede sustentar en razones presupuestarias

La falta de presupuesto público no es una causa objetiva de despido, cuando la relación laboral se ha generado por simulación o fraude laboral que cometa la entidad pública, por cuanto las normas presupuestarias no justifican la convalidación de mecanismos de inobservancia de las normas en la relación laboral, *ergo*, las normas presupuestarias no priman sobre las normas laborales, por lo que no sirven de fundamento para retardar o negar derechos laborales. En la sumilla de la Casación Laboral 49542-2022 Lima emitida el 23 de agosto de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria se indica:

“Las normas presupuestarias no son un impedimento ni justificación suficiente para generar o convalidar mecanismos de elusión del estatuto protector del trabajo en las relaciones laborales sostenidas con el Estado”.

10. Límites presupuestarios en las relaciones laborales individuales y colectivas

Lo indicado en esta sumilla tiene su desarrollo en el considerando vigésimo primero de la Casación Laboral 49542-2022 Lima emitida el 23 de agosto de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria que indica

“Al respecto, la interpretación conforme a la Constitución de las normas presupuestarias, que una vez adquirida la condición necesaria para el disfrute de un derecho laboral (en este caso derivado de una norma autónoma), no puede ser desatendido por la entidad empleadora; pues una interpretación contraria conlleva a afirmar que las normas presupuestarias contienen un implícito mandato de desconocimiento de los derechos laborales que le asisten a un trabajador que haya prestado servicios al Estado. A partir de ello, este Supremo Tribunal considera que las normas presupuestarias no son un impedimento ni justificación suficiente para generar o convalidar mecanismos de elusión del estatuto protector del trabajo en las relaciones laborales sostenidas con el Estado, encarnado en cualquiera de sus diferentes instituciones, entidades y reparticiones que lo integran; por el contrario, siendo el Estado principal dador de las normas de índole laboral, es el llamado a ser el máximo guardián de la constitucionalidad, la legalidad y el cumplimiento de las mismas” (el resaltado es nuestro).

Lo indicado no solo es aplicable a las relaciones individuales de trabajo, sino que se extiende a las relaciones colectivas de trabajo, *ergo*, en las negociaciones colectivas la entidad pública está prohibida de alegar razones presupuestarias para eludir el cumplimiento de normas laborales que derivan en derechos laborales. En efecto, las entidades públicas y los funcionarios que forman parte de la negociación colectiva no pueden limitarse a indicar la falta de presupuesto para impedir el trato directo o la conciliación, deben establecer soluciones presupuestarias para alcanzar soluciones de consenso con las organizaciones sindicales de servidores públicos que impidan la imposición de condiciones laborales al Estado a través del arbitraje. En el considerando vigésimo segundo de la Casación Laboral 49542-2022 Lima emitida el 23 de agosto de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria se indica:

*“En adición a lo antes expuesto, y en referencia a la existencia de límites presupuestarios, corresponde señalar que otorgarle validez a dicho argumento contravendría gravemente principios laborales que implican el reconocimiento de mejoras remunerativas, en tanto **establecer límites en materia de presupuesto, orientados a restringir derechos laborales, no resulta bajo ningún sentido argumento valedero, pues en este caso implicaría desmerecer mejores condiciones laborales, por lo que las causales denunciadas devienen en infundadas**” (el resaltado es nuestro).*

11. No es posible extinguir el contrato de trabajo por falta de presupuesto

En el considerando 28, 29 y 30 de la Resolución 000368-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala emitida el 19 de febrero de 2021 se indica:

*“28. Asimismo, mediante la Carta de Resolución Contractual de Contrato Administrativo de Servicios – CAS del 17 de agosto de 2020, la Entidad resolvió el contrato administrativo de servicios de la impugnante sin indicar la causal de extinción en que se sustentaría tal decisión, limitándose a indicar que no se contaba con presupuesto como consecuencia de la pandemia del Covid 19. 29. De lo antes indicado, esta Sala considera que la Carta de Resolución Contractual de Contrato Administrativo de Servicios – CAS del 17 de agosto de 2020 **ha vulnerado el principio de legalidad, al no haberse sustentado en alguna de las causales de extinción del contrato administrativo de servicios detallados en el artículo 13 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM. 30. En atención a lo expuesto en los párrafos que anteceden, esta Sala considera que la Carta de Resolución Contractual de Contrato Administrativo de Servicios – CAS del 17 de agosto de 2020 ha vulnerado el principio de legalidad, incurriéndose en una causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la Ley 27444**” (el resaltado es nuestro).*

