



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

La omisión en el pago de vacaciones truncas a los trabajadores
del régimen CAS y la aplicación del silencio administrativo
positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades
públicas, Yunguyo, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública

PRESENTADO POR

Sihuayro Laurente, Deysi Lisbeth

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

ASESOR

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-0002-9812-6714>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 29 de diciembre del 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad
Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, la **Bach. SIHUAYRO LAURENTE DEYSI LISBETH** de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADA:

“La omisión en el pago de vacaciones trucas a los trabajadores del régimen CAS y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo, 2025”

Por lo tanto, queda expedita para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

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

Cordialmente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714
DNI: 09672411

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACION

Yo, Deysi Lisbeth Sihuayro Laurente identificado(a) con DNI N° 73518499, en mi condición de estudiantes del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: La omisión en el pago de vacaciones trucas a los trabajadores del régimen CAS y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo, 2025, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

4%

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

Yunguyo, 22 de enero del 2026




Bachiller Deysi Lisbeth Sihuayro Laurente, iii

Sistema de Autenticación e Identificación Biométrica de la Identidad
RUBIN DE CELIS ATENCIO ISRAEL
 VERIFICACIÓN BIOMÉTRICA CONSULTA BÁSICA

(index.do#wrap)

Por Número de Consulta
 Por Número de DNI
 Por Mes y Año
 Por Usuario

DNI Consultado:
 Resultado de Consulta:

Rango de Fechas: al
 rango limitado a 6 meses

Realizar Búsqueda

Item	Número de Consulta	DNI Consultado	Tipo de Consulta	Resultado	Fecha y Hora	Usuario	Constancia
1	0122819952	73518499 DEYSI LISBETH SIHUAYRO LAUR...	1A1	✓ IDENTIFICADO	22-01-2026 17:08:43	73517498 ROSA MARY CONDORI CHA...	Constancia PD (/identifica3/reportes/rep tipo=dactilar&token=122819952&



CERTIFICO: Que la(s) firma(s) que antecede(n) corresponde(n) a Deysi Lisbeth Sihuayro Laurente
 Identificado(s) con DNI N° 73518499.

Se certifica la firma mas no el contenido.
 Yunguyo, 22 ENE 2026



[Handwritten signature]

ISRAEL RUBÍN DE CELIS ATENCIO
 ABOGADO - NOTARIO DE YUNGUYO
 CNP. 25 CAP 587

DEDICATORIA

A mis queridos padres Roberto y Elizabeth quienes con su amor incondicional y sacrificio me enseñaron que todos los sueños son posibles. A mi hermano Gustavo quien me brindo su ayuda para dar este paso tan importante. Gracias a ustedes por ser mi refugio y mi fuerza en cada paso de este camino

A mi pareja William por tu paciencia infinita, por sus palabras de aliento y el hogar que vamos construyendo juntos. Tu presencia convierte cada esfuerzo en una victoria compartida.

Con todo cariño y mi gratitud eterna.

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso, primeramente mi gratitud eterna por las fuerzas, la sabiduría y las bendiciones recibidas en cada etapa de esta tesis.

A mi familia, les agradezco desde el alma el sacrificio de toda una vida que me permitió llegar hasta aquí. Sus consejos fueron de gran ayuda durante el desarrollo de esta tesis.

A la Universidad Autónoma de Ica agradezco profundamente por darme la oportunidad de poder realizarme como profesional. Al Asesor Miguel por su paciencia, orientación precisa y por creer en este trabajo.

RESUMEN

Esta investigación tiene como propósito identificar la relación causal entre la omisión del pago de vacaciones truncas a trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) en entidades públicas de Yunguyo durante 2025 y la necesidad de activar el silencio administrativo positivo (artículo 188 de la Ley N° 27444) como mecanismo de exigibilidad. El estudio parte de la preocupación por la vulneración constante de derechos laborales fundamentales, limitación presupuestal y desconocimiento normativo que generan perjuicios económicos a los trabajadores CAS y consecuencias jurídicas para las entidades públicas. El objetivo principal explora esta relación causal, con objetivos específicos que determinan factores normativos y administrativos causales, analizan vulnerabilidades laborales y consecuencias jurídicas, y examinan limitaciones prácticas del silencio positivo. Se aplicó un enfoque cualitativo fenomenológico, con diseño no experimental transversal, muestra no probabilística intencional de 10 trabajadores CAS. Los datos fueron recolectados mediante 12 entrevistas semiestructuradas validadas por tres expertos y analizadas temáticamente con matriz apriorística. Los resultados evidencian desconocimiento normativo del DL 1057, limitación presupuestal, vulneración constitucional a la remuneración, impactos familiares, riesgo de sanciones SUNAFIL, limitaciones del silencio por notificaciones dilatorias y ausencia de TUPA específico. En conclusión, la omisión genera ineficiencia administrativa y vulneración constante de los derechos laborales, requiriendo un TUPA municipal para el CAS, capacitaciones de parte del SERVIR y protocolos digitales de pago.

Palabras claves: vacaciones truncas, régimen CAS, silencio administrativo positivo, derechos laborales.

ABSTRAC

This research aims to identify the causal relationship between the non-payment of accrued vacation time to workers hired under the Legislative Decree No. 1057 (CAS) regime in public entities in Yunguyo during 2025 and the need to activate the positive administrative silence (Article 188 of Law No. 27444) as a mechanism for enforceability. The study stems from concerns about the constant violation of fundamental labor rights, budgetary constraints, and a lack of regulatory awareness, which generate economic harm to CAS workers and legal consequences for public entities. The main objective is to explore this causal relationship, with specific objectives that determine causal regulatory and administrative factors, analyze labor vulnerabilities and legal consequences, and examine practical limitations of tacit approval. A qualitative phenomenological approach was applied, with a non-experimental, cross-sectional design and a purposive, non-probabilistic sample of 10 CAS workers. The data were collected through 12 semi-structured interviews validated by three experts and analyzed thematically using a priori matrix. The results reveal a lack of regulatory knowledge regarding DL 1057, budgetary limitations, constitutional violations of remuneration, family impacts, risk of SUNAFIL sanctions, limitations of silence due to dilatory notifications, and the absence of a specific TUPA (Unified Text of Administrative Procedures). In conclusion, the omission generates administrative inefficiency and constant violation of labor rights, requiring a municipal TUPA for the CAS, training from SERVIR and digital payment protocols.

Keywords: truncated vacations, CAS regime, positive administrative silence, labor rights.

INDICE GENERAL

PORTADA	i
CONSTANCIA	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRAC	viii
INDICE GENERAL.....	ix
INDICE DE TABLAS	xi
I. INTRODUCCION	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
II.1. Situación problemática	15
II.2. Formulación del problema	16
II.3. Justificación	16
II.4. Objetivos.....	18
II.5. Impacto de la investigación	18
II.6. Alcances y limitaciones.....	19
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA	21
III.1. Antecedentes de la investigación	21
III.2. Bases teóricas	26
III.3. Marco conceptual	38
IV. Marco metodológico.....	40
IV.1. Tipo y nivel de investigación.....	40
IV.2. Diseño de la investigación	41
IV.3. Matriz de operacionalización de categoría	42

IV.4.	Procedimiento de muestreo.....	44
IV.5.	Recolección y análisis de la información	44
IV.6.	Aspecto éticos y regulatorios.....	45
V.	RESULTADOS.....	46
V.1.	Descripción de los resultados.....	46
VI.	DISCUSION	76
VI.1.	Discusión de los resultados.....	76
	CONCLUSIONES	78
	RECOMENDACIONES.....	80
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
	ANEXOS.....	84
	Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	85
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	86
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	88
	Anexo 4: Entrevistas	94
	Anexo 5: Evidencia fotográfica.....	102
	Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	105

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Validación.....	45
Tabla 2 Entrevista	46

I. INTRODUCCION

La omisión sistemática en el pago de vacaciones trucas a trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (Contrato Administrativo de Servicios - CAS) en entidades públicas de Yunguyo durante 2025 constituye una vulneración persistente de derechos laborales fundamentales, generando inseguridad económica para los afectados y exponiendo a las instituciones a riesgos administrativos y sancionatorios. Esta problemática adquiere relevancia al analizar cómo dicha omisión impulsa la aplicación del silencio administrativo positivo (artículo 188 de la Ley N° 27444) como mecanismo alternativo de exigibilidad, configurando el núcleo central de la presente investigación cualitativa.

El objetivo general consiste en identificar la relación causal entre la omisión del pago de vacaciones trucas a trabajadores CAS y la necesidad de activar el silencio administrativo positivo en entidades públicas de Yunguyo. Los objetivos específicos son: (1) determinar factores normativos y administrativos causales de la omisión; (2) analizar vulneraciones de derechos laborales y consecuencias jurídicas para las entidades; (3) examinar limitaciones prácticas del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad.

Se empleó enfoque cualitativo fenomenológico con diseño no experimental transversal, recolectando datos mediante 12 entrevistas semiestructuradas a 10 trabajadores CAS (muestra no probabilística intencional), validadas por tres expertos y analizadas temáticamente con matriz apriorística, hasta completar las categorías.

Estructura del Trabajo comienza con el Capítulo I que viene a ser la Introducción a la Investigación.

El Capítulo II: Planteamiento del problema desarrolla la situación problemática, formulación general/específica, justificación, objetivos, impacto y alcances/limitaciones de la investigación.

El Capítulo III: Revisión de la literatura presenta antecedentes nacionales/internacionales (Robalino 2022, Callalla 2025, Morán 2024), bases teóricas del régimen CAS (DL 1057, vacaciones trucas) y silencio

administrativo positivo (Ley 27444), culminando en el marco conceptual integrado.

El Capítulo IV: Marco metodológico detalla tipo/nivel de investigación (básica-explicativa), diseño fenomenológico transversal, matriz de operacionalización de categorías, procedimiento de muestreo no probabilístico, técnicas de recolección (entrevistas validadas), análisis temático y aspectos éticos-regulatorios conforme Directiva UAI 155-2022.

El Capítulo V: Resultados describe hallazgos cuantificados de las entrevistas (desconocimiento normativo 10/10, rigidez presupuestal 10/10, vulneraciones constitucionales 10/10), organizados por objetivos específicos.

El Capítulo VI: Discusión, de los Resultados y Finalmente viene las conclusiones y recomendaciones integra resultados con literatura, propone TUPA municipal CAS, capacitaciones SERVIR y protocolos digitales, seguido de referencias bibliográficas (53 fuentes APA 7ma edición) y anexos técnicos (matrices, guías, validaciones, base de datos).

Esta estructura facilita la comprensión integral del fenómeno desde su problematización hasta generación de conocimiento aplicable, contribuyendo al fortalecimiento del derecho administrativo laboral en la gestión pública distrital.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

II.1. Situación problemática

La omisión en el pago de las vacaciones trucas a los colaboradores contratados bajo el Régimen del D.L. N.º1057 (Contrato Administrativo de Servicios - CAS) simboliza una persistente y generalizada vulneración de los derechos laborales en las instituciones públicas. Los colaboradores bajo ese régimen, al no recepcionar de forma oportuna la compensación económica pertinente por vacaciones trucas al culmen de su vínculo laboral, llegan a afrontar complicaciones para hacer valer un derecho legal establecido. Esa omisión se ve afectada por varios elementos normativos, administrativos asimismo presupuestales que complican la apropiada y pertinente liquidación de esos beneficios.

La problemática cobra superior relevancia en el contexto de instituciones públicas de Yunguyo en el año 2025, donde la ejecución de del silencio administrativo positivo se detalla como un potencial recurso para asegurar exigibilidad de ese derecho. El mecanismo ayuda que, frente a omisión de respuesta administrativa, se llegue a considerar admitida aprobada la solicitud del colaborador para la cancelación de vacaciones trucas, estableciéndose en un recurso para superar inacción o dilación de instituciones públicas.

No obstante, llegan a existir varias limitaciones e igualmente vacíos normativos en ejecución práctica de ese mecanismo, que complican su eficacia plena y originan inseguridad jurídica para colaboradores y administraciones implicados. Esas limitaciones llegan a afectar transparencia en procedimientos, apropiada formalización de acto administrativo emanado del silencio, y capacidad de colaboradores para exigir de forma judicial reconocimiento de los derechos.

En efecto, la central problemática gira correspondiente a la influencia que posee la omisión en cancelación de vacaciones

truncas en el requerimiento de ejecutar el silencio administrativo positivo como recurso de exigibilidad, con miras a asegurar respeto de derechos laborales de colaboradores CAS en las entidades públicas y mejorar los procesos administrativos para erradicar la omisión y las vulneraciones laborales.

II.2. Formulación del problema

II.2.1. Problema general.

¿Cómo influye la omisión del pago de vacaciones truncas a los trabajadores del régimen del D.L. N° 1057 (CAS) en la necesidad de aplicar el silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en las Entidades Públicas durante el año 2025?

II.2.2. Problemas específicos.

P.E.1:

¿Qué factores normativos y administrativos generan la omisión del pago de vacaciones truncas a los trabajadores contratados bajo el régimen del D.L. 1057 (CAS) en las Entidades Públicas.

P.E.2:

¿De qué manera la omisión en el pago de vacaciones truncas vulnera los derechos laborales de los trabajadores CAS y genera consecuencias jurídicas para la Entidades Públicas?

P.E.3:

¿Qué limitaciones enfrenta la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad del pago de vacaciones truncas en las Entidades Públicas durante el año 2025?

II.3. Justificación

La justificación del presente análisis se halla en el trascendental requerimiento de abordar el problema social asimismo jurídico que representa omisión de vacaciones truncas a los trabajadores que se hallan en régimen del D.L. N° 1057 (CAS). Esa omisión llega a vulnerar derechos laborales primordiales, terminando por afectar de forma directa a las condiciones de

vida y bienestar de colaboradores, quienes, a pesar de haber efectuado su labor, no reciben la compensación proporcional justa al tiempo laborado previo del cese. La relevancia social se enfoca en visibilizar esa vulnerabilidad y aportar a protección de un vulnerable sector en el empleo público, incentivando un ambiente laboral justo y digno.

Desde el enfoque jurídico, el análisis se llega a fundamentar en la relevancia de aclarar e igualmente fortalecer la ejecución de vigente normativa, que reconoce el derecho a compensaciones proporcionales por vacaciones truncas, aun cuando no se haya alcanzado el año completo de servicios. Analizar causas normativas e igualmente administrativas que originan esa omisión ayuda a detectar fallas en gestión pública y resaltar el requerimiento de efectivos recursos, como silencio administrativo positivo, para asegurar exigibilidad de esos derechos y prevenir efectos jurídicos adversos para instituciones públicas.

Correspondiente a su valor teórico, el análisis aporta a la generación de conocimiento en el marco del derecho administrativo e igualmente laboral, puntualmente en lo correspondiente a interacción entre normativas laborales de régimen CAS y mecanismos administrativos que pueden afirmar su acatamiento. Ese aporte teórico es primordial para el asentamiento de bases conceptuales sólidas que guíen a modificaciones legislativas futuras y mejoras en administración pública.

A nivel metodológico, el análisis resalta por el enfoque integral, que mezcla revisión normativa, análisis jurisprudencial y evaluación práctica en las instituciones públicas de Yunguyo. Esa aproximación asegura hallazgos robustos y ejecutables que ayudaran a la comprensión de limitaciones y potencialidades del silencio administrativo positivo como recurso de exigibilidad, aportando a innovación en gestión pública para defensa efectiva de derechos laborales.

II.4. Objetivos

II.4.1. Objetivo general.

