

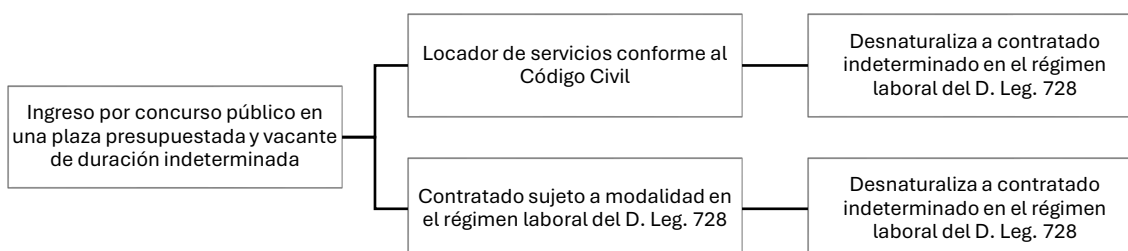
LA PLAZA PRESUPUESTADA Y VACANTE COMO REQUISITO PARA LA REPOSICIÓN LABORAL

José María Pacori Cari*

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín del Perú. Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 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. Asociado a la Asociación Colombiana de Derecho Disciplinario.

Sumario: 1. ¿Qué es la plaza presupuestada? - 2. Presunción de la existencia de plaza presupuestada - 3. La plaza debe estar contenida en un documento de gestión - 4. Reposición en plazas que forman parte de la carrera administrativa - 5. Distinción entre función pública y carrera administrativa - 6. ¿Duración indeterminada?

*Non nobis solum nati sumus*¹. En el empleo público peruano, para solicitar la reposición laboral se requiere del ingreso del prestador de servicios por concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada en los siguientes supuestos:



Ergo, si en estos supuestos no se acredita el ingreso por concurso público en una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, el órgano judicial no puede disponer la reposición laboral, aunque podría declarar la desnaturalización de la relación laboral temporal por una relación laboral indeterminada.

El requisito indicado es un precedente constitucional contenido en el fundamento 18 (precedente) de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente n.º 05057-2013-PA/TC que indica:

* Cita: Pacori Cari, José María (2026). **La plaza presupuestada y vacante como requisito para la reposición laboral**. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen VIII, junio 2026, pp. 07-15. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.

El autor es abogado y jurista especialista en Derecho del Empleo Público en el Perú. Contacto: corporacionhirsaml@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

¹ No hemos nacido solamente para nosotros mismos.

*“Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, **exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada**. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado” (el resaltado es nuestro).*

Como se observa, para la reposición laboral, en los supuestos indicados, no solo se requiere ingresar por concurso público de méritos, sino también la existencia de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esto nos lleva a establecer qué entendemos por plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

La necesidad de la existencia de una plaza presupuestada antes de convocar un concurso público o proceso de selección deriva del principio de provisión presupuestaria previsto en el artículo IV, inciso 10, de la Ley n.º 28175 – Ley Marco del Empleo Público – que indica:

*“**Principio de provisión presupuestaria.** Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado”.*

En mérito al principio de provisión presupuestaria, en el empleo público se establece como requisito para convocar un proceso de selección la existencia de una plaza (puesto de trabajo) presupuestado. El artículo 6, literal a) de la Ley n.º 28175 indica:

*“Para la convocatoria del proceso de selección se requiere: a) Existencia de un **puesto de trabajo presupuestado** en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal – PAP”.*

1. ¿Qué es la plaza presupuestada?

El numeral 3 de la segunda disposición transitoria de la Ley n.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto – define la **plaza presupuestada** en los siguientes términos:

*“**Plaza presupuestada** es el cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que cuente con el financiamiento debidamente previsto en el Presupuesto Institucional dentro del Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad” (el resaltado es nuestro).*

Plaza proviene del latín *platea*, que significa espacio público. Desde el punto de vista del empleo público, plaza es el espacio público donde el servidor cumple sus funciones. Teniendo en cuenta la definición de plaza presupuestada en la disposición que precede, esta es el cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP); esto implica que la plaza, al ser presupuestada, forma parte de la estructura y organización de la entidad pública. Una plaza presupuestada

no es una carga para la entidad; es parte de su estructura al ser necesaria para cumplir con sus objetivos, fines y metas.