De la lectura de estos considerandos, tenemos que no es posible que la entidad pública extinga un contrato de trabajo por falta de presupuesto, pues esta no es una causa de extinción del contrato de trabajo, en efecto, además de no ser una causal de término de la relación laboral, tampoco constituye una causa justa de despido que solo podría sustentarse en la conducta o capacidad del trabajador.

12. El presupuesto es responsabilidad de la entidad pública no del trabajador

En el considerando 3.9 de la Resolución de Intendencia 835-2020-SUNAFIL/ILM emitida el 19 de noviembre de 2020 se indica:

*“Ahora bien, cabe agregar sin perjuicio de lo señalado que, **las razones de presupuesto que se alegan están referidas a las acciones de gestión interna, cuya responsabilidad de prever, programar y gestionar corresponde a la inspeccionada, que en lo absoluto enervan su obligación de cumplir la medida inspectiva de requerimiento, pues lo objetivo es que el Inspector comisionado, a través de esta medida le requirió a la inspeccionada que en el plazo de cuatro (4) días hábiles acreditara el pago de la asignación familiar correspondiente desde junio del año 2016 a la fecha de emisión de la medida esto es abril de 2018, con intereses a favor del trabajador Edwin García Huanaco; sin embargo, la inspeccionada no cumplió con acatar dicha medida, incurriendo así en la infracción muy grave a la labor inspectiva prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT**”.*

En efecto, la imposibilidad presupuestal para cumplir obligaciones laborales es responsabilidad de la entidad pública y los funcionarios competentes, no se puede trasladar esta obligación a los trabajadores públicos, quienes no tienen control de las etapas

presupuestarias para el cumplimiento de obligaciones laborales; de esta manera, la entidad pública no puede justificar su imposibilidad de cumplir obligaciones laborales en hechos propios derivados de su falta de inactividad en la gestión pública de las etapas presupuestarias que arriben al compromiso de pago o pago real y efectivo a favor de los trabajadores públicos.

Conclusión

En conclusión, la falta o reducción del presupuesto público no puede servir para retardar o negar derechos laborales de los trabajadores públicos que se han generado por disposición constitucional, legal o convencional. La dignidad del trabajador prevalece sobre el principio de legalidad presupuestaria, impidiendo soslayar el reconocimiento o cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores estatales por la aplicación de las normas presupuestarias.

Referencias

- Casación 049920-2022 Lima (05 de julio de 2023). Pago de bono por función jurisdiccional. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema.
- Casación 2409-2021 Piura (20 de julio de 2023). Pago de Beneficios Sociales. Perú: Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema.
- Casación 5515-2019 Lima (29 de setiembre de 2022). Pago de beneficios sociales y otros. Perú: Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema.
- Casación Laboral 49542-2022 Lima (23 de agosto de 2023). Desnaturalización de contratos y otros. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema.
- Resolución 000368-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala (19 de febrero de 2021). Expediente 656-2021-SERVIR/TSC. Perú: Tribunal del Servicio Civil.
- Resolución 11 - sentencia de vista (15 de setiembre de 2022). Expediente 26977-2019-0-1801-JR-LA-07. Perú: Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Resolución 11 - sentencia de vista (24 de agosto de 2022). Expediente 26179-2019-0-1801-JR-LA-07. Perú: Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Resolución 11 - sentencia vista (19 de julio de 2023). Expediente Nro. 18249-2019-0-1801-JR-LA-03. Perú: Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Resolución de Intendencia 835-2020-SUNAFIL/ILM (19 de noviembre de 2020). Expediente Sancionador 1423-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1. Perú: Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (20 de abril de 2004). Expediente Nro. 2945-2003-AA/TC Lima, Azanca Alhelí Meza García. Perú: Tribunal Constitucional.