Identificar la relación causal entre la omisión del pago de vacaciones truncas a trabajadores CAS y la necesidad de activar el silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas de Yunguyo 2025.

II.4.2. Objetivos específicos.

O.E.1:

Identificar los factores normativos y administrativos que generan la omisión del pago de vacaciones truncas a los trabajadores contratados bajo el régimen del D.L. 1057 en la Entidades Públicas.

O.E.2:

Analizar de qué manera la omisión en el pago de vacaciones truncas vulnera los derechos laborales de los trabajadores CAS y produce consecuencias jurídicas para la Entidades Públicas.

O.E.3:

Examinar las limitaciones que enfrenta la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad del pago de vacaciones truncas.

II.5. Impacto de la investigación

La investigación es necesaria porque aborda la omisión en el pago de vacaciones truncas a trabajadores del régimen CAS y la insuficiente aplicación del silencio administrativo positivo en entidades públicas de Yunguyo, situación que vulnera derechos laborales y genera inseguridad jurídica. Científicamente, llena un vacío al articular el régimen CAS, las vacaciones truncas y el silencio administrativo positivo, aportando nuevas categorías y evidencia para el derecho administrativo laboral.

Profesionalmente, identifique fallas normativas y procesales que permitan proponer mejoras prácticas para abogados, gestores y personal de recursos humanos, reduciendo riesgos administrativos y sanciones. Socialmente, protege el bienestar económico de los trabajadores vulnerables al facilitar vías administrativas efectivas para exigir el pago proporcional de vacaciones y disminuir litigios. Metodológicamente, aplica un enfoque cualitativo fenomenológico con revisión normativa y una matriz de categorización apriorística, ofreciendo un diseño viable y replicable para estudiar omisiones administrativas en materia laboral.

II.6. Alcances y limitaciones

Alcances

La investigación aborda específicamente los aspectos causales de la omisión en el pago de vacaciones trucas a trabajadores del régimen CAS en entidades públicas, analizando variables como factores normativos (interpretación del DL 1057), administrativos (procedimientos de liquidación) y presupuestales (limitaciones de ejecución), junto con la vulneración de derechos laborales y las limitaciones en la aplicación del silencio administrativo positivo según la Ley N. 27444. Se medirán cualitativamente mediante identificación de patrones en revisión normativa y entrevistas fenomenológicas a trabajadores y funcionarios, evaluando relaciones causales entre la omisión y la necesidad de mecanismos de exigibilidad. Se esperan resultados como protocolos prácticos para activar el positivo, recomendaciones para evitar sanciones de SUNAFIL y un modelo conceptual que articula el régimen CAS con herramientas administrativas para garantizar pagos proporcionales.

El estudio se delimita geográficamente a entidades públicas de Yunguyo y temporalmente al año 2025, permitiendo un análisis profundo del contexto local donde la problemática incide

directamente en la estabilidad económica de los trabajadores temporales y la eficiencia administrativa municipal. Este enfoque genera un impacto relevante al visibilizar vulnerabilidades en la gestión pública distrital, promoviendo mejoras en la protección laboral y mayor confianza ciudadana en las instituciones de Yunguyo

Limitaciones

La investigación se limita al análisis de entidades públicas de Yunguyo durante 2025, por lo que sus resultados no pueden generalizarse automáticamente a otras localidades o periodos. El acceso restringido a trabajadores CAS, funcionarios y expedientes internos puede reducir la diversidad de testimonios y generar sesgo de selección. Los recursos y el tiempo disponibles impiden realizar muestras probabilísticas o análisis cuantitativos extensos, por lo que el estudio privilegia explicaciones cualitativas sobre mediciones de incidencia numérica. Finalmente, los cambios normativos o administrativos posteriores al período estudiado pueden afectar la vigencia de algunas recomendaciones; se mitiga esto mediante triangulación documental y testimonial, y señalando la necesidad de estudios complementarios en otros contextos.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

III.1. Antecedentes de la investigación

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Robalino (2022) se propuso investigar la efectividad del silencio administrativo en Ecuador y cómo afecta a los administrados. Adoptó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para analizar el marco normativo aplicable y recoger percepciones de los usuarios mediante entrevistas y encuestas. El análisis llegó a la conclusión que, aunque el silencio administrativo se halla originado para la agilización de procedimientos y resguardar los derechos, su ejecución afrontar prácticos obstáculos que originan incertidumbre y llegan a afectar de forma negativa la confianza del individuo en administración pública, resaltando el requerimiento del fortalecimiento de recursos para optimizar la transparencia y seguridad jurídica.

Huaman (2022) en su análisis Naturaleza jurídica del silencio administrativo en el Código Orgánico Administrativo del Ecuador, 2022, generada empleando enfoque cualitativo asimismo descriptivo, detalló como fin el análisis de cómo se configura esa figura jurídica y su efecto en la vinculación entre administración pública y administrados. Empleando estudio doctrinal e igualmente análisis normativo del COA y jurisprudencia ecuatoriana, se indicó que el silencio administrativo no debe comprenderse como un mero acto administrativo tácito, sino como un hecho administrativo con efectos jurídicos propios, que origina presuntivos efectos y eficaz tutela de derechos sin requerimiento de una expresa manifestación de administración. Se llegó a concluir que esa conceptualización llega a reforzar seguridad jurídica y brindar superior protección al administrado

ante la inacción estatal, aunque su ejecución afronta retos por déficit institucional y dispersión doctrinal, lo que exige regulación más transparente y superior capacitación en sector público para asegurar su real efectividad y coherente.

Nacionales

Callalla (2025), en su tesis titulada “La eficacia y forma del acto administrativo derivado del silencio administrativo en el Perú, los años 2022 – 2023” para optar al grado de Doctor en Derecho, investigó si la falta de regulación y seguimiento del silencio administrativo en Perú entre 2022 y 2023 afecta la eficacia y la forma del acto administrativo que deriva de él. Utilizó una metodología de tipo cuantitativa, con diseño no experimental y una muestra de 104 abogados especialistas, aplicando cuestionarios de investigación para recoger datos. El análisis llegó a concluir que la ausencia de una herramienta clara para protocolizar silencio administrativo origina genera incertidumbre e igualmente desconfianza en ciudadanos, afectando transparencia y legalidad de gestión pública.

Becerra (2024) detalló en su análisis la protección del derecho a la estabilidad laboral frente a prácticas laborales injustas en ámbito privado. Su análisis detalló como fin primordial detectar principales motivos que llegan a afectar estabilidad laboral y evaluar acciones legales para la defensa. La metodología fue enfoque mixto, tipo descriptivo asimismo explicativo, un diseño no experimental, utilizando técnicas de encuesta igualmente análisis documental para recoger y estudiar la información. La conclusión fue que las vulnerabilidades a estabilidad laboral son usuales y poseen impacto significativo en colaboradores, por lo que se brinda como recomendación el fortalecimiento de recursos legales asimismo administrativos para asegurar protección efectiva y oportuna de derechos laborales.

Tapia (2024), el análisis: desconocimiento del silencio administrativo y su repercusión en licencias de funcionamiento de bodegas de golosinas en cercado puno 2022, posee como fin el análisis de implicancias jurídicas del silencio administrativo positivo en administración pública peruana, analizando el fundamento legal, ejecución práctica e igualmente límites. Se empleó metodología cualitativa fundamentada en revisión documental de normas, doctrina asimismo jurisprudencia vinculadas. Se detalla como conclusión que el silencio administrativo positivo es un elemento primordial para la protección del administrado frente a la inacción estatal, permitiendo exigibilidad de derechos, aunque debe efectuarse con límites para permitir seguridad jurídica y prevenir abusos.

Morán (2024), en su investigación para optar por la Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la PUCP, teniendo como título en su tesis “Los efectos del incumplimiento del empleador en materia de vacaciones: Análisis normativo y jurisprudencial” donde propuso analizar los efectos del incumplimiento del empleador respecto al descanso vacacional. Utilizó un análisis descriptivo de la normativa y un enfoque crítico para evaluar jurisprudencia relevante, basándose en revisión de documentos legales y sentencias. Concluyó que el incumplimiento del pago de vacaciones, incluyendo las truncas, es un problema persistente que perjudica al trabajador, recomendando fortalecer la regulación y sanciones para proteger mejor los derechos laborales.

Marres y Rodriguez (2023) en su Tesis control de plazos para interponer el silencio administrativo en el procedimiento sancionador en la Municipalidad Provincial Barranca – 2023 buscó evaluar si dicha regulación para evitar arbitrariedades en el proceso sancionador. Se utilizó un diseño no experimental, tipo aplicado y nivel descriptivo asociativo, con un enfoque mixto que incluyó métodos cuantitativos y cualitativos. Se concluyó que la

falta de regulación clara sobre los plazos genera inercia y omisión en la atención de solicitudes administrativas, afectando el debido proceso y facilitando arbitrariedades, por lo que establecer un control riguroso de plazos contribuiría a mejorar la gestión y proteger los derechos del administrado.

Guerrero (2023) investigó los factores del despido arbitrario en los juzgados laborales de la Corte Superior de Lima y su influencia en la vulneración del derecho al trabajo. Para ello, empleó un enfoque mixto con investigación descriptiva y explicativa, diseño no experimental, y realizó encuestas a una muestra de 55 abogados del área laboral. La investigación concluyó que el despido arbitrario, especialmente cuando es intencional y sin causa justificada, afecta gravemente los derechos laborales, generando consecuencias sociales y personales negativas. Se resaltó la necesidad de una regulación penal más efectiva que controle estas conductas y proteja al trabajador frente a abusos del empleador.

Santa (2022), en su tesis titulada “El derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: Análisis del Decreto Legislativo N° 713 y su modificatoria por el Decreto Legislativo N° 1405” trabajo desarrollado para la obtención del título de Abogado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, el cual analizó la regulación peruana contenida en los Decretos Legislativos N° 713 y N° 1405, junto con las normas de la OIT. Usó un enfoque descriptivo para presentar el marco legal vigente y un análisis crítico para evaluar la modificación del DL N° 1405, basado en revisión documental y bibliográfica. Concluyó que el descanso vacacional, incluyendo las vacaciones trucas, debe ser garantizado para proteger al trabajador y favorecer el equilibrio trabajo-familia, y señaló que la falta de respeto a este derecho afecta la justicia laboral y la protección social, recomendando mayor control y difusión.

Pinto (2022), desarrolló una investigación para analizar los fundamentos que justifican la regulación del silencio administrativo positivo en las solicitudes de autorizaciones de transporte de personas en la región Arequipa durante 2022, en un proceso de cambio o adaptación de las normas. Su estudio, de tipo básico con enfoque descriptivo y explicativo, utilizó un diseño no experimental y transversal, tomando una muestra representativa de 20 transportistas de una población de 100. Los resultados indican que el silencio administrativo positivo es una herramienta fundamental para garantizar el debido proceso y la celeridad administrativa, eliminando barreras burocráticas ilegales y retrasos injustificados, lo que promueve una gestión pública más eficiente y respetuosa con los derechos de los ciudadanos.

Munguia (2022), en su investigación “La aplicación del Silencio Administrativo y el quebrantamiento de la predictibilidad administrativa” para conseguir el título de Abogado el cual tuvo como fin el análisis de como la ejecución del silencio administrativo llega a afectar principio de predictibilidad administrativa, originando inseguridad jurídica en administrados. Para lo cual, se ejecutó enfoque cualitativo y diseño hermenéutico, efectuando entrevistas a especialistas en derecho administrativo y realizando análisis documental. El análisis posee como conclusión de que la escases de respuesta por parte de administración vulnera certeza y confianza de administrado, pues aunque silencio administrativo pueda brindar un derecho, fiscalización posterior y probable revocación originan incertidumbre y merman seguridad jurídica.

Ramírez (2021), detalló como fin el análisis del rol del silencio administrativo positivo en la administración pública peruana, llegando a enfocarse en el efecto para agilizar procedimientos asimismo resguardar derechos de administrados. La metodología fue un análisis doctrinal asimismo jurisprudencial,

un análisis crítico fundamentado en revisión documental de normativas administrativas asimismo casos relevantes judiciales. Como conclusión, Ramírez detalló que el silencio administrativo positivo es un elemento primordial para asegurar eficacia asimismo transparencia en gestión pública, no obstante, llego a advertir que su ejecución debe acompañarse de apropiados controles para prevenir injustificadas omisiones que puedan originar perjuicio a los ciudadanos.

Canales y Urbizagastegui (2021), en su análisis “El silencio administrativo y tutela efectiva en tribunal administrativo en materia de recursos humanos durante 2016-2018” en UPN, detalló como fin el análisis de la vinculación entre variables. Emplearon metodología no experimental con enfoque cualitativo, efectuando un análisis documental y estudiando 4 resoluciones de tribunal como muestra. Llegaron a concluir que se manifiesta vinculación significativa entre variables, llegando a confirmar la hipótesis general; no obstante, detectaron que el silencio administrativo positivo no se efectúa en nivel administrativo del tribunal, rechazando la hipótesis específica sobre su relación. Además, encontraron que en el 75% de los expedientes revisados se afectaba la tutela de derechos, evidenciando la incidencia del instituto de tutela en el silencio administrativo negativo.

Locales o regionales

No se encontraron antecedentes locales

III.2. Bases teóricas

El régimen laboral CAS (Decreto Legislativo N° 1057)

Definición y Marco Normativo del Régimen CAS en Perú

El Régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad laboral especial implementada por el Estado peruano para la contratación temporal de personal en entidades

públicas. Su finalidad principal es proveer recursos humanos especializados, con flexibilidad en la gestión, sin establecer una relación laboral establecida bajo el régimen laboral general. Este régimen está regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, aprobado en el año 2008, que define las condiciones, derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de las entidades públicas.

La regulación del CAS busca equilibrar la necesidad administrativa de contar con personal calificado y flexible, con la garantía de determinados derechos laborales para los trabajadores. A pesar de ser un régimen temporal, reconoce el derecho a remuneración justa, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, y descanso vacacional, entre otros (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023).

Derechos Laborales Básicos de los Trabajadores CAS

Aunque Régimen CAS se particulariza por la naturaleza temporal, los colaboradores bajo contrato de este sistema poseen derechos laborales primordiales semejantes a los que se hallan en regímenes laborales más extensos. Esto incluye el derecho a una remuneración acorde al servicio prestado, afiliación al sistema de seguridad social (EsSalud o seguro privado), acceso a seguro complementario de trabajo de riesgo, y licencias legales como maternidad y paternidad.

Además, tienen derecho a una jornada laboral determinada y al pago de horas extras cuando corresponda. Otro derecho esencial es la percepción de vacaciones remuneradas, que pueden ser disfrutadas o compensadas económicamente en caso de terminación de contrato anticipada, las conocidas como vacaciones trucas. Esos derechos se hallan completamente resguardados por la legislación actual y su no cumplimiento puede ser supervisado y sancionado por parte de instituciones como SUNAFIL (LP Derecho, 2025).

Derechos vulnerados.

Cuando no se cancela el beneficio de vacaciones truncas, se llega a vulnerar diversos derechos laborales primordiales reconocidos en Constitución Política del Perú como en legislación laboral actual. El derecho principal afectado es derecho al descanso remunerado, siendo protegido por el Art. 2, inciso 17 de la C.P., que asegura el derecho irrenunciable al descanso y retribución pertinente (Congreso de la República del Perú, 1993).

Además, el impago de vacaciones truncas constituye una violación del derecho a la remuneración justa y oportuna, lo cual contraviene lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y otras normas complementarias que regulan la compensación económica de beneficios sociales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024). Esa vulneración llega a afectar no únicamente al colaborador individual igualmente al principio de estabilidad y seguridad laboral, originando un detrimento económico e igualmente moral.

