

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**TESIS**

---

**“DESPIDO POR DISMINUCIÓN DELIBERADA Y REITERADA EN EL RENDIMIENTO DE LAS LABORES, DEL VOLUMEN O DE LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN CON LA CARGA PROCESAL DE LOS SECRETARIOS JUDICIALES EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA: Ferrer Escobal, Judith Valeria**

**ASESOR: Chamoli Falcon, Andy Williams**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Derecho procesal  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Derecho

**Disciplina:** Derecho

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72210360

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43664627

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-2758-1867

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Santiago Chavez, Anais	Maestra en derecho y ciencias políticas, con mención en: derecho procesal	44083902	0000-0001-7697-8775
2	Vidal Romero, Hugo Ovidio	Abogado	22474986	0000-0001-6103-6777
3	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001-5570-7124

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

*En la ciudad de Huánuco, siendo las 16: 02 horas del día 30 del mes de Abril del año dos mil veintiuno, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:*

Mtra. Anais Santiago Chávez	:	Presidente
Abg. Hugo Ovidio Vidal Romero	:	Secretario
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	:	Vocal

*Nombrados mediante la Resolución N° 385-2021-DFD-UDH de fecha 26 de abril de 2021, para evaluar la Tesis intitulada “DESPIDO POR DISMINUCIÓN DELIBERADA Y REITERADA EN EL RENDIMIENTO DE LAS LABORES, DEL VOLUMEN O DE LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN CON LA CARGA PROCESAL DE LOS SECRETARIOS JUDICIALES EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO”, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas Judith Valeria FERRER ESCOBAL para optar el Título profesional de Abogada.*

*Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.*

*Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con el calificativo cuantitativo de **TRECE** y cualitativo de **SUFICIENTE**.*

*Siendo las 17:17 horas del día 30 del mes de Abril del año dos mil veintiuno los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.*

Mtra. Anais Santiago Chávez  
Presidente

Abg. Hugo Ovidio Vidal Romero  
Secretario

Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca  
Vocal



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional**



**RESOLUCIÓN N° 385-2021-DFD-UDH**  
**Huánuco, 26 de abril de 2021.**

Visto, el ID 290859-000000054 de fecha 21 de abril de 2021 presentado por la bachiller **Judith Valeria FERRER ESCOBAL**, quien pide fecha y hora de sustentación de tesis, llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional intitulado **“DESPIDO POR DISMINUCIÓN DELIBERADA Y REITERADA EN EL RENDIMIENTO DE LAS LABORES, DEL VOLUMEN O DE LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN CON LA CARGA PROCESAL DE LOS SECRETARIOS JUDICIALES EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO”**, para optar el título profesional de abogada;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada.

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo de año 2015 se crea el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 36 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 366-2020-DFD-UDH que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado **“DESPIDO POR DISMINUCIÓN DELIBERADA Y REITERADA EN EL RENDIMIENTO DE LAS LABORES, DEL VOLUMEN O DE LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN CON LA CARGA PROCESAL DE LOS SECRETARIOS JUDICIALES EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO”** presentado por la bachiller **Judith Valeria FERRER ESCOBAL** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 765-2021-DFD-UDH de fecha 20 de noviembre de 2020, el Dr. Andy Williams Chamoli Falcón, Asesor del Proyecto de Investigación intitulado **“DESPIDO POR DISMINUCIÓN DELIBERADA Y REITERADA EN EL RENDIMIENTO DE LAS LABORES, DEL VOLUMEN O DE LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN CON LA CARGA PROCESAL DE LOS SECRETARIOS JUDICIALES EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, en cumplimiento al Art. 29 del Reglamento de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional**



**RESOLUCIÓN N° 385-2021-DFD-UDH**  
**Huánuco, 26 de abril de 2021.**

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.** - **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña **Judith Valeria FERRER ESCOBAL** para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mtra. Anais Santiago Chávez	:	Presidente
Abg. Hugo Ovidio Vidal Romero	:	Secretario
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	:	Vocal

**Artículo Segundo.** - Señalar el día viernes 30 de abril de 2021 a horas 4:00 p.m., dicha Sustentación pública de manera virtual.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
*[Firma]*  
Dr. FERNANDO CORCONO BARRUETA  
DECANO

## **DEDICATORIA**

Este proyecto de investigación es dedicado a mis padres, quienes han sabido formarme e inculcarme buenas enseñanzas, hábitos y valores; también me han apoyado incansablemente, con lecciones, consejos y siempre motivándome a crecer en todos los ámbitos de mi vida, por sobre todo su extraordinario amor.