El numeral 2 de la segunda disposición transitoria de la Ley n.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto – indica:

*“La cobertura de plazas, **bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral**, prevista en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, se autoriza previa opinión favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces y, en su caso, de la unidad ejecutora respectiva, que garantice la existencia de los fondos públicos en el Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, para el período que dure el contrato y la relación laboral. Las acciones que contravengan lo establecido en el presente numeral devienen en nulas, sin perjuicio de la responsabilidad del Titular de la Entidad, así como del funcionario que aprobó tal acción” (el resaltado es nuestro).*

Esto implica que la existencia de plazas presupuestadas se da en cualquier régimen laboral público general (276, 728, CAS, Ley 30057) o régimen laboral especial (profesionales de la salud, carrera judicial o magisterio, entre otros).

2. Presunción de la existencia de plaza presupuestada

Previamente a la convocatoria a concurso público, se debe contar con las plazas debidamente presupuestadas. El literal a) de la tercera disposición transitoria de la Ley n.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto – dispone que el ingreso de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada, al indicar:

*“En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente: a) **El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada**. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular” (el resaltado es nuestro).*

Esta disposición nos permite afirmar que la realización de un concurso público hace presumir la existencia de una plaza presupuestada que, al no estar ocupada, está vacante. En la sumilla de la Sentencia de Casación n.º 17725-2023 Cusco se indica:

*“Si bien es cierto a la demandante le es aplicable el precedente vinculante establecido en el Expediente N.º 05057-2013-PA-TC-Junín (caso Huatuco), sin embargo, la actora acredita haber ingresado a laborar tras resultar ganadora en el concurso público de méritos de la Convocatoria N.º 001-2019-SBC, **de lo cual se advierte que accedió al empleo público en una plaza vacante y presupuestada**” (el resaltado es nuestro).*

3. La plaza debe estar contenida en un documento de gestión

De esta manera, se presume la existencia de una plaza presupuestada y vacante cuando se acredita la existencia de un concurso público o proceso de selección que no ha sido declarado nulo. En el décimo cuarto considerando de la Sentencia de Casación n.º 17725-2023 Cusco se indica:

“En ese sentido, si bien es cierto a la demandante le es aplicable el precedente vinculante establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional Expediente n.º 05057-2013-PA/TC

*(Hua tuco), sin embargo, la actora acredita haber ingresado a laborar tras resultar ganadora en el concurso público de méritos de la Convocatoria N.º 001-2019- SBC – Proceso de Selección para la contratación de personal bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 de la Sociedad de Beneficencia de Cusco, de lo cual se advierte que accedió al empleo público en una plaza vacante y presupuestada; máxime si no obra en autos documento alguno que acredite que la plaza de Profesional de Escalafón convocada, haya sido de naturaleza temporal y que ello amerite la contratación de personal a través de contratos modales para servicio específico; por el contrario, **está acreditado en autos que dicho cargo se encuentra previsto en el Manual de Puestos y Funciones de la Sociedad de Beneficencia del Cusco, como una plaza con código PA-03-SBC y dependiente de la Unidad de Personal**”.*

Asimismo, la última parte de este considerando nos permite establecer que la plaza presupuestada y vacante no solo puede estar considerada en el CAP y PAP de la entidad pública, sino también en el Manual de Puestos y Funciones de la entidad, lo que nos permite afirmar que será plaza presupuestada y vacante la que se encuentra prevista en un documento de gestión aprobado previamente a la realización de un concurso público. En el numeral 2.7 del Informe Técnico n.º 001324-2025-SERVIR-GPGSC se indica:

*“Asimismo, es oportuno referir que, las entidades públicas no cuentan con autorización para contratar o nombrar personal en nuevas plazas que pudieran crearse; por consiguiente, las entidades solo pueden efectuar nuevas contrataciones para ocupar aquellas **plazas vacantes existentes en sus documentos de gestión interna** (CAP o CAP Provisional)” (el resaltado es nuestro).*

Asimismo, tenemos el numeral 2.7 del Informe Técnico n.º 001260-2025-SERVIR-GPGSC que indica:

*“Ahora bien, es de advertir que la LPSP 2024, no precisaba algún régimen laboral determinado para aplicar los supuestos de contratación antes señalados; por consiguiente, se desprende que la contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, podía ser efectuada durante el año fiscal 2024, entre otros, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.º 728, siempre que se cumplieran de manera previa, con los requisitos establecidos en el numeral 8.2 del artículo 8 de la citada Ley, los cuales son los siguientes: a. Las plazas o puestos a ocuparse se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda. b. Las plazas o puestos a ocuparse se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, c. **Las plazas o puestos a ocuparse cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario**” (el resaltado es nuestro).*

4. Reposición en plazas que forman parte de la carrera administrativa

El requisito de la existencia de una plaza presupuestada y vacante previsto en el precedente Huatuccha motivado una interpretación por los mismos magistrados que

emitieron el citado precedente. El fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente n.º 06681-2013-PA/TC indica:

“Señalado esto, es claro que el ‘precedente Huatuco’ solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo n.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)” (el resaltado es nuestro).

Asimismo, el fundamento 13 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente n.º 06681-2013-PA/TC que indica:

*“En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) **Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa** (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), **y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)**” (el resaltado es nuestro).*

Conforme a esta sentencia del Tribunal Constitucional, tenemos que el precedente Huatuco solo se aplica si el trabajador estatal solicita su reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa; *a contrario sensu*, si solicita su reposición en una plaza que no forma parte de la carrera administrativa, como es el caso del régimen laboral 728 y 1057 (CAS), sí corresponderá su reposición laboral, en el entendido de que estos regímenes laborales (728 y CAS) responden a una contratación de empleo público, no responden a una carrera administrativa, como sí lo hace el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, que en su artículo 1 indica:

“Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública”.

Ergo, conforme al Tribunal Constitucional, el precedente Huatuco se aplicará cuando el trabajador solicite su reposición laboral en una plaza presupuestada que forma parte de la carrera administrativa (incluye carreras administrativas especiales, verbi gratia, carrera judicial), por lo que, si la plaza no forma parte de la carrera administrativa, sino del régimen de contratación de empleo público (728 o CAS), el precedente indicado no es aplicable. Esta interpretación debe ser atendida por los jueces en los procesos de reposición laboral contra el Estado conforme al artículo VII, último párrafo, del Nuevo Código Procesal Constitucional, que indica:

*“Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales **conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional**” (el resaltado es nuestro).*

Este criterio interpretativo asumido por el Tribunal Constitucional también ha sido amparado por la Corte Suprema. En la sumilla de la Sentencia de Casación Laboral n.º 29467-2018 Ucayali se indica:

*“Si bien el ingreso a la administración pública debe darse en el marco de un concurso público para una plaza vacante y presupuestada. **Dicho supuesto corresponde a quienes realicen carrera administrativa**, no siendo el caso del actor quien desempeña labores de vigilante, **no habiéndose acreditado en el proceso que se encuentre sujeto a progresión en la carrera administrativa**” (el resaltado es nuestro).*

5. Distinción entre función pública y carrera administrativa

Incluso haciendo referencia a lo indicado en el precedente Huatuco y la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente n.º 06681-2013-PA/TC, la Corte Suprema en el noveno considerando de la Sentencia de Casación Laboral n.º 29467-2018 Ucayali establece:

*“En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional en la Sentencia n.º 06681-2013-PA/TC de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, al esclarecer la aplicación del precedente vinculante recaído en la Sentencia n.º 05057-2013-PA/TC/JUNÍN, señaló en el fundamento 11, lo siguiente”: “es claro que el precedente Huatuco solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo n.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público, y a la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)”. “Así pues, **existe una distinción entre función pública y carrera administrativa, puesto que, no toda persona que se vincule a la función pública, necesariamente, realiza carrera administrativa; de manera que, los supuestos establecidos en la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público y del precedente vinculante Huatuco, serán aplicable solo a quienes efectúen carrera administrativa**” (el resaltado es nuestro).*