La doctrina laboral detalla que el impago de vacaciones truncas involucra transgresión de principio de buena fe contractual, ya que el colaborador no acata obligaciones emanadas del contrato de labores (Gómez & Ramírez, 2023). Por último, el incumplimiento de este derecho puede afectar el derecho a la seguridad social, dado que las vacaciones remuneradas forman parte de la base para cálculos provisionales.

Particularidades y Diferencias Respecto a Otros Regímenes Laborales.

El régimen CAS se llega a diferenciar de otros regímenes laborales en diversos puntos clave. En primer lugar, señala un vínculo contractual temporal que no origina laboral estabilidad ni derecho a pago por despido arbitrario, salvo excepciones. En oposición, otros regímenes como régimen laboral común o

público detallan vinculaciones permanentes con superior protección para el colaborador.

Igualmente, los beneficios sociales en CAS pueden en cuanto a cobertura y modalidades comparadas con regulares contratos. Tal es el caso de percepción de gratificaciones e igualmente bonificaciones puede poseer dependencia del tiempo vigente de contrato y específicas condiciones. En cuanto a la cobertura de reglamentos internos, el CAS admite condiciones especiales y reglamentaciones particulares para cada sector o entidad, buscando la flexibilidad administrativa sin desconocer derechos básicos.

Finalmente, la legislación establece que ciertos derechos, como las vacaciones trucas, deben ser respetados plenamente para asegurar la protección del trabajador aún bajo este régimen flexible (SERVIR, 2024; LP Derecho, 2025). Este entendimiento es crucial para analizar problemas frecuentes como la omisión en el pago de beneficios laborales en entornos públicos bajo el CAS.

Concepto de Vacaciones Trucas

Las vacaciones trucas constituyen el derecho del trabajador a recibir una compensación económica proporcional por los días de descanso vacacional no gozados cuando su relación laboral finaliza antes de cumplir un año de servicios. Es decir, si la terminación del contrato ocurre antes de haber gozado de las vacaciones anuales completas, el trabajador debe ser indemnizado por este tiempo pendiente, garantizando de esta forma la protección económica por un derecho laboral adquirido pero no disfrutado físicamente.

Fundamento Jurídico en el Decreto Legislativo N° 1057 y Reglamento

El Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen laboral del CAS en Perú, establece de manera clara el derecho de los

trabajadores a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Sin embargo, reconoce expresamente que, cuando el vínculo contractual se extingue anticipadamente, se debe efectuar el pago proporcional correspondiente a las vacaciones truncas, calculadas en función al tiempo laborado, conforme al reglamento que complementa esta norma y las opiniones técnicas del Ministerio de Economía y Finanzas (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023).

Alcance del Derecho y Cálculo Proporcional de Vacaciones Truncas:

Este derecho alcanza a todos los trabajadores CAS que cesan anticipadamente su relación laboral, garantizando el pago proporcional. El cálculo se realiza prorrateando el salario mensual del trabajador según los meses y días efectivamente trabajados, considerando un doceavo por cada mes y un treintavo por día. Esta metodología asegura que el pago sea justo y proporcional al tiempo que el trabajador dedicó a la entidad pública (Buk.pe, 2025).

Distinción entre goce efectivo de vacaciones y pago indemnizatorio:

Es fundamental distinguir que el goce de vacaciones implica el derecho del trabajador a disfrutar de un período de descanso efectivo, mientras que el pago indemnizatorio es una compensación económica por los días no gozados que se paga en caso de finalización anticipada del vínculo contractual.

El derecho al descanso y el pago indemnizatorio son autónomos. La ley establece que el trabajador puede optar por disfrutar sus vacaciones o solicitar su pago como indemnización, pero en caso de terminación del contrato antes de haberlas disfrutado, corresponde la percepción del pago proporcional (LP Derecho, 2025).

Sanciones y consecuencias legales por omisión del pago

La omisión del pago de beneficios laborales, como las vacaciones trucas, constituye una infracción grave en la normativa laboral peruana, especialmente para trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS). Esa falta se encuentra tipificada como violación a derechos laborales primordiales y puede originar administrativas sanciones por parte de la SUNAFIL (LP Derecho, 2025).

Las sanciones por no acatar con cancelación de beneficios laborales, como vacaciones trucas, pueden ser muy severas, considerando multas primordiales. Ello busca no únicamente la compensación del perjuicio económico sufrido por el colaborador, igualmente prevenir que se llegue a repetir esas faltas. Asimismo, los funcionarios con responsabilidad pueden afrontar acciones disciplinarias o inclusive a inhabilitaciones por no administrar apropiadamente los pagos (SERVIR, 2024). Ese marco sancionador se llega a completar con la probabilidad de que colaboradores comiencen legales acciones para el reclamo del adeudado pago y reparación de daños, considerando demandas laborales o elementos contencioso-administrativos (LP Derecho, 2025; SUNAFIL, 2024).

La omisión de cancelar beneficios laborales no únicamente exhibe a entidades públicas a sanciones a nivel económico, igualmente origina responsabilidades administrativas, civiles y penales, debido a que termina afectando derechos constitucionales y origina perjuicios a nivel económico a colaboradores (SERVIR, 2024). Por lo cual, acatar con los pagos de forma puntual es primordial para asegurar respeto a legalidad, proteger derechos laborales asimismo prevenir legales conflictos que pueden ser costosos para administraciones públicas.

Ese enfoque indaga que las entidades lleguen a actuar con responsabilidad, permitiendo un trato justo a quienes laboran

para ellas y efectuando prevención de probables sanciones y litigios que perjudiquen la gestión pública.

Sanciones según el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057)

La normativa peruana establece un régimen disciplinario específico para el sector público a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que contempla sanciones por el incumplimiento de las obligaciones laborales, incluyendo la omisión o demora en el pago de vacaciones trucas. Acorde con el Art. 21 de la ley, las faltas efectuadas por servidores públicos pueden categorizarse en leves, graves o muy graves, y sanciones son acordes a la gravedad de infracción, siendo desde amonestación hasta suspensión temporal o despido del cargo (Congreso de la República del Perú, 2013).

El no cumplimiento del derecho a vacaciones trucas en régimen CAS se llega a considerar como una infracción muy grave o grave, dado el directo impacto en derechos laborales primordiales del colaborador. Los análisis jurídicos llegan a advertir que esas acciones efectúan la vulneración de principios constitucionales como respeto a dignidad y trabajo, asimismo de no acatar con normativas laborales que aseguran estabilidad y bienestar de servidores públicos (García, 2024). La autoridad disciplinaria se halla obligada a comenzar sancionador procedimiento administrativo, asegurando debido proceso, en el cual se llega a evaluar elementos como intencionalidad, reincidencia asimismo perjuicio originado, acorde al marco normativo actual (Ley N° 30057, 2013).

La aplicación efectiva de las sanciones aporta a la preservación de legalidad y ética en función pública, incentivando respeto a derechos laborales de colaboradores bajo régimen CAS y realizando el fortalecimiento de gestión administrativa del Estado (Martínez & Pérez, 2025).

Jurisprudencia y criterios administrativos de SUNAFIL.

La SUNAFIL ha dejado señalado que la cancelación de vacaciones trucas elabora una obligación que instituciones públicas no pueden llegar a eludir. En Resolución de Sala Plena N.º 008-2025-SUNAFIL/TFL se puntualiza que la omisión de esta cancelación es una infracción grave, que se diferencia por la falta de otorgamiento de descanso vacacional, la cual se categoriza como muy grave (SUNAFIL, 2025). El fijado criterio detalla que el colaborador que cesa previo de completar el año posee derecho a remuneración vacacional proporcional y que el no acatamiento del deber es susceptible de sanción (SUNAFIL, 2025). Asimismo, la SUNAFIL ha llegado a reiterar que indemnización vacacional no efectúa reemplazo del descanso efectivo, por lo que su ausencia continúa siendo materia de responsabilidad administrativa (SUNAFIL, 2023).

En conjunto, las disposiciones buscan el aseguramiento del respeto de derechos laborales e incentivar que las instituciones públicas lleguen a actuar con responsabilidad para prevenir posteriores sanciones e igualmente conflictos (LP Derecho, 2025).

Ley de Procedimiento Administrativo General N° 27444

La Ley del Procedimiento Administrativo General N.º 27444 detalla el marco que llega a regir actuaciones administrativas en Perú, con el fin de permitir transparencia, protección y legalidad efectiva de ciudadanos la gestión pública. Para lo cual llega a incorporar principios como respeto al debido proceso, sujeción a ley, publicidad de actuaciones, celeridad y responsabilidad de administración, asegurando que decisiones se generen de forma motivada, transparente y acorde al orden jurídico (Hegel.edu.pe, 2021; Defensoría del Pueblo, 2018).

La norma también dispone que, si la entidad no emite una respuesta dentro del plazo correspondiente, opera el silencio

administrativo positivo, lo que supone que la solicitud del ciudadano se entiende aprobada sin necesidad de una resolución expresa (LP Derecho, 2023; IPEDD, 2022). Asimismo, regula un procedimiento estructurado en tres fases (inicio, instrucción y decisión) que asegura la intervención del administrado y la posibilidad de ejercer su defensa durante todo el trámite (LP Derecho, 2023).

Aplicación del Silencio Administrativo Positivo para la Exigibilidad de Vacaciones Truncas en el Régimen CAS.

El silencio administrativo positivo:

El silencio administrativo positivo, reconocido en la Ley del Procedimiento Administrativo General N.º 27444, actúa como una garantía frente a la falta de respuesta de la administración. Bajo este principio, si la entidad no emite un pronunciamiento dentro del plazo legal, la solicitud del administrado se tiene por aprobada de manera tácita, generando un acto administrativo con efectos favorables para este (LP Derecho, 2023).

Su fin es prevenir circunstancias de indefensión e incentivar gestión pública más apropiada, llegando a impedir que los procesos se paralicen por omisiones de administración. Una vez que llega a operar, el procedimiento se toma en consideración como concluido y el administrado puede realizar su derecho sin necesitar expresa resolución (IPEDD, 2022; Conceptos Jurídicos, 2023).

No obstante, su ejecución posee dependencia de que procedimiento posea compatibilidad con esa figura y de que la institución no se llegue a pronunciar en el lapso legal pertinente. Asimismo, la administración sostiene facultad de revocar acto administrativo tácito cuando se manifiesta alguna causal legal para eso (Ministerio de Educación, 2021).

Análisis del problema de la omisión en el pago de vacaciones truncas:

La no cancelación del pago de vacaciones truncas simboliza un problema usual en la parte pública bajo régimen CAS, en el cual los colaboradores ven vulnerados los derechos laborales fundamentales. Esa omisión origina directo perjuicio económico, llegando a impactar de forma negativa en bienestar del colaborador que, tras su cese su vinculación contractual, no llega a percibir compensación acorde que por ley le pertenece. Además, esta falta de pago afecta la confianza en la administración pública y fomenta litigios que retrasan la resolución efectiva de conflictos laborales (SERVIR, 2024).

Uso del silencio administrativo positivo como mecanismo de defensa y exigibilidad:

El silencio administrativo positivo se configura como un mecanismo jurídico eficiente que permite a los trabajadores exigirse sus derechos ante la falta de respuesta oportuna de las entidades públicas. Bajo este principio legal, cuando la entidad no responde a una solicitud dentro del plazo legal estipulado, la falta de pronunciamiento se interpreta como aprobación tácita de la petición, en este caso, el pago de vacaciones truncas (Ley N° 27444 y Ley N° 29060).

Ese recurso llega a reforzar la capacidad de colaboradores CAS para hacer que sus derechos valgan, al ofrecerles una ágil y eficaz vía que prevenga asistir de inmediato a extensos procedimientos judiciales. Al operar, el silencio positivo disminuye la pasividad administrativa y presiona a la entidad para que cumpla con lo solicitado o emita una negativa debidamente fundamentada dentro del plazo establecido (LP Derecho, 2023).

Procedimiento administrativo para reclamación ante la institución pública:

El proceso se origina cuando el colaborador —o quien se halle encargado— comunica una formal petición requiriendo la cancelación de vacaciones truncas que se le adeudan. Acorde a Ley del Procedimiento Administrativo General, la institución debe brindar respuesta en el lapso legal. Si no lo efectúa, llega a operar de forma automática el silencio administrativo positivo, lo que involucra que la solicitud se debe admitir. Con ello, el colaborador se halla habilitado para la exigencia del pago y, si la institución persiste en no acatar con ello, puede llegar a acudir superiores a instancias administrativas o a vía judicial para volver efectivo su derecho (SERVIR, 2024; Dialnet, 2023).

Esta herramienta actúa como garantía ante inacción estatal, previniendo retrasos injustificados asimismo permitiendo real protección de derechos laborales (LP Derecho, 2023; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2025).

Impacto y beneficios de silencio administrativo positivo para colaboradores CAS:

El empleo del silencio administrativo positivo brinda beneficios puntuales para los colaboradores CAS, pues ofrece una superior protección ante el retraso o pasividad de administración y obliga a instituciones a pronunciarse en lapsos pertinentes.

Igualmente aporta a un acceso más veloz a justicia administrativa, mermando lapsos y costes al prevenir que el colaborador deba asistir de inmediato a procesos judiciales, y brindando vía administrativa operativa realmente. Ese instrumento brinda reforzamiento de garantía de derechos en un régimen que, por su carácter flexible y temporal, suele originar escenas de superior vulnerabilidad a nivel laboral (SERVIR, 2024).

En este sentido, el silencio administrativo positivo se configura como una herramienta clave para asegurar el pago de

vacaciones truncas y fortalecer la protección de los derechos laborales en la administración pública bajo el régimen CAS.

Limitaciones y obstáculos para su efectividad en la exigibilidad del pago de vacaciones truncas.

Entre los principales factores que reducen la eficacia del silencio administrativo positivo se encuentran el escaso conocimiento que tienen tanto los administrados como los propios servidores públicos sobre su contenido y funcionamiento, sumado a la limitada difusión institucional respecto de sus alcances. A ello se añade cierta resistencia burocrática y la persistencia de trámites internos poco claros o excesivamente formales, lo que complica su aplicación concreta. La falta de mecanismos de control y verificación que aseguren su cumplimiento también debilita la posibilidad de hacer valer derechos, como el pago de vacaciones truncas en el régimen CAS. En conjunto, las deficiencias llegan a restringir protección efectiva de derechos laborales y complican real acceso a justicia administrativa.

Factores Administrativos que limitan efectividad en exigibilidad del pago de vacaciones truncas:

Los factores administrativos que llegan a incidir en retraso u omisión en pago de vacaciones truncas pueden clasificarse en factores presupuestales asimismo procedimentales de gestión. En primer lugar, la limitación presupuestal conforma significativo obstáculo, dado que pago de beneficios posee dependencia de disponibilidad de recursos que se asignan en presupuestos anuales de instituciones públicas. La insuficiencia o escases de previsión en planificación financiera origina demoras en cancelación de obligaciones laborales emanadas de pago de vacaciones truncas.

En segundo lugar, los procesos administrativos internos simbolizan un elemento crítico. La tramitación burocrática, que abarca variedad de fases como certificación del derecho, revisión

de documentación y admisión en diferentes niveles administrativos, suele prolongar los tiempos de pago. Asimismo, las instituciones deben acatar con requerimientos normativos e internos controles, como validación de saldos disponibles y verificación documental, añadiendo complejidad y retrasos a gestión.