De igual modo, dedico este proyecto a toda mi familia, que con su apoyo incondicional han sabido guiarme para continuar con esta extraordinaria carrera profesional, con grandes modelos dignos de admirar e imitar en perseverancia y constancia que los caracterizan.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios, por guiarme en los buenos caminos y brindarme la fortaleza para enfrentar todas las dificultades.

A mi familia por el apoyo incondicional y constante en mi esmero por trabajar y estudiar.

A mi casa de estudios Universidad de Huánuco, por brindarme la oportunidad de ser un profesional, y por otorgarme la formación académica para lograr este proyecto.

De igual manera al docente designado como asesor, por el tiempo y conocimientos compartidos, así como su orientación para el desarrollo del presente proyecto

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VI
ÍNDICE DE GRAFICOS .....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPITULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
CAPITULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. INVESTIGACIONES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. INVESTIGACIONES NACIONALES .....	20
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	33
2.4. HIPÓTESIS.....	34
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	34
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS .....	34
2.5. VARIABLES .....	35
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE .....	35
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE .....	35



2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	36
CAPITULO III .....	37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.1.1. ENFOQUE.....	37
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	37
3.1.3. DISEÑO .....	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	38
3.2.1. POBLACIÓN .....	38
3.2.2. MUESTRA.....	39
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	39
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	40
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	40
CAPÍTULO V.....	42
RESULTADOS.....	42
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	42
4.1.1. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE LA FICHA DE ENCUESTA A LOS EXPERTOS.....	42
4.1.2. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE LA FICHA DE ENCUESTA A LOS SECRETARIOS JUDICIALES .....	63
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ...	73
CAPÍTULO V.....	77
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	77
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	77
CONCLUSIONES .....	81
RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS.....	86

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Se exponen las respuestas que expresan los expertos respecto a la falta de diligencia en las labores por parte de secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco genera excesiva Carga Procesal.....	42
Cuadro N° 2 Se exponen las respuestas que expresan los expertos sobre si existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco. ....	44
Cuadro N° 3 Se exponen las respuestas que enuncian los expertos respecto si realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco. ....	46
Cuadro N° 4 Se exponen las respuestas que expresan los expertos si considera que los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados en la Corte Superior de Justicia de Huánuco. ....	48
Cuadro N° 5 Se exponen las respuestas que expresan los expertos sobre si el rendimiento de las labores o el volumen o de la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal.....	50
Cuadro N° 6 Respuestas de los expertos .....	52
Cuadro N° 7 Respuestas de los expertos .....	53
Cuadro N° 8 Respuestas de los expertos .....	55
Cuadro N° 9 Respuestas de los expertos .....	56
Cuadro N° 10 Respuestas de los expertos .....	58
Cuadro N° 11 Respuestas de los expertos .....	59
Cuadro N° 12 Respuestas de los expertos .....	61
Cuadro N° 13 Respuestas de los Secretarios Judiciales .....	63

Cuadro N° 14 Respuestas de los Secretarios Judiciales .....	64
Cuadro N° 15 Respuestas de los Secretarios Judiciales .....	65
Cuadro N° 16 Respuestas de los Secretarios Judiciales .....	67
Cuadro N° 17 Respuestas de los Secretarios Judiciales .....	68
Cuadro N° 18 Respuestas de los Secretarios Judiciales .....	69
Cuadro N° 19 Respuestas de los Secretarios Judiciales .....	71
Cuadro N° 20 Respuestas de los Secretarios Judiciales .....	72

## ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1 ¿Considera usted que la falta de diligencia en las labores por parte de secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco genera excesiva Carga Procesal? .....	42
Gráfico N° 2 ¿Existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco? .....	44
Gráfico N° 3 ¿Se realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco? .....	46
Gráfico N° 4 ¿Considera que los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados? .....	48
Gráfico N° 5 ¿El rendimiento de las labores o el volumen o la calidad de producción de un secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal? .....	50
Gráfico N° 6 ¿El descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción?54	
Gráfico N° 7 ¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco tienen mecanismos para evaluar la disminución del rendimiento o del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios?.....	57
Gráfico N° 8 ¿Usted conoce del procedimiento establecido en la norma para la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen de producción? .....	58
Gráfico N° 9 ¿La Autoridad Administrativa de Trabajo tiene procedimientos establecidos para evaluar el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?.....	60
Gráfico N° 10 ¿Considera usted que correspondería aplicable la causal de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de labores	

o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen excesiva Carga Procesal?.....	61
Gráfico N° 11 ¿Existe supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco? .....	63
Gráfico N° 12 ¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco, evalúan la carga procesal que posee cada secretaría? .....	64
Gráfico N° 13 ¿Le realizan evaluaciones o existe algún sistema que evalúe la productividad de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco? .....	66
Gráfico N° 14 ¿Todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor? .....	67
Gráfico N° 15 ¿Existen métodos y procedimientos para evaluar el rendimiento, el volumen o la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco? .....	70

## RESUMEN

El presente Informe tiene por denominación “Despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la calidad de producción con la carga procesal de los Secretarios Judiciales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco”. El objetivo general trazado sobre el cual se enmarca el presente informe es establecer si corresponde la aplicación del despido disciplinario por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o volumen o de la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sustentado en la Carga Procesal. La técnica que se utilizó es la encuesta y como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario a abogados en materia laboral, así como los Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco y el análisis documentario de las leyes y doctrina pertinentes, la técnica empleada para el procedimiento y análisis de información obtenida fue métodos y procesos de estadística descriptiva como son los gráficos y tablas en Excel. Dentro de ello determinamos la posibilidad de aplicación de la Carga Procesal como sustento para la aplicación del despido disciplinario por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o volumen o de la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

Sin embargo, también se determinó que para la efectividad de dicha aplicación se requiere una mayor regulación, procedimientos y aspectos a tener en cuenta en los Secretarios Judiciales para la aplicación de esta causa de despido establecida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como en su respectivo reglamento.

**Palabras Claves:** Despido, rendimiento laboral, carga procesal.

## ABSTRACT

The name of this Report is "Dismissal for deliberate and repeated decrease in work performance, volume or quality of production with the procedural burden in the Superior Court of Justice of Huánuco." The general objective outlined on which this report is framed is to establish whether the application of disciplinary dismissal for deliberate and repeated decrease in the performance of the work or volume or the quality of the production of the secretaries of the Superior Court of Justice corresponds de Huánuco supported by the Procedural Charge. The technique used is the find and as a data collection instrument the questionnaire was used for lawyers in labor matters, as well as the Judicial Secretaries of the Superior Court of Justice of Huánuco and the documentary analysis of the pertinent laws and doctrine, The technique used for the procedure and analysis of the information obtained was descriptive statistical methods and processes such as graphs and tables in Excel. Within this, we determine the possibility of applying the Procedural Burden as support for the application of disciplinary dismissal due to deliberate and repeated decrease in the performance of the work or volume or the quality of the production of the secretaries of the Superior Court of Justice of Huánuco.

However, it was also determined that for the effectiveness of said application, greater regulation, procedures and aspects to be taken into account in the Court Clerks for the application of this cause of dismissal established in the Labor Productivity and Competitiveness Law, as well as in its respective regulations.

**Keywords:** Dismissal, job performance, procedural burden.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo desarrollado, fue realizado después de un estudio efectuado respecto a la institución del Poder Judicial la cual con el pasar de los años ha ido creciendo, de igual modo la población; por tanto, también se incrementaron las controversias jurídicas que tienen que ser resueltas por tal entidad. En ese contexto, los organismos auxiliares que apoyan a los jueces en su labor judicial (Secretarios y Relatores de Sala, Secretarios de Juzgado y Oficiales Auxiliares de Justicia), deben generar una producción promedio en sus labores y en la calidad de producción en los procesos que se conocen en tal institución, para que así se pueda lidiar con la cantidad de casos que se tramitan y no exista una exagerada aglomeración; no obstante, sucede lo contrario, puesto que se ha observado que existen trabajadores, que llevan tiempo laborando, empero presentan una disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, generando incremento en la carga procesal, y retrasando así los procesos.