Esta sentencia de casación es importante porque confirma que, para que el juez disponga la reposición laboral de un trabajador estatal, debe existir una plaza presupuestada y vacante que no sea de la carrera administrativa, por lo que no toda vinculación con el Estado implica la existencia de carrera administrativa; pero sí implica la existencia de función pública, como es el caso del régimen laboral privado del Estado (728) y el régimen laboral de contratación administrativa de servicios. En el sexto considerando, numeral 6.3, literales f) y g), de la Sentencia de Casación Laboral n.º 21082-2017 Cajamarca se indica:

“f) Si bien el Tribunal Constitucional en la sentencia del caso “Huatuco” no se ha pronunciado respecto a si los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, que prestan servicios en la administración pública, forman parte o no de la carrera administrativa, resulta claro que la carencia de un marco legal que configure la carrera administrativa de dichos trabajadores hace que no sea posible considerar que un obrero de la administración pública forme parte de una carrera administrativa. g) Esta distinción es importante para la aplicación de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente n.º 05057-2013-PA/TC, toda vez que conforme a ello **no resulta procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública, que forme parte de una carrera administrativa, cuyo contrato se ha desnaturalizado, contrario sensu, si es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forme parte de la administración pública**” (el resaltado es nuestro).

El literal g), numeral 6.3, sexto considerando de la Sentencia de Casación Laboral n.º 21082-2017 Cajamarca, ya transcrito, es doctrina jurisprudencial conforme al séptimo considerando de la citada sentencia que indica:

“La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, cumpliendo su función unificadora de la jurisprudencia laboral, al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo n.º 017-93-JUS, establece como Doctrina Jurisprudencial el criterio jurisdiccional establecido en el literal g) del fundamento 6.3 de la presente resolución contiene principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores relativos a la reposición de un trabajador obrero en la administración pública”.

Si bien se establece un criterio para los obreros de la administración pública, no es menos cierto que solo los trabajadores nombrados del régimen laboral público del Decreto Legislativo n.º 276 y los servidores civiles de la Ley 30057 hacen carrera administrativa, mientras que los trabajadores 728 y CAS no realizan carrera administrativa al derivar su ingreso de un contrato de empleo público, mas no de un acto administrativo de nombramiento. En el undécimo considerando de la Sentencia de Casación Laboral n.º 29467-2018 Ucayali se indica:

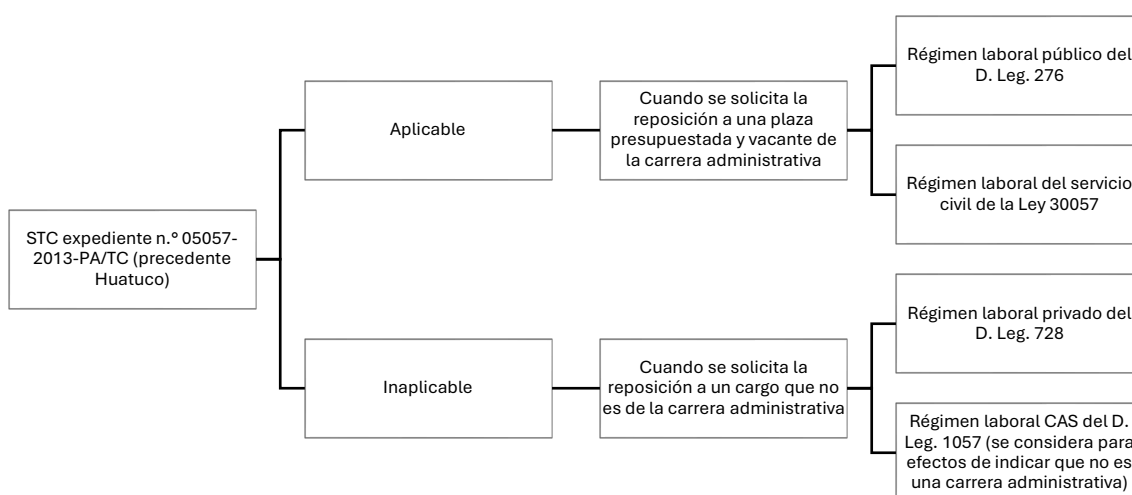
*“Así las cosas, se puede concluir que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública, pues, lo que se pretende es que el acceso, la permanencia y el ascenso atiendan a criterios meritocráticos; pues no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones; esto es que, por la naturaleza de las funciones desempeñadas **no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa**” (el resaltado es nuestro).*