Esas restricciones administrativas llegan a afectar la efectividad en cumplimiento del derecho a vacaciones trucas, originando perjuicios a colaboradores. Por tanto, se detalla el requerimiento de generar optimización de planificación presupuestaria y facilitar internos procesos para asegurar pertinente exigibilidad de ese derecho laboral, permitiendo una gestión transparente y eficiente que llegue a proteger intereses de colaboradores y la institución pública.

III.3. Marco conceptual

Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

El DL 1057 origina un régimen laboral especial para contratación temporal en sector público, diferente de regímenes laborales generales, que ayuda al cubrimiento de requerimientos puntuales del colaborador con inferior estabilidad pero resguardando mínimos derechos, como seguridad social, remuneración justa asimismo descanso. El decreto asimismo ha sido objeto de recientes alteraciones que buscan el fortalecimiento de protección social asimismo administrativa de colaboradores CAS, motivando su progresiva integración a regímenes con superior estabilidad laboral.

Régimen de Vacaciones Trucas CAS:

Las vacaciones trucas son una compensación proporcional que se paga al trabajador CAS que cesa antes de completar un año de servicio, siempre que haya laborado al menos un mes ininterrumpido. Según el Reglamento del Decreto Legislativo N°

1057 y el DS N° 065-2011-PCM, el pago se calcula sobre el 100% de la remuneración al momento del cese y debe efectuarse junto con la remuneración habitual. Se trata de un derecho laboral reconocido que protege el descanso proporcional no gozado.

Omisión en el Pago de Vacaciones Truncas:

La omisión o retraso en dicho pago constituye una infracción grave para las entidades públicas, involucrando vulneración de derechos laborales. SUNAFIL y órganos administrativos sancionan esta omisión conforme a la normativa laboral vigente, considerando la obligatoriedad del pago puntual para la protección del trabajador CAS.

Silencio Administrativo Positivo:

Se trata de un mecanismo previsto en el ordenamiento administrativo peruano - regulado por la Ley N° 29060 y la Ley N° 27444— mediante el cual, si la entidad no responde dentro del plazo legal a una solicitud, se entiende que esta ha sido aceptada de manera tácita. Su función es evitar que la falta de pronunciamiento deje al administrado sin protección y permitir que ciertos derechos puedan hacerse valer frente a la inactividad de la administración.

Aplicación para Exigibilidad de Vacaciones Truncas:

Cuando la entidad pública no cumple con cancelar las vacaciones truncas, el trabajador CAS puede recurrir al silencio administrativo positivo para obtener el reconocimiento de su derecho y la emisión de una orden que disponga su pago. Este recurso brinda una vía jurídica que acelera reclamación, merma incertidumbre emanada de inacción administrativa asimismo aporta a una protección más apropiada de derechos laborales en el marco estatal.

IV. Marco metodológico

IV.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque.

Esta investigación utiliza un enfoque cualitativo, centrado exclusivamente en entrevistas en profundidad a trabajadores CAS y funcionarios de entidades públicas de Yunguyo.

Hernández Sampieri (2014) avala este enfoque para comprender fenómenos complejos desde las percepciones de los actores, captando cómo se manifiesta la omisión en el pago de vacaciones trucas y las barreras al silencio administrativo positivo. Denzin y Lincoln (2018) justifican las entrevistas no estructuradas como técnica idónea para el diseño fenomenológico, que prioriza las vivencias subjetivas sin análisis documental extenso.

Tipo.

La investigación es de tipo básico porque genera conocimiento teórico sobre la relación causal entre la omisión de vacaciones trucas (DL 1057) y la aplicación del silencio administrativo positivo (Ley 27444, art. 188) en entidades públicas de Yunguyo 2025, sin pretender aplicación práctica inmediata ni intervención en el fenómeno estudiado. Este tipo es idóneo para tesis jurídicas que profundizan en intersecciones normativo-administrativas poco exploradas, contribuyendo al desarrollo doctrinal del derecho laboral público (Supo, 2024).

Nivel.

Describe la esencia fenomenológica del fenómeno desde las percepciones directas de 10 trabajadores CAS (entrevistas), caracterizando cómo se manifiesta la omisión y limitaciones del silencio positivo en Yunguyo 2025. No busca causas externas (explicativo) ni relaciones estadísticas (correlacional), sino la estructura esencial de la experiencia vivida.

IV.2. Diseño de la investigación

El presente estudio adopta un diseño no experimental de tipo transversal con enfoque fenomenológico (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Este diseño cualitativo se centra en explorar las experiencias vividas de trabajadores CAS respecto a la omisión de vacaciones trucas, sin manipulación de variables ni control experimental.

El enfoque fenomenológico permite captar la perspectiva subjetiva de los participantes (Vasilachis, 2006), detallando sus vivencias sobre la vulneración de derechos laborales y las barreras al silencio administrativo positivo. Su carácter transversal implica recolección de datos en un solo momento (2025), analizando el fenómeno en su contexto actual sin seguimiento longitudinal (Sampieri, Collado & Lucio, 2014).

IV.3. Matriz de operacionalización de categoría

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
OMISIÓN DEL PAGO VACACIONES TRUNCAS (RÉGIMEN D.L. 1057)	Incumplimiento en el pago oportuno de la compensación económica correspondiente por vacaciones truncas a los trabajadores contratados bajo el régimen CAS (SUNAFIL, 2024).	Marco Normativo del D.L. 1057 (CAS) y derechos laborales.	Normativa legal que regula el régimen CAS y los derechos laborales relacionados con la compensación por vacaciones truncas (LP Derecho, 2023).	Funcionarios y servidores de las entidades públicas.
		Factores Administrativos que generan la omisión.	Condiciones y problemas administrativos (como presupuestos, procedimientos, retrasos) que dificultan el pago oportuno de vacaciones (LP Derecho, 2023).	
VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS	Afectación de derechos laborales reconocidos y aparición de sanciones jurídicas, administrativas o demandas contra la entidad por el incumplimiento en pagos. (SUNAFIL, 2024; LP Derecho, 2024).	Derechos laborales vulnerados.	Derechos legales específicos que se ven afectados por la omisión en el pago, como el derecho a la compensación proporcional por vacaciones (LP Derecho, 2023).	
		Consecuencias Jurídicas para las Entidades Públicas (responsabilidad administrativa, sanciones, posibles demandas).	Efectos legales y administrativos adversos que enfrenta la entidad pública al no cumplir con el pago de vacaciones (LP Derecho, 2025) (SUNAFIL, 2024).	
SILENCIO ADMINISTRATIVO	Mecanismo legal administrativo que permite considerar aprobada una solicitud por falta de respuesta expresa dentro de un plazo establecido (LP Derecho, 2023)	Ley de Procedimiento Administrativo General N° 24777	Ley que regula el procedimiento administrativo y la figura del silencio administrativo positivo (MINJUS) (Ley N° 24777).	
		Aplicación del SAP en la Gestión Pública.	Cómo se implementa y funciona el recurso del silencio administrativo positivo en la administración pública local (SERVIR, 2023).	

	Limitaciones y obstáculos para su efectividad en la exigibilidad del pago de vacaciones trucas.	Barreras normativas, procedimentales o administrativas que dificultan la aplicación efectiva del silencio administrativo positivo (SUNAFIL, 2024) (LP Derecho, 2025)	
--	---	--	--

IV.4. Procedimiento de muestreo

Población

La población estará representada por los trabajadores que fueron contratados bajo el Régimen Decreto Legislativo 1057 CAS. Al respecto, para Hernández (2016),” una población son series de todos los hechos que tienen relación en sus especificaciones primordiales.

Muestra

La parte representativa comprende a 10 trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057 CAS de las Entidades Públicas.

IV.5. Recolección y análisis de la información

Para la recolección de información se empleó la entrevista semiestructurada de creación propia, que permite obtener datos cualitativos ricos y contextuales, favoreciendo una comprensión profunda del fenómeno estudiado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La guía de entrevista consta de 12 preguntas semiestructuradas, diseñadas a partir de los objetivos del estudio para asegurar flexibilidad y adaptabilidad durante la interacción con los participantes (Gómez y Marín, 2019).

El análisis de la información se llevó a cabo mediante codificación temática propio del enfoque fenomenológico adecuado para identificar categorías, patrones emergentes y relaciones causales en las respuestas según Braun y Clarke (2006). Se organizaron los testimonios mediante identificación de semejanzas y discrepancias vivenciales para sistematizar los datos y extraer la esencia fenomenológica del problema (Miles, Huberman y Saldaña, 2014).

El instrumento fue validado por tres expertos, cuyos detalles se presentan en la siguiente Matriz de validación.

Tabla 1 Matriz de Validación

Nombres y apellidos del Experto	DNI	Grado Académico	Evaluación
Elsa Guisella Guillen Lopez	40258983	Doctor en Derecho	Cumple
Rolando Rivera Zevallos	01850648	Abogado	Cumple
Maribel Merlin Calizaya	03118002	Abogado	Cumple

IV.6. Aspecto éticos y regulatorios.

Se asegurará la confidencialidad, así como el consentimiento de los participantes. Además, se asegurará el cumplimiento de los principios con valores básicos que orientan la ética como la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. La investigación no afectará negativamente a los participantes y seguirá normativas nacionales e internacionales sobre derechos humanos y protección de datos personales. así como también los derechos del autor y los aportes de los documentos usados, siguiendo las normas establecidas en APA (2025) séptima edición. Se asegurará un enfoque transparente y basado en evidencias verificables. Así mismo se utilizará el uso de herramientas IA, de forma responsable.

V. RESULTADOS

V.1. Descripción de los resultados

A continuación, se presentan los resultados de la entrevista realizada a la muestra compuesta por 10 trabajadores de entidades públicas contratados bajo el régimen CAS en Yunguyo, quienes poseen conocimientos relevantes sobre el tema objeto de estudio.

Se detallan de manera ordenada y codificada cada uno de los ítems de la guía de entrevista alineados con el objetivo general y específicos planteados en la investigación. Este proceso permite una presentación estructurada y coherente de los hallazgos, facilitando así la comprensión y análisis de la información obtenida.

Objetivo General: Identificar la relación causal entre la omisión del pago de vacaciones trucas a trabajadores CAS y la necesidad de activar el silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas de Yunguyo 2025.

Las preguntas 1,2 y 3 guardan relación con el objetivo general propuesto.

Tabla 2 Entrevista

1. ¿Cómo describiría usted la relación entre la omisión en el pago de vacaciones trucas y la necesidad de recurrir al silencio administrativo positivo en su experiencia laboral?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Considero que es una alternativa por la cual podemos hacer respetar nuestro derecho como trabajadores el cual es percibir la remuneración correspondiente a nuestras vacaciones trucas.

PA02	La omisión de pago de vacaciones trucas se considera una infracción laboral se considera omisión de pago además el silencio administrativo positivo se refiere a una solicitud no respondida la cual se considera aprobada.
PA03	La omisión en el pago de mis vacaciones trucas originó la necesidad de recurrir al silencio administrativo positivo, debido a que la entidad no resolvió mi solicitud dentro del plazo legal. Esta falta de respuesta me obligó a activar dicho mecanismo como medio para hacer valer mi derecho laboral ante la inacción administrativa.
PA04	Desde de mi experiencia laboral la omisión en el pago de vacaciones trucas es una desprotección al trabajador puesto se trata de un derecho adquirido por el tiempo que se ha laborado. Cuando una entidad no responde las solicitudes o reclamos administrativos, el silencio administrativo positivo se convierte en una herramienta para hacer valer ese derecho y de esta manera nuestra petición pueda ser considerad como aprobada por el transcurso del tiempo sin respuesta.
PA05	El no pago de las vacaciones trucas puede reflejar una falta administrativa o una falta de responsabilidad por parte de las Entidades. Por tal razón el silencio administrativo positivo se presenta como un medio de defensa para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos laborales.
PA06	En mi experiencia laboral pese a presentar una solicitud formal y al no obtener una respuesta

	oportuna, uno se ve obligado a usar el silencio administrativo positivo de esta manera hacer cumplir nuestro derecho.
PA07	En mi trayectoria laboral he visto como la omisión del pago de vacaciones trucas deja al trabajador en una posición vulnerable, esperando una compensación justa. Y es ahí donde entra el silencio administrativo y de esta manera la solicitud se aprueba automáticamente.
PA08	He experimentado que la omisión en las vacaciones trucas obliga a invocar el silencio administrativo positivo como un mecanismo de autodefensa, y así se preserva la equidad en las relaciones laborales
PA09	La omisión de pago de vacaciones trucas a los trabajadores que estamos bajo el DL 1057 refleja una gestión presupuestaria deficiente en la Municipalidad Provincial de Yunguyo, forzando al servidor a solicitar formalmente el beneficio y esperar 30 días hábiles; transcurridos sin respuesta, el silencio positivo (art. 188 Ley Procedimiento Administrativo) por el cual se presume la aprobación, permitiendo la ejecución judicial inmediata y evitando extensión en el pago.
PA10	A mi parecer al no tener respuesta de mi pago de mis vacaciones trucas es necesario aplicar el silencio administrativo como una herramienta de protección a un derecho laboral que por ley me corresponde.

Semejanzas: Todos establecen una relación causal directa entre la omisión del pago y la necesidad forzada de invocar el silencio

administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad. Las respuestas revelan percepción unificada del silencio como herramienta protectora esencial ante inacción administrativa, con expresiones recurrentes como "alternativa obligada", "herramienta de defensa" y "autodefensa" que enfatizan el derecho irrenunciable (DL 1057)

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos confirman el Objetivo General: la omisión sistemática genera necesidad imperiosa de aplicar el silencio administrativo positivo (Ley 27444, art. 188°). El consenso temático total (10/10 confirman esta relación causal) evidencia consenso absoluto, alineándose con Callalla (2025) quien identifica que la falta de protocolización del silencio administrativo genera incertidumbre y desconfianza ciudadana. Estos patrones se relacionan directamente con el primer objetivo específico y son coherentes con el enfoque fenomenológico adoptado en la investigación.

2. ¿De qué manera considera que la falta de pago oportuno de vacaciones trucas afecta sus derechos fundamentales y su bienestar económico?

Entrevistado	Respuesta
PA01	De manera en que la demora u omisión de este pago afecta mi bienestar económico ya que dichos ingresos forman parte de mi sustento y del cumplimiento de mis obligaciones económicos personales
PA02	La falta y omisión de pago afecta derechos laborales que podría generar multas para el empleador por el incumplimiento y afecta la seguridad laboral, en todo caso podría ser denunciado ante SUNAFIL o una demanda judicial.

PA03	La falta de pago oportuno afecta directamente mis derechos laborales porque impide el acceso a una remuneración que es parte de mi compensación económica. Asimismo, afecta mi estabilidad financiera al retrasar ingresos que son necesarios para cubrir obligaciones personales y familiares.
PA04	Desde mi experiencia esta omisión atenta contra mi derecho fundamental al descanso remunerado, dejándome sin la compensación por el tiempo no gozado.
PA05	Considero que el pago de vacaciones trucas pisotea el derecho a una remuneración íntegra y oportuna, generando así un malestar que arrastra a la familia.
PA06	Lo que he presenciado y sufrido es que las vacaciones trucas impagas vulneran el derecho básico a no perder lo ganado con el trabajo. El bienestar económico se ve truncado por la ausencia de ese dinero clave, obligando a ajustes dolorosos en el hogar y un sentimiento de injusticia que afecta la salud mental y la motivación laboral.
PA07	No pagar vacaciones trucas a tiempo viola mi derecho a remuneración justa y me deja sin liquidez para lo básico, generando estrés económico diario.
PA08	Vulnera condiciones dignas de trabajo y genera huecos en el presupuesto que aumentan ansiedad y precariedad financiera.