Por lo cual debe determinarse si corresponde aplicarse lo referido al despido justificado amparado en la causal de disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, el cual se encuentra prescrito a través del literal b) del artículo 61 del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral y literal b) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 de la LPCL.

Asimismo, el presente proyecto está enfocado en establecer si corresponde la aplicación del despido disciplinario por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o volumen o de la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sustentado en la Carga Procesal, para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta que se efectuó a los diversos abogados de la ciudad de Huánuco, así como a los Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco; teniendo una significativa limitación con el contacto y ubicación de los sujetos objeto de muestra.



El informe de investigación los presentamos dividido en cinco capítulos los que a continuación sintetizamos:

En el Capítulo I, iniciamos con el problema de investigación, del mismo modo se da a conocer la descripción del problema, la formulación del problema, estableciéndose los objetivos generales, así como los objetivos específicos, la debida justificación, limitaciones y la viabilidad de la presente investigación.

Ahora en el Capítulo II, designado Marco Teórico, se relata y expone las bases teóricas referidas al despido justificado amparado en la causal de disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción.

Por otra parte, en el Capítulo III, signado Metodología de la Investigación, en el cual se establece de notorio el tipo de investigación que efectuamos, dentro del cual se discurre el enfoque, el alcance o nivel, el diseño, la población y muestra; así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

En el Capítulo IV, nombrado Resultados, se pone en conocimiento la presentación y análisis de los resultados obtenidos, contrastación y prueba de las hipótesis.

Finalmente, en el Capítulo V denominado Discusión de los Resultados, se muestra la contratación de los resultados obtenidos en la investigación con las referentes bibliográficas, de los antecedentes y bases teóricas, así como la contrastación de la hipótesis general con sustento en la prueba de hipótesis. Para luego, terminar dándose a conocer las conclusiones arribadas y las debidas recomendaciones; con las cuales propongo mis sugerencias pertinentes. Y, para terminar, se entran en el último tramo las referencias bibliográficas, y los respectivos anexos del proyecto efectuado.

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En nuestro país, existen diversas instituciones públicas, ya sea el Poder Judicial, Ministerio Público, Defensoría del Pueblo, entre otras; en las cuales siempre se ha escuchado hablar de la excesiva acumulación de casos, lo cual ha servido de justificación para la demora en el trámite de los mismos.

Aunando en la institución del Poder Judicial, y como lo señala (Wilson, 2008), es normal (...) “que el Poder Judicial acumule casos sin resolver. Sin embargo, una aglomeración exagerada es síntoma de un funcionamiento inadecuado” (p. 8). Asimismo, es preciso señalar que, esta institución con el pasar de los años ha ido creciendo, y de igual modo la población; por lo que, también se incrementaron las controversias jurídicas que tienen que ser resueltas por tal entidad. En ese contexto, los organismos auxiliares que apoyan a los jueces en su labor judicial (como son los secretarios, relatores de las Salas, los secretarios de Juzgado y Oficiales Auxiliares de Justicia), deben generar una producción promedio en sus labores y en la calidad de producción, para que así se pueda lidiar con la cantidad de casos que se tramitan y no exista una exagerada aglomeración; no obstante, se ha observado que existen trabajadores, que llevan tiempo laborando, empero presentan reducción deliberada o también reiterada del desempeño en las labores, del volumen de la producción o en la calidad de la misma, generando incremento en la carga procesal, y retrasando así los procesos.

Por otra parte, es preciso señalar que si bien nuestra Carta Magna prescribe en su artículo 22 “*El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*” y el Artículo 23 “*El trabajo, en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado*”, asimismo el artículo 43 del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), establece que, el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral; en ese sentido, si la constitución y

las leyes establecen diversos derechos para los trabajadores, así como su estabilidad laboral, por ello también debe considerarse que el empleador debe tener trabajadores que posean un rendimiento proporcional con dedicación, interés e iniciativa a su trabajo desde el ingreso en su institución, como lo es para el caso de la Corte Superior de Justicia de nuestra ciudad Huánuco, y de no darse esta última situación el empleador pueda ejercer su potestad de despido, conforme lo disponen las normas vigentes.