En el décimo quinto considerando de la Sentencia de Casación Laboral n.º 29467-2018 Ucayali se indica:

“En ese sentido, atendiendo las reglas establecidas en el precedente vinculante recaído en el expediente n.º 05057-2013-PA/TC, y su aclaración recaída en la sentencia emitida en el

expediente n.º 06681-2013-PA/TC; se puede concluir que la ratio decidendi del Tribunal Constitucional es que **el precedente Huatuco solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública, y dado que el actor no desarrolla carrera administrativa, por lo tanto, no resulta exigible el requisito de ingresar a plaza presupuestada y vacante**, conforme lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, ni es aplicable al caso en concreto los presupuestos o requisitos establecidos en el precedente vinculante citada relacionado a la exigibilidad del ingreso a la administración pública por concurso público de méritos en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada” (el resaltado es nuestro).

Conforme a esto podemos establecer el siguiente gráfico:



6. ¿Duración indeterminada?

Para que el juez disponga la reposición de un trabajador estatal, el precedente Huatuco exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una **plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada**.

Si bien el precedente Huatuco indica que la plaza debe ser presupuestada, vacante e indeterminada, los pronunciamientos siguientes, en especial la Corte Suprema, se limitan solo a que la plaza debe ser presupuestada y vacante, lo que resulta necesario antes de convocar un proceso de selección, puesto que la plaza debe contar con la certificación presupuestal previa, lo que implica que esta vacante para salir a concurso; sin embargo, no se hace referencia a la característica de “duración indeterminada”.

No se hace referencia a la duración indeterminada de la plaza, por cuanto el juez, en atención al principio de **primacía de la realidad**, deberá verificar si en los hechos, no en los documentos, la plaza es temporal o permanente, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el cargo público y las funciones permanentes dentro de una unidad orgánica permanente de la entidad pública, puesto que limitarse a la revisión documental implicaría dejar de analizar la posible simulación de una contratación en plaza temporal, cuando la contratación en los hechos es en una plaza indeterminada.

Conclusión

La sola realización de un concurso público o proceso de selección que no ha sido declarado nulo hace presumir la existencia de una plaza presupuestada y vacante, siendo la entidad pública la que debe acreditar lo contrario.

La plaza debe estar en los documentos de gestión de la entidad pública y gozar de una previa certificación presupuestal antes de salir a concurso, siendo que su carácter indeterminado se establecerá en base al principio de primacía de la realidad para controlar supuestos de simulación laboral de contratos temporales que son permanentes.

Por su parte, el precedente Huatuco solo se aplicará cuando el trabajador estatal solicite al juez su reposición laboral en una plaza de la carrera administrativa; cuando solicite su reposición en una plaza de la contratación por empleo público, no es aplicable.

Referencias

- Decreto Legislativo n.º 276 (24 de marzo de 1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Perú.
- Informe Técnico n.º 001260-2025-SERVIR-GPGSC (30 de junio de 2025). Sobre la contratación de personal para reemplazo por cese bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 728 durante el Año Fiscal 2024. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico n.º 001324-2025-SERVIR-GPGSC (30 de junio de 2025). Sobre la posibilidad de contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 276 para coberturar plazas durante el año fiscal 2025. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Ley 28175 (19 de febrero de 2004). Ley Marco del Empleo Público. Perú.
- Ley 28411 (8 de diciembre de 2004). Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Perú.
- Ley 31307 (23 de julio de 2021). Nuevo Código Procesal Constitucional. Perú.
- Sentencia de Casación Laboral n.º 21082-2017 Cajamarca (4 de diciembre de 2019). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación Laboral n.º 29467-2018 Ucayali (1 de setiembre de 2022). Perú: Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación n.º 17725-2023 Cusco (20 de octubre de 2025). Perú: Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (16 de abril de 2015). Expediente n.º 05057-2013-PA/TC. Perú: Tribunal Constitucional.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (23 de junio de 2016). Expediente n.º 06681-2013-PA/TC. Perú: Tribunal Constitucional.