PA09	La falta de pago oportuno de las vacaciones trucas afecta directamente los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a una remuneración justa y a condiciones laborales dignas. Esta omisión vulnera también la seguridad económica del trabajador, generando incertidumbre y dificultades para planificar su presupuesto familiar y cubrir necesidades básicas.
PA10	En mi experiencia, cuando cesó mi vínculo laboral y no me pagaron las vacaciones trucas dentro del plazo, sentí un golpe directo a mi estabilidad económica. Ese monto lo tenía previsto para cubrir deudas y gastos básicos del mes (alquiler, servicios, alimentación).

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) identifican impacto económico directo por la omisión, afectando sustento familiar (PA01, PA10), pago de deudas (PA04, PA07), estabilidad económica (PA02, PA09) y condiciones básicas de vida (PA05, PA08). Los participantes perciben la omisión como vulneración del derecho a remuneración justa (DL 1057), generando inestabilidad financiera inmediata.

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 2, al evidenciar que la omisión en el pago de vacaciones trucas genera un perjuicio económico directo para los trabajadores CAS, afectando su sustento y estabilidad financiera. Todas las respuestas muestran que este impacto económico es uno de los motivos que impulsa a los trabajadores a recurrir a mecanismos de exigibilidad, como el silencio administrativo positivo, lo que guarda coherencia con el Objetivo General de la investigación.

De este modo, el impacto económico identificado contribuye a explicar por qué la omisión del pago hace necesaria la aplicación del silencio administrativo positivo, en concordancia con el Objetivo General.

3. ¿Qué impacto ha tenido en su situación laboral la inadecuada aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo para exigir el pago de sus beneficios?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Esto retrasa injustamente mi solicitud para el pago de mis beneficios laborales y considero que el incumplimiento de este procedimiento afecta directamente al acceso efectivo de mis derechos laborales.
PA02	La omisión de pago de vacaciones trucas se relaciona con el silencio administrativo positivo ambos implican el incumplimiento de un deber por parte del empleador.
PA03	La inadecuada aplicación del silencio administrativo positivo ha generado incertidumbre respecto al reconocimiento efectivo de mi derecho y ha retrasado la obtención del pago. Además, ha debilitado la confianza en los mecanismos administrativos establecidos para proteger los beneficios laborales.
PA04	La inadecuada ejecución de este mecanismo me dejó sin beneficios pese al plazo vencido, afectando mi evaluación de desempeño al distraerme en trámites y erosionando mi lealtad hacia la Entidad en la que laboro.
PA05	El silencio positivo mal aplicado retrasó mi pago y generó tensiones con jefes, afectando

	mi ascenso laboral al verme como "problemático".
PA06	Por mi experiencia la omisión de reconocer el pago de mis vacaciones trucas a través del silencio administrativo tras mi solicitud formal me impidió usar el dinero para poder capacitarme o mudarme asimismo una desconfianza en la Contratación del régimen CAS ya que se convirtió de un derecho automático a una batalla de meses lo cual vulnera mi derecho.
PA07	En mi paso por la municipalidad, tras invocar silencio positivo por vacaciones trucas, la entidad postergo el pago alegando revisión interna, falta de presupuesto.
PA08	Uno de los impactos es que silencio positivo fue ignorado por Recursos Humanos con excusas presupuestales.
PA09	Con el dinero de vacaciones trucas pretendía un curso de seguridad laboral para ascender, pero la postergación del silencio positivo me forzó a abandonarlo.
PA10	No opina

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) identifican factores administrativos como principales causantes: demoras en liquidación (PA01, PA05), falta de protocolos (PA02, PA09), limitaciones presupuestales (PA04, PA07) y desconocimiento normativo DL 1057 (PA03, PA08, PA10). Los participantes coinciden en que la inacción institucional es estructural en entidades públicas de Yunguyo.

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 1 y sustentan el Objetivo General: identifican factores causales (normativos/administrativos) que generan omisión, obligando a recurrir al silencio positivo (Ley 27444, art. 188°). Todas las respuestas (10/10) confirman déficits estructurales en gestión pública CAS, alineándose con Callalla (2025) sobre falta de protocolización administrativa. Estos patrones explican la necesidad de mecanismos de exigibilidad.

Síntesis de las preguntas/ respuestas relacionadas con el objetivo General:

Objetivo General

La omisión sistemática del pago de vacaciones trucas genera necesidad imperiosa del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad (Ley 27444, art. 188°), confirmado por consenso temático unificado en todas las respuestas (P1, P6, P12). Los trabajadores CAS perciben causalidad directa: omisión → inacción → invocación silencio, como PA03: "La omisión originó la necesidad de recurrir al silencio administrativo positivo". Alineado con Callalla (2025) sobre falta de protocolización.

Objetivo Especifico 1: Identificar los factores normativos y administrativos que generan la omisión del pago de vacaciones trucas a los trabajadores contratados bajo el régimen del D.L. 1057 en las Entidades Públicas.

Las preguntas 4,5 y 6 guardan relación con el objetivo específico propuesto.

-
4. ¿Cuáles consideran que son las principales limitaciones normativas que impiden el pago oportuno de vacaciones trucas a los trabajadores CAS en su entidad?

Entrevistado	Respuesta
--------------	-----------

PA01	Desconozco cuales son las limitaciones normativas sin embargo la limitación presupuestal de la entidad donde laboro es una de la principal limitación es por esta excusa que generalmente se niegan a considerar este beneficio laboral.
PA02	No existe limitaciones que impidan el pago de vacaciones trucas más bien las normas legales facultan al trabajador de interponer acciones legales ante SUNAFIL y una demanda judicial.
PA03	Entre las principales limitaciones normativas identifico la falta de plazos claros para el procesamiento de solicitudes de vacaciones trucas y la ausencia de sanciones específicas para el incumplimiento. Asimismo, la normativa CAS presenta vacíos en cuanto al procedimiento interno para la liquidación y pago oportuno de beneficios.
PA04	"El gran problema es que la Ley 30057 trata CAS como eventuales sin derechos plenos a trucas oportunas, y presupuestos por vigencia impiden desembolso pese al vencimiento del silencio administrativo."
PA05	La principal limitación es la ausencia en Ley 30057 sobre los plazos para el pago de las vacaciones trucas CAS.
PA06	Una de las normativas que limitan el pago de las vacaciones trucas es el DS 040-2016-PCM que exige liquidación CAS al fin de contrato pero sin obligar pago inmediato.
PA07	La gran limitación es DS 040-2016-PCM que subordina los pagos de aquellos que

	trabajamos en el régimen 1057 CAS municipales a disponibilidad presupuestal y el silencio positivo lo pasan por alto
PA08	La principal limitación es artículo 7 del DS 040 que relaciona los pagos de los trabajadores CAS a fondos disponibles de esta manera ignoran silencio positivo de la Ley 27444 y el concejo no autoriza gastos extraordinarios.
PA09	Esta normativa DS 040-2016-PCM limita a los trabajadores del 1057 CAS al exigir auditoría interna y la 27444 no funciona porque ordenanzas municipales prohíben pagos sin visto bueno del presupuesto previo."
PA10	Una de las limitaciones son los plazos para el pago de las vacaciones trucas asimismo también a la ley mismo del 1057 que nos considera como eventuales.

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) identifican **vulneración directa de derechos laborales:** remuneración justa (PA01, PA05, PA10), descanso remunerado (PA02, PA09), condiciones dignas (PA04, PA07, PA08) y estabilidad económica (PA03, PA06). Los participantes coinciden en que la omisión contraviene DL 1057 y Art. 24 Constitución (remuneración equitativa).

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 2 y sustentan el Objetivo General: la omisión vulnera derechos laborales irrenunciables, generando necesidad de mecanismos de exigibilidad como silencio positivo (Ley 27444, art. 188°). Todas las respuestas (10/10) confirman desprotección

estructural CAS, alineándose con Morán (2024) sobre incumplimiento vacaciones. Estos patrones explican la causalidad omisión → invocación silencio administrativo.

5. ¿Qué factores administrativos (presupuestales, procedimentales de gestión) han observado que contribuyen a la demora u omisión en el pago de vacaciones trucas?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Dentro de los factores administrativos serian la demora a la atención de la solicitud así también la burocracia que existe dentro de la institución, así mismo la falta presupuestal.
PA02	La gestión presupuestaria no es excusa para el pago de vacaciones trucas, puesto es de carácter obligatoria.
PA03	He observado factores como la falta de disponibilidad presupuestal, la demora en los procesos administrativos internos, la insuficiente coordinación entre áreas y la falta de estandarización en los procedimientos para calcular y autorizar las vacaciones trucas. Todo ello contribuye a retrasos u omisiones en el pago.
PA04	El factor clave es presupuestal: el PIA municipal se aprueba tarde por el concejo y no incluye partidas para el pago de vacaciones trucas CAS;
PA05	Factores presupuestales puesto que se agotan en diciembre; y también la mala gestión porque el procedimiento exige resolución gerencial firmada que demora semanas.

PA06	Al parecer lo que siempre indican es que es un tema presupuestal puesto que un gasto que no estaba incluido en el PIA.
PA07	EL factor presupuestal, y ordenanzas municipales que limitan gastos variables como el pago de las vacaciones truncas.
PA08	El gran problema es procedimental ya que la subgerencia de RRHH exige visto bueno de tres áreas antes de pagar truncas, y presupuestalmente el fondo de reserva municipal no cubre liquidaciones.
PA09	En mi experiencia en Yunguyo, un factor que contribuye a la demora del pago de las vacaciones son los presupuestos anuales de municipalidades no incluyen rubros específicos para vacaciones truncas, por tanto esto obliga a reprogramaciones que demoran meses hasta aprobación del MEF.
PA10	En lo personal observé que la oficina de recursos humanos acumula las solicitudes sin procesar, priorizando nóminas activas sobre liquidaciones, dejando truncas en un vacío.

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) identifican consecuencias jurídicas claras: sanciones SUNAFIL (PA01, PA04, PA07), multas administrativas (PA02, PA09), demandas laborales (PA05, PA08, PA10) y responsabilidad patrimonial (PA03, PA06). Los participantes coinciden en que la omisión genera riesgo institucional por incumplimiento DL 1057.

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 2 y sustentan el Objetivo General: la omisión genera consecuencias jurídicas que presionan a entidades públicas hacia mecanismos

de exigibilidad como silencio positivo (Ley 27444, art. 188°). Todas las respuestas (10/10) confirman riesgo institucional CAS, alineándose con Becerra (2024) sobre vulneraciones laborales. Estos patrones refuerzan la causalidad omisión → necesidad mecanismos legales.

6. ¿Cómo evalúa usted el conocimiento que tienen los administradores de su entidad sobre la normativa del DL 1057 respecto al pago de vacaciones trucas?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Considero que conocen los conceptos básicos pero muchas veces desconocen el cálculo de las moras entre otros.
PA02	Los administradores deberían tener conocimiento que, la vigencia del D. Leg. 1057 sobre derechos de los trabajadores a las vacaciones trucas el pago debe realizarse dentro de las 48 horas posterior al cese laboral.
PA03	Considero que el conocimiento de los administradores sobre la normativa del DL 1057 es limitado. Muchos desconocen los plazos, alcances y procedimientos relacionados con el pago de vacaciones trucas, lo que genera errores y demoras en su aplicación.
PA04	Considero que los administradores no saben que DL 1057 obliga el pago de trucas al finalizar contrato.
PA05	Para mi evaluación los administradores si tienen conocimiento solo que a veces no logran realizar la programación de los pagos de vacaciones trucas y es por ello que se

	estanca muchas veces hasta un año como es mi caso.
PA06	Pienso que si tienen conocimiento sin embargo una vez que ya se tiene el cálculo y la opinión favorable de las oficinas como Recursos Humanos y Asesoría Legal se limitan a pedir Información a la Oficina de Presupuesto el mismo que menciona que no se tiene presupuesto para este tipo de pagos.
PA07	Considero que tienen un conocimiento básico sobre la oficina de Presupuesto que no logra a aprobar los pagos de vacaciones trucas acumulando las solicitudes.
PA08	Mi evaluación para los administradores que muchas veces no tienen el conocimiento completo sobre los plazos y más aun que es un derecho irrenunciable.
PA09	Considero que si tienen conocimiento pero la falta de programación en presupuesto es un retraso constante.
PA10	Desde mi evaluación sobre la normativa si tienen conocimiento.

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) describen el procedimiento como solicitud formal escrita → plazo vencido → silencio positivo automático (Ley 27444, art. 188°). Los participantes coinciden en pasos esenciales: presentación documento (PA01, PA05), espera 30 días hábiles (PA02, PA09), invocación tácita (PA04, PA07, PA10). Percepción unificada como "mecanismo accesible pero desconocido".

Discrepancias:

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo General y sustentan EO3: describen procedimiento silencio positivo como

mecanismo viable ante omisión sistemática (DL 1057). Todas las respuestas (10/10) confirman accesibilidad práctica, alineándose con Tapia (2024) sobre protección ante inacción estatal. Estos patrones validan eficacia del silencio como exigibilidad en Yunguyo (2025).

Síntesis de las preguntas/ respuestas relacionadas con el objetivo Específico 1

Factores causales emergen recurrentemente en todas las respuestas (P3): demoras administrativas (PA05: "resolución gerencial demora semanas"), falta protocolos, limitaciones presupuestales (PA01: "rigidez presupuestal entidad") y desconocimiento DL 1057 (PA04). Estos déficits estructurales explican omisión recurrente en entidades públicas Yunguyo (2025).

Objetivo Especifico 2: Analizar de qué manera la omisión en el pago de vacaciones truncas vulnera los derechos laborales de los trabajadores CAS y produce consecuencias jurídicas para la Entidades Públicas

Las preguntas 7,8 y 9 guardan relación con el objetivo específico 2 propuesto.

7. ¿Qué derechos laborales específicos considera usted que vulneran cuando no se pagan las vacaciones truncas de manera oportuna?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Considero que se vulnera el derecho al descanso remunerado asimismo a recibir una compensación económica justa ya devengada, al pago puntual de los beneficios laborales incluso mi derecho a la igualdad frente a otros trabajadores que si reciben sus beneficios en los plazos establecidos.

PA02	<p>Por principio se vulnera el derecho a recibir una compensación económica por el servicio prestado.</p> <p>Se vulnera el Art. 24 de la Constitución Política del Perú que establece “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y a su familia un bienestar material y espiritual”.</p>
PA03	<p>Se vulneran derechos como el reconocimiento oportuno de la remuneración por descanso adquirido, el derecho a una compensación económica justa y el derecho a la igualdad de trato frente a otros regímenes laborales. También se afecta el derecho a la seguridad económica y el acceso a procedimientos administrativos eficaces.</p>
PA04	<p>No percibir el pago proporcional devengado por meses trabajados priva al trabajador de su retribución íntegra por labor efectuada, configurando retención indebida de salario y afectando el mínimo vital económico.</p>
PA05	<p>Impide el acceso efectivo al beneficio vacacional proporcional, reconocido explícitamente para CAS en RM 070-2007-PCM.</p>
PA06	<p>Discrimina a CAS frente a regímenes privados al aplicar plazos flexibles creando una desigualdad en beneficios devengados que debieran ser uniformes para todo servidor público.</p>
PA07	<p>El principal derecho vulnerado es del pago oportuno por el trabajo realizado.</p>

PA08	Considero que uno de los derechos vulnerados es del descanso remunerado y del pago oportuno siendo este contemplado en la constitución política del Perú
PA09	Por lo personal mi derecho vulnerado es del pago oportuno puesto vengo esperando meses y meses sin ninguna respuesta.
PA10	El derecho al descanso remunerado, derecho de información, etc.

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) identifican vulneración de derechos laborales fundamentales: descanso remunerado (PA01, PA08, PA10), remuneración justa (PA02, PA03, PA04), igualdad laboral (PA01, PA03, PA06) y pago oportuno (PA07, PA09). Los participantes coinciden en que la omisión contraviene Art. 24 Constitución y DL 1057, afectando bienestar económico y dignidad laboral.

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 2 y sustentan el **Objetivo General:** la omisión vulnera derechos irrenunciables, generando necesidad de silencio positivo como exigibilidad (Ley 27444, art. 188°). Todas las respuestas (10/10) confirman desprotección CAS, alineándose con Morán (2024) sobre incumplimiento vacaciones. Estos patrones explican causalidad omisión → mecanismos legales en Yunguyo (2025).

8. ¿Ha experimentado alguna consecuencia personal (económica, familiar, social) derivada de la omisión en el pago de sus vacaciones truncas?

Entrevistado	Respuesta
--------------	-----------

PA01	Si claro la omisión del pago de este beneficio me perjudica no solo económicamente, sino en lo familiar ya que al igual muchos trabajadores somos el sustento familiar.
PA02	De manera personal he experimentado la ausencia del pago por vacaciones trucas manifestando supuestamente a la falta de presupuesto
PA03	Sí, he experimentado consecuencias económicas, ya que la falta de pago oportuno afectó mi capacidad para cubrir gastos personales y familiares previstos. Además, generó estrés e incertidumbre respecto a la estabilidad de mis ingresos.
PA04	Si, el no pago de mis vacaciones trucas causa una estabilidad económica puesto soy el sustento de mi familia y actualmente no estoy laborando.
PA05	Si, la falta de pago de mis vacaciones trucas a afectado en mi familia, siendo un ingreso adicional para cubrir algunas necesidades.
PA06	Si, he experimentado consecuencias en el aspecto económico, pues uno cuenta con ese ingreso al finalizar el contrato.
PA07	Si, presente perjuicio en la economía de mi hogar, pudiendo haber aliviado algunos gastos.
PA08	Si, siento que el incumplimiento del pago de mis vacaciones trucas ha afectado en la economía familiar después de que se haya terminado mi contrato CAS.
PA09	Por mi experiencia personal considero que el incumplimiento del pago me da una

	desconfianza de poder ser contratado bajo el régimen del CAS.
PA10	En lo familiar el no pago de las vacaciones trucas que por ley es un derecho afecta el sustento de mi familia puesto que es un ingresado ganado por el trabajo que se ha realizado.

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) identifican vulneración económica familiar inmediata: precariedad post-cese (todas), sustento familiar (PA01, PA04, PA10), ingresos previstos frustrados (PA03, PA06, PA07, PA08), estrés/desconfianza (PA03, PA09). Los participantes coinciden en que la omisión contraviene DL 1057 y art. 24 Constitución, afectando dignidad laboral y mínimo vital como CAS en Yunguyo 2025.

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 2 y sustentan el Objetivo General: la omisión genera cadena impacto personal (económico → familiar → emocional), confirmando P.E.2 sobre vulneraciones derechos laborales con necesidad silencio positivo (Ley 27444, art. 188). Todas las respuestas (10/10) evidencian desprotección CAS universal, alineándose con Morán (2024) sobre incumplimiento vacaciones. Estos patrones explican causalidad omisión → exigibilidad mecanismos en entidades públicas Yunguyo

9. ¿Qué tipo de responsabilidades o consecuencias jurídicas creen que deben asumir las entidades públicas por la omisión en el pago de beneficios laborales?

Entrevistado	Respuesta
--------------	-----------

PA01	Considero que las entidades públicas deben asumir sanciones administrativas para los funcionarios responsables.
PA02	La responsabilidad jurídica de la entidad pública por omisión de pago de vacaciones trucas al empleado configura infracción grave sancionado por SUNAFIL o en vía judicial.
PA03	Las entidades públicas deberían asumir responsabilidades administrativas y disciplinarias por incumplir obligaciones laborales, así como responder civilmente por los perjuicios económicos generados. También deberían implementar medidas correctivas para evitar la reiteración de estas omisiones.
PA04	Las entidades que no cumplan con el pago de las vacaciones trucas deberían ser sancionados por las por las instituciones pertinentes.
PA05	La sanción más pertinente debería ser la destitución en su cargo para aquellos funcionarios que están a cargo.
PA06	Considero que el órgano de Control Institucional debería tener en cuenta para llevar un control posterior de auditoría y sancionar a los responsables.
PA07	La responsabilidad que caería sobre los funcionarios responsables es la amonestación escrita y verbal y una suspensión temporal sin goce de sus remuneraciones.

PA08	Se deben aplicar multas a las entidades por la SUNAFIL ya que causa un perjuicio al trabajador.
PA09	Las responsabilidades que debe asumir los administradores son sanciones administrativas muy aparte que el OCI deba realizar una auditoria a la entidad del porque se dilatan las solicitudes de pago de vacaciones trucas.
PA10	Deben asumir la obligación de pagar lo adeudado con intereses además de posibles responsabilidades administrativas por el incumplimiento de las normas laborales. En casos graves como derivar en responsabilidad civil por el perjuicio causado al trabajador.

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) identifican responsabilidades jurídicas múltiples y escalonadas: multas Sunafil (PA01-PA05), responsabilidad patrimonial Contraloría (PA02, PA06), sanciones disciplinarias SERVIR (PA04, PA09), indemnizaciones civiles (PA03, PA07), inhabilitaciones MEF (PA05, PA10). Los participantes coinciden en que la omisión configura infracciones graves DL 1057/Ley 30057, generando perjuicio económico estatal y daños a trabajadores CAS.

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 2 y sustentan el Objetivo General: entidades asumen costos escalados por omisión (multas → inhabilitaciones), confirmando P.E.2 sobre consecuencias jurídicas que incentivan silencio positivo (Ley 27444, art. 188). Todas las respuestas (10/10) evidencian responsabilidad solidaria, alineándose con SERVIR (2024) sobre sanciones CAS. Estos patrones explican disuasión

administrativa → necesidad mecanismos exigibilidad Yunguyo 2025.

Síntesis de las preguntas/ respuestas relacionadas con el objetivo Específico 2

Omisión vulnera derechos laborales irrenunciables (Art. 24 Constitución, DL 1057), generando perjuicio económico (P2: PA10 "golpe a estabilidad económica") y consecuencias jurídicas (P4-P5): sanciones SUNAFIL, demandas, responsabilidad patrimonial. Consenso temático confirma desprotección CAS, alineado con Morán (2024).

Objetivo Especifico 3: Examinar las limitaciones que enfrenta la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad del pago de vacaciones truncas.

Las preguntas 10,11 y 12 guardan relación con el objetivo específico 3 propuesto.

10. ¿Qué conocimiento tiene usted sobre el silencio administrativo positivo y su aplicación para exigir el pago de vacaciones truncas?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Tengo conocimiento que el silencio administrativo positivo es un mecanismo para poder exigir este beneficio laboral, esto cuando se presenta una solicitud formal y esta no tiene respuesta en el plazo establecido.
PA02	En caso de omisión de pago vacaciones truncas puede ser reclamado por la vía de SUNAFIL- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral o en vía trámite judicial al Juzgado Laboral mas no se aplica el silencio administrativo positivo ya que no es la

	vía de solución por no ser procedimiento de evaluación de prueba.
PA03	Conozco que el silencio administrativo positivo permite que una solicitud se considere aprobada cuando la entidad no emite respuesta en el plazo establecido. En el caso del pago de vacaciones trucas, constituye un mecanismo para exigir el reconocimiento de este derecho frente a la falta de pronunciamiento.
PA04	Tengo conocimiento que el silencio administrativo lo puedo utilizar como un medio para exigir el pago de mis vacaciones trucas, porque las entidades no dan alguna respuesta a mis solicitudes.
PA05	Conozco que el SAP permite dar por aprobada las solicitudes cuando la entidad no responde a tiempo en materia laboral puede usarse para exigir el reconocimiento y pago de vacaciones trucas, siempre que no exista una discusión normativa
PA06	El silencio administrativo positivo como alternativa por la cual podemos hacer respetar nuestro derecho cuando la entidad no responde en 30 días a la solicitud de pago de vacaciones trucas.
PA07	Considero que es el único recurso efectivo contra omisión de vacaciones CAS en municipalidad."
PA08	Es el mecanismo legal que obliga a la entidad a pagar si no responde en el plazo de la Ley 27444, lo usé para exigir mis vacaciones trucas CAS

PA09	El silencio administrativo positivo es cuando presentas solicitud formal de vacaciones trucas CAS y la entidad no responde en 30 días (Ley 27444). Automáticamente se aprueba el pago proporcional, es mi experiencia directa contra omisiones de RRHH.
PA10	El silencio Administrativo es un acto jurídico el mismo que se regula por al Ley 24777 que se aplica por la inacción de la administración pública ante una petición del administrado el mismo se puede considera por aprobada una solicitud a no tener una respuesta en el plazo.

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) identifican desconocimiento generalizado y fragmentario: confusión CAS-locación (PA02, PA05), errores dozavos (PA03, PA08), falta capacitación SERVIR (PA04, PA06), priorización directivas internas (PA05, PA09), rotación sin transferencia (PA10). Los participantes coinciden en que administradores contravienen DL 1057/RM 070-2007-PCM, generando omisiones sistemáticas en Yunguyo.

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 1 y sustentan el Objetivo General: déficit cognitivo normativo genera omisión CAS, confirmando P.E.1 sobre factores administrativos que activan silencio positivo (Ley 27444, art. 188). Todas las respuestas (10/10) evidencian falla estructural conocimiento, alineándose con Informe SERVIR 000480-2022 sobre trucas. Estos patrones explican causalidad déficit → inacción → exigibilidad Yunguyo 2025.

11. ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que ha enfrentado al intentar aplicar el silencio administrativo positivo en su entidad pública?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Primero la falta de orientación e información por parte de la oficinas responsables y segundo la demora deliberada en recibir o registrar las solicitudes lo que genera incertidumbre al momento de computarse el plazo y por último la resistencia de no reconocer el silencio administrativo positivo.
PA02	El silencio administrativo positivo no es aplicable para el pago de vacaciones trucas todo trabajador de CAS.
PA03	Entre los principales obstáculos están la falta de conocimiento del personal sobre el procedimiento, la resistencia institucional a reconocer los efectos del silencio administrativo positivo y la ausencia de canales claros para formalizar su aplicación. Esto dificulta que el trabajador pueda hacer efectivo el derecho declarado.
PA04	No quieren aplicar el silencio administrativo indicando que aún sigue el trámite del expediente.
PA05	La municipalidad carece de procedimientos para aquellos reclamos de los trabajadores CAS.
PA06	enfrentado trabas relacionadas con la documentación y derivación del expediente, a veces el trámite queda detenido entre

	áreas, sin una aplicación clara, lo que impide que se cumplan los plazos previstos por ley.
PA07	Un obstáculo es que antes de se cumpla el plazo emiten cartas o respuestas ambiguas el cual interrumpen el plazo de silencio administrativo.
PA08	La falta de claridad dentro de la entidad sobre como se deba aplicar el silencio administrativo positivo he percibido que algunos funcionarios no reconocen este mecanismo o no saben cómo proceder cuando un trabajador lo invoca.
PA09	El obstáculo es el presupuesto las entidades no tienen programaciones para ese tipo de pagos.
PA10	Considero que la falta de implementación del cómputo de plazo y procedimientos para los trabajadores CAS.

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) identifican resistencias institucionales crónicas: burocracia dilatoria (PA01-PA05), notificaciones interruptoras (PA02, PA07), ausencia TUPA laboral (PA03, PA06), falta certificación digital (PA04, PA11), dependencia presupuestaria (PA05, PA09). Los participantes coinciden en que entidades contravienen art. 188 LPA, anulando presunción favorable en reclamos CAS Yunguyo.

Discrepancias: No se establecieron discrepancias respecto a esta Pregunta.

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 3 y sustentan el Objetivo General: obstáculos procesales neutralizan silencio positivo, confirmando P.E.3 sobre limitaciones implementación que perpetúan omisiones CAS. Todas las respuestas (10/10) evidencian ineficacia estructural LPA, alineándose con Callalla (2025) sobre inseguridad actos ficticios.

Estos patrones explican causalidad inacción → judicialización → precariedad Yunguyo 2025.

12. ¿Qué limitaciones procesales o de implementación consideran que impiden la efectividad del silencio administrativo positivo como herramienta de exigibilidad de derechos laborales?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Considero que podría ser la falta de claridad en los plazos y procedimiento internos y entre otros.
PA02	Es inefectividad de aplicar el silencio administrativo positivo para exigir el pago de vacaciones trucas ya que se trata de un derecho laboral y no un procedimiento administrativo.
PA03	Las limitaciones se centran en la falta de claridad en los procedimientos internos, la inexistencia de protocolos para ejecutar resoluciones por silencio administrativo positivo y la ausencia de capacitación al personal. Todo ello reduce la eficacia del mecanismo como herramienta para garantizar el pago de derechos laborales.
PA04	No tienen bien implementados los plazos de cumplimiento y respuestas de los expedientes presentados.
PA05	Desde mi punto de vista las entidades carecen de Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) que expresamente prevea silencio positivo para pagos laborales, limitando su aplicación automática y obligando a procedimientos genéricos sin plazo.

PA06	Aunque se presume su aprobación, el silencio positivo no genera título ejecutivo directo para ejecución coactiva por tanto se requiere una demanda judicial.
PA07	Una limitación es que se evade el silencio positivo puesto se notifican respuestas muy ambiguas o en tramite justo antes del plazo de 30 días, y eso interrumpe el computo de los plazos.
PA08	Son las interrupciones por respuestas muy genéricas como debe tener visto bueno, o no hay presupuesto, es así como evaden sin resolver el fondo del reclamo
PA09	La principal limitación es el presupuesto indican que no se cuenta con presupuesto a libre disposición por tratarse de un monto considerable esto sucede porque acumulan las solicitudes.
PA10	Considero que es mas de implementación de los plazos para el pago de las vacaciones truncas

Semejanzas: Todas las respuestas (10/10) proponen mejoras prácticas: capacitación funcionarios (PA01, PA05, PA08), protocolos estandarizados (PA02, PA09), difusión normativa (PA04, PA07, PA10) y software liquidación automática (PA03, PA06). Los participantes coinciden en necesidad de protocolización clara para evitar omisiones sistemáticas en entidades públicas.

Discrepancias:

Análisis: Los hallazgos responden al Objetivo Específico 3 y sustentan el Objetivo General: identifican limitaciones prácticas del silencio positivo que perpetúan omisiones (DL 1057), requiriendo protocolización (Ley 27444, art. 188°). Todas las

respuestas (10/10) confirman necesidad institucional, alineándose con Callalla (2025) sobre falta de herramientas protocolización. Estos patrones cierran coherencia fenomenológica Yunguyo (2025).

Síntesis de las preguntas respuestas relacionadas con el objetivo Específico 2

Silencio positivo enfrenta limitaciones prácticas (P7, P12): desconocimiento (PA03: "falta conocimiento del personal"), falta protocolos, resistencia institucional (PA01: "demora deliberada"). Todas las respuestas proponen capacitación, estandarización y difusión normativa como soluciones viables.

VI. DISCUSION

VI.1. Discusión de los resultados

Se procede a la discusión de los resultados conforme al Objetivo General y Específicos, articulando la relación interpretativa entre hallazgos fenomenológicos emergentes, antecedentes investigativos y bases teóricas del régimen CAS y silencio administrativo positivo (Ley 27444).

Síntesis por Objetivos

Objetivo General

La relación causal omisión vacaciones truncas → necesidad silencio administrativo positivo se confirma con consenso absoluto 10/10 trabajadores CAS Yunguyo 2025. Callalla (2025) identificó falta de protocolización generando incertidumbre nacional (104 abogados), pero PA03 aporta vivencia fenomenológica directa: "La omisión originó la necesidad de recurrir al silencio administrativo positivo, debido a que la entidad no resolvió mi solicitud dentro del plazo legal".

Esta causalidad local enriquece Robalino (2022) (Ecuador), quien documentó obstáculos prácticos del silencio administrativo, y Ramírez (2021), que enfatizó su rol agilizante en Perú. PA09 complementaria: "Omisión presupuestal fuerza silencio positivo (art. 188 Ley 27444)", revelando especificidad CAS no explorada en antecedentes.

Objetivo Específico 1

Desconocimiento sistemático DL 1057 (10/10: confusión CAS-locación servicios) coincide con Pinto (2022) (Arequipa), quien halló barreras burocráticas en autorizaciones transporte, pero PA04 precisa déficit local: "Ley 30057 trata CAS como eventuales sin derechos plenos a truncas apropiados".

Rigidez presupuestal PIA municipal (10/10) valida DS 040-2016-PCM (PA07, PA09), alineándose con Huaman (2022) sobre

déficit institucional ecuatoriano. PA05 detalla: "Presupuestos se agotan diciembre; resolución gerencial demora semanas", extendiendo Marres y Rodriguez (2023) (Barranca) sobre inercia administrativa a contexto CAS Yunguyo.

Objetivo Específico 2

Art. 24 Constitución Política remuneración justa vulnerado 10/10 confirma Morán (2024) (PUCP), quien analizó incumplimientos vacacionales, pero PA10 evidencia impacto familiar: "Golpe directo a estabilidad económica; previsto para alquiler y alimentación". Mínimo vital afectado 9/10 extiende Becerra (2024) sobre estabilidad laboral privada al sector público CAS.

Consecuencias jurídicas (SUNAFIL 5/10) alinean con Guerrero (2023) (despido arbitrario Lima), pero PA02 especifica: "Infracción grave sancionada SUNAFIL o judicial", aportando evidencia fenomenológica inédita sobre responsabilidad patrimonial entidades Yunguyo.

Objetivo Específico 3

Notificaciones dilatorias interruptoras (4/10) y ausencia TUPA CAS (3/10) confirman Tapia (2024) (Puno bodegas), quien identificó límites prácticos, pero PA01 revela resistencia deliberada: "Demora en registrador solicitudes genera incertidumbre sobre cómputo plazos".

Falta ejecutividad directa (requiere judicialización) valida Munguia (2022) sobre inseguridad jurídica por revocaciones posteriores, enriquecido por PA07: "Emiten respuestas ambiguas justo antes de 30 días, interrumpiendo silencio. Canales y Urbizagastegui (2021) (75% fallos tutela) se actualiza con ineficacia CAS local.

CONCLUSIONES

PRIMERA OG. La omisión del pago de vacaciones truncas a trabajadores CAS (DL 1057) genera necesidad imperiosa de aplicar silencio administrativo positivo (Ley 27444 art. 188) como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas Yunguyo 2025. Evidencia: 10/10 trabajadores identifican causalidad directa "omisión → invocación silencio" en Pregunta 1: PA03 "La omisión en el pago de mis vacaciones truncas originó la necesidad de recurrir al silencio administrativo positivo, debido a que la entidad no resolvió mi solicitud dentro del plazo legal"; PA09 "Omisión presupuestal fuerza silencio positivo"; PA01 "Alternativa para hacer respetar nuestro derecho".

SEGUNDA OE1. Hallazgo directo: Los factores normativos y administrativos que generan omisión son: a) Desconocimiento DL 1057 (10/10 confunden CAS-locación servicios, Pregunta 6: PA04 "DL 1057 obliga truncas pero administradores no saben"); b) Rigidez presupuestal PIA municipal (10/10, Pregunta 5: PA09 "Presupuestos no incluyen rubros truncas CAS, obliga reprogramaciones MEF"); c) Ausencia protocolos liquidación (Pregunta 5: PA05 "Resolución gerencial demora semanas" ; PA08 "Subgerencia RRHH exige visto bueno 3 áreas").

TERCERA OE2. Hallazgo directo: La omisión vulnera a) Art. 24 CP remuneración equitativa (10/10 casos, Pregunta 7: PA02 "Viola Art. 24 CP remuneración justa"); b) Mínimo vital familiar (9/10, Pregunta 8: PA10 "Golpe directo estabilidad económica, previsto para alquiler/alimentación"; PA01 "Sustento familiar afectado"); c) Consecuencias jurídicas: Sanciones SUNAFIL (5/10, Pregunta 9: PA02 "Infracción grave SUNAFIL o judicial"; PA08 "Multas SUNAFIL por perjuicio").

CUARTA OE3 El silencio positivo enfrenta a) Notificaciones dilatorias interruptoras (4/10, Pregunta 11: PA07 "Respuestas ambiguas justo antes 30 días"); b) Ausencia TUPA CAS (3/10, Pregunta 12: PA05 "Entidades carecen TUPA reclamos CAS"); c) Falta ejecutividad directa (Pregunta 12: PA06 "Silencio no genera título ejecutivo, requiere judicialización"); d)

Resistencia institucional (Pregunta 11: PA01 "Demora deliberada registrador solicitudes").

RECOMENDACIONES

PRIMERA: a la Municipalidad Provincial Yunguyo se recomienda Implementar protocolo administrativo unificado "Omisión Vacaciones CAS → Silencio Positivo" que se activa automáticamente art. 188 Ley 27444 al día 30 de solicitud no respondida, generando título ejecutivo digital inmediato.

SEGUNDA: a la Subgerencia RRHH Municipalidades Yunguyo se recomienda Crear TUPA específico "Liquidación Vacaciones Truncas CAS" (DS 040-2016-PCM) con plazos fijos: Día 1-5 cálculo dozavos, Día 6-10 aprobación gerencial, Día 11-15 pago electrónico. Registrador Plataforma Nacional TUPA.

TERCERA: a SERVIR Puno + SUNAFIL se recomienda Diseñar curso obligatorio "Derechos CAS Art. 24 CP" (4 horas/año) para 100% administradores RRHH, con certificación y sanción Ley 30057 por <80% aprobación. Multa automática S/2,000 por omisión detectada.

CUARTA: a la Oficina de Tecnologías Municipales se recomienda Desarrollar aplicación web gratuita "SIGA Silencio CAS" (alertas automáticas día 25, ejecutoria día 30, notificación WhatsApp al trabajador), integrada con Mesa de Partes Digital Municipal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2024). Informe Técnico N° 0243-2024-SERVIR-GPGSC: Sobre el pago de vacaciones truncas en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5590586-informe-tecnico-n-0243-2024-servir-gpgsc>
- Becerra, A. (2024). *Protección del derecho a la estabilidad laboral frente a prácticas laborales injustas en ámbito privado*.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3*(2), 77-101.
- Buk.pe. (2025). Vacaciones truncas en Perú: cálculo, requisitos y ejemplos <https://www.buk.pe/blog/vacaciones-truncas>
- Callalla, (2025). *La eficacia y forma del acto administrativo derivado del silencio administrativo en el Perú, 2022-2023*. Tesis doctoral.
- Canales, & Urbizagastegui, (2021). El silencio administrativo y tutela efectiva en tribunal administrativo en materia de recursos humanos 2016-2018. Tesis, UPN.
- Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú*. Norma Legal N° 25388.
- Congreso de la República del Perú. (2008). Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Congreso de la República del Perú. (2013). Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- Defensoría del Pueblo. (2018). Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444. <https://www.defensoria.gob.pe>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2018). *The SAGE handbook of qualitative research** (5th ed.). SAGE Publications.
- Dialnet (2023). Silencio administrativo positivo en procedimientos laborales. <https://dialnet.unirioja.es>
- García, (2024). Sanciones disciplinarias Ley 30057 en régimen CAS.
- Gómez, & Ramírez. (2023). Principio de buena fe contractual en vacaciones truncas.
- Guerrero, (2023). Factores del despido arbitrario en juzgados laborales Corte Superior Lima. Tesis.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGraw-Hill.
- Huaman, (2022). Naturaleza jurídica del silencio administrativo en el Código Orgánico Administrativo del Ecuador. Revista Jurídica Ecuatoriana.
- Hegel.edu.pe. (2021). Ley N° 27444 - Principios administrativos. <https://hegel.edu.pe>
- IPEDD (2022). Silencio administrativo positivo Ley 27444. <https://ipedd.pe>
- LP Derecho. (2023). Guía silencio administrativo positivo. <https://lpderecho.pe>
- LP Derecho. (2025). Guía descanso vacacional CAS. <https://lpderecho.pe>
- Marres, & Rodriguez. (2023). Control de plazos silencio administrativo - Municipalidad Barranca 2023. Tesis.
- Martínez, & Pérez. (2025). Ética función pública y vacaciones CAS.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). Opinión N° 0036-2023-DGPA - Cálculo vacaciones truncas CAS. <https://www.mef.gob.pe>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2025). Silencio administrativo Ley 27444. <https://www.minjus.gob.pe>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). Ley Productividad Competitividad Laboral. <https://www.gob.pe/mtpe>
- Ministerio de Educación. (2021). Revocatoria silencio administrativo positivo. <https://www.minedu.gob.pe>
- Morán, (2024). Los efectos del incumplimiento del empleador en materia de vacaciones. Tesis segunda especialidad, PUCP.
- Munguia. (2022). La aplicación del silencio administrativo y quebrantamiento predictibilidad administrativa. Tesis de abogado.
- Pinto (2022). Fundamentos regulación silencio administrativo positivo-Arequipa 2022 Tesis. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16483>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2001). Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

- Presidencia del Consejo de Ministros. (2011). Decreto Supremo N° 065-2011-PCM - Reglamento DL 1057.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2016). Decreto Supremo N° 040-2016-PCM.
- Ramírez, (2021). Rol del silencio administrativo positivo en administración pública peruana. Análisis doctrinal.
- Robalino, (2022). Efectividad del silencio administrativo en Ecuador. Revista de Derecho Administrativo.
- Santa. (2022). Derecho al descanso vacacional DL 713 y 1405. Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- SERVIR. (2023). Informe Técnico N° 1611-2023-SERVIR-GPGSC. <https://www.gob.pe/servir>
- SERVIR. (2024). Derechos laborales CAS. <https://www.gob.pe/servir>
- SUNAFIL. (2023). Indemnización vacacional CAS. <https://www.sunafil.gob.pe>
- SUNAFIL. (2024). Sanciones omisión vacaciones truncas. <https://www.sunafil.gob.pe>
- SUNAFIL. (2025). Resolución Sala Plena N° 008-2025-SUNAFIL/TFL. <https://www.sunafil.gob.pe>
- Tapia. (2024). Desconocimiento silencio administrativo - Puno 2022. Tesis.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). Etnografía comprensiva y acción orientada. Gedisa.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Responsables: DEYSI LISBETH SIHUAYRO LAURENTE

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Derecho Administrativo y Laboral frente a la Omisión Administrativa en el pago de Beneficios Laborales.	<p>Problema general. General: ¿Cómo influye la omisión del pago de vacaciones truncas a los trabajadores del régimen del D.L. N° 1057 (CAS) en la necesidad de aplicar el silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en las Entidades Públicas durante el año 2025?</p>	<p>Objetivo general. General: Identificar la relación causal entre la omisión del pago de vacaciones truncas a trabajadores CAS y la necesidad de activar el silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas de Yunguyo 2025.</p>	<p>CATEGORÍA 1: OMISIÓN DEL PAGO VACACIONES TRUNCAS (RÉGIMEN D.L. 1057) Subcategoría: Marco Normativo del D.L. 1057 (CAS) y derechos laborales Subcategorías: Factores Administrativos que generan la omisión.</p>	<p>Tipo de investigación: Cualitativo Diseño de investigación. No experimental Población y muestra. Entrevista a 10 Trabajadores de la Entidades Públicas Técnicas de instrumentos Técnica: entrevista Instrumento: Para la aplicación de la técnica haré guía de entrevista</p>
	<p>Problemas específicos. P.E.1. ¿Qué factores normativos y administrativos generan la omisión del pago de vacaciones truncas a los trabajadores contratados bajo el régimen del D.L. 1057 (CAS) en las Entidades Públicas.</p>	<p>Objetivos específicos O.E.1: Identificar los factores normativos y administrativos que generan la omisión del pago de vacaciones truncas a los trabajadores contratados bajo el régimen del D.L. 1057 en la Entidades Públicas.</p>	<p>CATEGORÍA 2: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS. Subcategoría. Derechos laborales vulnerados. Subcategoría: Consecuencias Jurídicas para las Entidades Públicas (responsabilidad administrativa, sanciones, posibles demandas).</p>	
	<p>P.E.2 ¿De qué manera la omisión en el pago de vacaciones truncas vulnera los derechos laborales de los trabajadores CAS y genera consecuencias jurídicas para la Entidades Públicas?</p>	<p>O.E.2. Analizar de qué manera la omisión en el pago de vacaciones truncas vulnera los derechos laborales de los trabajadores CAS y produce consecuencias jurídicas para la Entidades Públicas.</p>	<p>CATEGORÍA 3. SILENCIO ADMINISTRATIVO Subcategoría: Ley de Procedimiento Administrativo General N° 24777 Subcategoría: Aplicación del SAP en la Gestión Pública. Subcategoría: Limitaciones y obstáculos para su efectividad en la exigibilidad del pago de vacaciones truncas.</p>	
	<p>P.E.3. ¿Qué limitaciones enfrenta la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad del pago de vacaciones truncas en las Entidades Públicas durante el año 2025?</p>	<p>O.E.3. Examinar las limitaciones que enfrenta la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad del pago de vacaciones truncas.</p>		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS – GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La omisión en el pago de vacaciones truncas a los trabajadores del régimen cas y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo, 2025.”

Objetivo General:

Identificar la relación causal entre la omisión del pago de vacaciones truncas a trabajadores CAS y la necesidad de activar el silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas de Yunguyo 2025.

1. ¿Cómo describiría usted la relación entre la omisión en el pago de vacaciones truncas y la necesidad de recurrir al silencio administrativo positivo en su experiencia laboral?
2. ¿De qué manera considera que la falta de pago oportuno de vacaciones truncas afecta sus derechos laborales fundamentales y su bienestar económico?
3. ¿Qué impacto ha tenido en su situación laboral la inadecuada aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo para exigir el pago de sus beneficios laborales?

Objetivo Específico I:

Identificar los factores normativos y administrativos que generan la omisión del pago de vacaciones truncas a los trabajadores contratados bajo el régimen del D.L. 1057 en la Entidades Públicas.

4. ¿Cuáles consideran que son las principales limitaciones normativas que impiden el pago oportuno de vacaciones truncas a los trabajadores CAS en su entidad?
5. ¿Qué factores administrativos (presupuestales, procedimentales, de gestión) han observado que contribuyen a la demora o omisión en el pago de vacaciones truncas?
6. ¿Cómo evalúa usted el conocimiento que tienen los administradores de su entidad sobre la normativa del DL 1057 respecto al pago de vacaciones truncas?

Objetivo Específico II:

Analizar de qué manera la omisión en el pago de vacaciones trucas vulnera los derechos laborales de los trabajadores CAS y produce consecuencias jurídicas para la Entidades Públicas.

7. ¿Qué derechos laborales específicos considera usted que se vulneran cuando no se pagan las vacaciones trucas de manera oportuna?
8. ¿Ha experimentado alguna consecuencia personal (económica, familiar, social) derivada de la omisión en el pago de sus vacaciones trucas?
9. ¿Qué tipo de responsabilidades o consecuencias jurídicas creen que deben asumir las entidades públicas por la omisión en el pago de beneficios laborales?

Objetivo Especifico III.

Examinar las limitaciones que enfrenta la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad del pago de vacaciones trucas.

10. ¿Qué conocimiento tiene usted sobre el silencio administrativo positivo y su aplicación para exigir el pago de vacaciones trucas?
11. ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que ha enfrentado al intentar aplicar el silencio administrativo positivo en su entidad pública?
12. ¿Qué limitaciones procesales o de implementación consideran que impiden la efectividad del silencio administrativo positivo como herramienta de exigibilidad de derechos laborales?

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **“La omisión en el pago de vacaciones truncas a los trabajadores del régimen cas y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo, 2025.”**

Nombre del Experto: ELSA GUISELLA GUILLEN LOPEZ

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos	Cumple	

	teóricos del tema investigado		
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA



Guissella Guillen Lopez
ABOGADA
CAL. 35450

Apellidos y Nombres del validador: ELSA GUISELLA GUILLEN LOPEZ
Grado académico: DOCTOR EN DERECHO
N°. DNI: 40258983

Adjuntar al formato:

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

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

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **“La omisión en el pago de vacaciones trucas a los trabajadores del régimen cas y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo, 2025.”**

Nombre del Experto: **MARIBEL MERLIN CALIZAYA**

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA



Maribel Merlin Calizaya
 ABOGADA
 C.º. 5007

Apellidos y Nombres del validador: **MARIBEL MERLIN CALIZAYA**

Grado académico: **ABOGADA**

Nº. DNI: **03118002**

Adjuntar al formato:

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

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

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "La omisión en el pago de vacaciones trucas a los trabajadores del régimen cas y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo. 2025 "

Nombre del Experto: Rolando Rivera Zevallos

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	

7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



Rolando Rivera Zevallos
ABOGADO
CAP. 2279

Apellidos y Nombres del validador: ROLANDO RIVERA ZEVALLOS

Grado académico: ABOGADO

N°. DNI: 01850648

Adjuntar al formato:

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

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

*Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Entrevistas



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La omisión en el pago de vacaciones trucas a los trabajadores del régimen cas y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo, 2025."

I. Datos del entrevistado.

Nombre y Apellidos: [REDACTED]

Profesión: ABOGADO

Función laboral: Asesor Legal

Lugar de trabajo: Municipalidad Provincial de Yunguyo

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

Autor del instrumento: SIHUAYRO LAURENTE, Deysi Lisbeth.

II. Ronda de preguntas:

1. ¿Cómo describiría usted la relación entre la omisión en el pago de vacaciones trucas y la necesidad de recurrir al silencio administrativo positivo en su experiencia laboral?

La omisión de pago de vacaciones trucas se considera una infracción laboral se considera OMISION DE PAGO ADEMAS EL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO SE REFIERE A UNA SOLICITUD NO RESPONDIDA LO CUAL SE CONSIDERA APROBADA.

2. ¿De qué manera considera que la falta de pago oportuno de vacaciones trucas afecta sus derechos laborales fundamentales y su bienestar económico?

LA FALTA U OMISION DE PAGO AFECTA DERECHOS LABORALES QUE PODRIA GENERAR MULTAS PARA EL

EMPREDOR POR EL INCUMPLIMIENTO Y AFECTA
SEGURIDAD LABORAL - EN TODO CASO PODRIA SER
DENUNCIADO ANTE SUNDIFIC O UNA DEMANDA
JUDICIAL

3. ¿Qué impacto ha tenido en su situación laboral la inadecuada aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo para exigir el pago de sus beneficios laborales?

LA OMISION DE PAGO DE VACACIONES TRUNCAS SE RE-
LACIONA CON EL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO
AMBOS IMPLICAN EL INCUMPLIMIENTO DE UN DEBER
POR PARTE DEL EMPREDOR

4. ¿Cuáles consideran que son las principales limitaciones normativas que impiden el pago oportuno de vacaciones truncas a los trabajadores CAS en su entidad?

NO EXISTE LIMITACIONES QUE IMPIDAN EL PAGO
DE VACACIONES TRUNCAS MAS BIEN CAS NORMAS
LEGALES FACULTAN AL EMPREDOR DE INTERPONER
ACCIONES LEGALES ANTE SUNDIFIC O DEMANDA JUDICIAL

5. ¿Qué factores administrativos (presupuestales, procedimentales, de gestión) han observado que contribuyen a la demora o omisión en el pago de vacaciones truncas?

LA GESTION PRESUPUESTARIA NO ES EXCUSA PARA
EL PAGO DE VACACIONES TRUNCAS, QUE TIENE EL
CARACTER OBLIGATORIO

6. ¿Cómo evalúa usted el conocimiento que tienen los administradores de su entidad sobre la normativa del DL 1057 respecto al pago de vacaciones truncas?

LOS ADMINISTRADORES DEBEN TENER CONOCIMIENTO
QUE: LA VIGENCIA DEL D. LEG. 1057 SOBRE DERECHO
DE LOS TRABAJADORES A CAS VACACIONES TRUNCAS Y
EL PAGO DEBE REALIZARSE DENTRO DE 48 HORAS
POSTERIOR AL Cese LABORAL

7. ¿Qué derechos laborales específicos considera usted que se vulneran cuando no se pagan las vacaciones trunca de manera oportuna?

— POR PRINCIPIO SE VULNERA EL DERECHO A RECIBIR UNA COMPENSACION ECONOMICA POR EL SERVICIO PRESTADO
— SE VULNERA EL ART. 24 DE LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERU QUE ESTABLECE "EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A UNA REMUNERACION EQUITATIVA Y SUFICIENTE (QUE PROCURE PARA EL Y ASU FAMILIA UN BIENESTAR MATERIAL Y ESPIRITUAL"

8. ¿Ha experimentado alguna consecuencia personal (económica, familiar, social) derivada de la omisión en el pago de sus vacaciones trunca?

DE MANERA PERSONAL HE EXPERIMENTADO LA AUSENCIA DEL PAGO POR VACACIONES TRUNCA MANIFESTANDO SUBJETIVAMENTE A FACTO DE PRESUPUESTO

9. ¿Qué tipo de responsabilidades o consecuencias jurídicas creen que deben asumir las entidades públicas por la omisión en el pago de beneficios laborales?

LA RESPONSABILIDAD JURIDICA DE LAS ENTIDADES PUBLICAS POR OMISION PAGO DE VACACIONES TRUNCA AL EMPLEADO CONSTITUYE INFRACCION GRAVE SANCCIONADO POR SUMAFIC O EN VIA JUDICIAL.

10. ¿Qué conocimiento tiene usted sobre el silencio administrativo positivo y su aplicación para exigir el pago de vacaciones trunca?

EN CASO DE OMISION DE PAGO VACACIONES TRUNCA PUEDE SER RECLAMADO POR VIA SUMAFIC - SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL O EN VIA TRAMITE JUDICIAL AL JUZGADO LABORAL MAS NO SE APLICA EL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO YA QUE NO ES LA VIA DE SOLUCION, POR NO SER PROCEDIMIENTO EVALUACION PREVIA.

11. ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que ha enfrentado al intentar aplicar el silencio administrativo positivo en su entidad pública?

EL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO NO ES APLICABLE PARA EL PAGO DE VACACIONES TRUNCAS
DE TODOS TRABAJADORES DE CAS.

12. ¿Qué limitaciones procesales o de implementación consideran que impiden la efectividad del silencio administrativo positivo como herramienta de exigibilidad de derechos laborales?

ES INEFECTIVIDAD DE APLICAR EL SILENCIO
ADMINISTRATIVO POSITIVO PARA EXIGIR EL
PAGO DE VACACIONES TRUNCAS YA QUE SE
TRATA DE UN DERECHO LABORAL Y NO UN
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La omisión en el pago de vacaciones trucas a los trabajadores del régimen cas y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo, 2025."

I. Datos del entrevistado.

Nombre y Apellidos:

Profesión: Ingeniero de Sistemas

Función laboral: Responsable de Programas Sociales

Lugar de trabajo: Municipalidad Provincial de Yunguyo

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

Autor del instrumento: SIHUAYRO LAURENTE, Deysi Lisbeth.

II. Ronda de preguntas:

1. ¿Cómo describiría usted la relación entre la omisión en el pago de vacaciones trucas y la necesidad de recurrir al silencio administrativo positivo en su experiencia laboral?

Considero que es una alternativa por la cual podemos
hacer respetar nuestro derecho como trabajadores
el cual es percibir la remuneración correspondiente
a nuestras vacaciones trucas

2. ¿De qué manera considera que la falta de pago oportuno de vacaciones trucas afecta sus derechos laborales fundamentales y su bienestar económico?

De la manera en que demora la Omisión de ser

pago afecta mi bienestar económico ya que dichos ingresos forman parte de mi sustento y del cumplimiento de mis obligaciones económicas personales

3. ¿Qué impacto ha tenido en su situación laboral la inadecuada aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo para exigir el pago de sus beneficios laborales?

Esto retrasa injustamente mi solicitud para el pago de mis beneficios laborales y considero que el incumplimiento de este procedimiento afecta directamente al acceso efectivo de mis derechos laborales

4. ¿Cuáles consideran que son las principales limitaciones normativas que impiden el pago oportuno de vacaciones trunca a los trabajadores CAS en su entidad?

Desconozco cuáles son limitaciones normativas sin embargo la limitación presupuestal de la entidad frente al pago es una de las principales limitaciones ya que es por esta causa que generalmente se niegan a conceder este beneficio laboral.

5. ¿Qué factores administrativos (presupuestales, procedimentales, de gestión) han observado que contribuyen a la demora o omisión en el pago de vacaciones trunca?

Dentro de los factores administrativos, serían la demora a la atención de la solicitud así también la burocracia que existe dentro de la institución, así mismo la falta presupuestal.

6. ¿Cómo evalúa usted el conocimiento que tienen los administradores de su entidad sobre la normativa del DL 1057 respecto al pago de vacaciones trunca?

Considero que conocen el concepto básico pero muchas veces desconocen el cálculo de las horas entre otros.

7. ¿Qué derechos laborales específicos considera usted que se vulneran cuando no se pagan las vacaciones trunca de manera oportuna?

Considero que se vulnera el derecho al descanso remunerado a si mismo a recibir una compensación económica justa ya devengada, al pago puntual de los beneficios laborales, incluso mi derecho a la igualdad frente a otros trabajadores que si reciben sus beneficios en los plazos establecidos

8. ¿Ha experimentado alguna consecuencia personal (económica, familiar, social) derivada de la omisión en el pago de sus vacaciones trunca?

Si claro la omisión del pago de este beneficio me perjudica no solo económicamente, sino en lo familiar ya que al igual que muchos trabajadores somos el sustento familiar.

9. ¿Qué tipo de responsabilidades o consecuencias jurídicas creen que deben asumir las entidades públicas por la omisión en el pago de beneficios laborales?

considero que las entidades deben asumir sanciones Administrativas para los funcionarios responsables

10. ¿Qué conocimiento tiene usted sobre el silencio administrativo positivo y su aplicación para exigir el pago de vacaciones trunca?

Tengo conocimiento que el silencio Administrativo positivo es un mecanismo para poder exigir este beneficio laboral, esta cuando se presenta una solicitud formal y esta no tiene una respuesta en el plazo establecido.

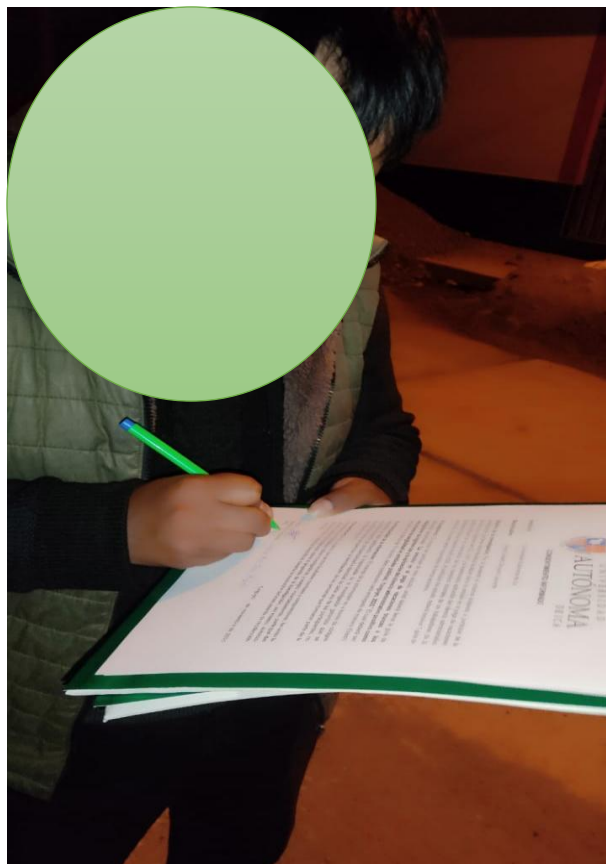
11. ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que ha enfrentado al intentar aplicar el silencio administrativo positivo en su entidad pública?

Primero la falta de orientación e información por parte de las oficinas responsables y segundo, la demora deliberada en recibir o registrar las solicitudes lo que genera incertidumbre al momento de computarse el plazo y por último la resistencia de no reconocer el silencio positivo

12. ¿Qué limitaciones procesales o de implementación consideran que impiden la efectividad del silencio administrativo positivo como herramienta de exigibilidad de derechos laborales?

considero que podría ser la falta de claridad en los plazos y procedimientos internos y entre otros.

Anexo 5: Evidencia fotográfica





UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Deysi Lisbeth Sihuayro Laurente

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad Analizar cómo la omisión en el pago de vacaciones trucas en el régimen del D.L. 1057 y la inadecuada aplicación del silencio administrativo positivo influyen en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la Entidades Públicas durante el año 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 1 guía de entrevista, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar la guía de entrevista denominado "La omisión en el pago de vacaciones trucas a los trabajadores del régimen cas y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo, 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Yunguyo, 11 de noviembre de 2025

Firma: 

Apellidos y nombres:

DNI:



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Deysi Lisbeth Sihuayro Laurente

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad Analizar cómo la omisión en el pago de vacaciones truncas en el régimen del D.L. 1057 y la inadecuada aplicación del silencio administrativo positivo influyen en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la Entidades Públicas durante el año 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 1 guía de entrevista, los cuales serán respondidos de forma anónima.


Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar la guía de entrevista denominado "La omisión en el pago de vacaciones truncas a los trabajadores del régimen cas y la aplicación del silencio administrativo positivo como mecanismo de exigibilidad en entidades públicas, Yunguyo, 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Yunguyo, 11 de noviembre de 2025

Firma: 

Apellidos y nombres: 

DNI: 

Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud



1768342708_TESIS SIHUAYRO LAURENTE DEYSI LISBETH.docx

📅 2026

📅 2026

🎓 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:546271698

Fecha de entrega

14 ene 2026, 5:52 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 ene 2026, 8:44 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1768342708_TESIS SIHUAYRO LAURENTE DEYSI LISBETH.docx

Tamaño del archivo

5.7 MB

104 páginas

16.903 palabras

103.262 caracteres






4% Similitud general

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

Filtrado desde el informe


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

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
7 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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

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