Para tal caso, debe determinarse si corresponde aplicar lo referido al despido justificado por la causal de reducción deliberada así como la reiterada en el desempeño en las labores que prestan o en el volumen o la calidad de lo que producen, que se puede verificar de manera fehaciente o con la afluencia de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, lo cual se encuentra prescrito a través del literal b) del artículo 61 de la LPCL y literal b) del artículo 25º del Decreto Supremo N°003-97-TR, del Texto Único Ordenado del D. L. N°728 de la LPCL (El Reglamento).

Y tal como se advierte en la LPCL y El Reglamento, si bien esta consigna la reducción deliberada así como la reiterada en el desempeño en las labores que prestan o en el volumen o la calidad de lo que producen, como una causal justificada para el despido, relacionada con la conducta del trabajador, las normas que regulan dicho escenario, no han desarrollado menudamente cuando el empleador estando en todas sus potestades puede invocarlo; es decir, no brinda los alcances que deban perseguirse para calcular la reducción deliberada y reiterada del desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de lo que producen, haciendo complicado que el empleador pueda ejercer su facultad disciplinaria.

En el caso que nos interesa como estudio de investigación, es preciso señalar que se pretende establecer si corresponde la aplicación de la carga procesal como sustento para la aplicación del despido por la reducción deliberada así como la reiterada en el desempeño en las labores que prestan, el volumen o la calidad de lo que producen; por tanto, debemos analizar dicha norma, jurisprudencia y doctrina para tal fin, teniendo en consideración que existen secretarios en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que tienen

una reducción deliberada así como constante en el desempeño en las labores que prestan, en el volumen o la calidad de lo que producen en sus labores encomendadas como organismos auxiliares que apoyan en la labor judicial, que genera incremento en la carga procesal. Para así, finalmente establecer si corresponde la aplicación del despido por tal causal, en los secretarios de la Corte Superior de Justicia del distrito de Huánuco y esta pueda ser aplicada para el mejoramiento del sistema judicial y la reducción de carga procesal.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Se puede aplicar el despido disciplinario por disminución deliberada, así como la reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco con sustento en la Carga Procesal?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Qué relación existe entre la baja producción y la carga procesal de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?
- ¿De qué manera la baja producción puede ser causal meritoria de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?
- ¿De qué forma la Autoridad Administrativa de Trabajo puede evaluar la disminución deliberada del rendimiento de las labores o y reiterada del volumen o la calidad de lo que producen para la realización del despido de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Establecer si corresponde la aplicación del despido disciplinario por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o volumen o de la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sustentado en la Carga Procesal.

### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación que existe entre la baja producción con la carga procesal de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.
- Establecer de qué manera la baja producción es causal meritoria de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, así como del volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.
- Determinar de qué forma la Autoridad Administrativa de Trabajo puede evaluar el por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, así como del volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación materia de la presente es justificada por las siguientes consideraciones.

En primer lugar, puesto que nos permitió justificar jurídicamente el problema planteado desde un punto de vista práctico, toda vez que busca contribuir acerca de la aplicación del despido por la reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores, así como del volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de nuestra ciudad. De igual manera el análisis de esta investigación valió como sustento de información otros estudios de indagación que se efectúen con relación al problema de indagación materia del presente.

Del punto de vista teórico, esta investigación buscó ayudar a la comprensión en materia de derecho laboral al cual nos avocamos, y nos brindó los alcances para establecer si la norma es clara, para poder aplicar el despido relacionado con la conducta del trabajador, por una falta grave, cuando exista reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores, del volumen o de la calidad de producción, teniendo como sustento para tal la carga procesal de los secretarios en la Corte Superior de Justicia de esta ciudad.

Ahora desde el punto de vista metodológico esta investigación ha utilizado los procedimientos del método científico para agrandar los conocimientos, empleándose la indagación estudiando para ello las variables, estableciendo cual es la relación entre las mismas.

#### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

En las limitaciones que se tuvo en esta investigación se encontró el reducido tiempo por las labores a las que se encuentra sujeta la investigadora, así como la dificultad para poder ubicar y encuestar a través de medios electrónicos a los sujetos objeto de muestra de la presente investigación, debido a lo dispuesto mediante Decreto Supremo N°08-2020-SA, ampliado por Decreto Supremo N°020-2020-SA, nuevamente ampliado con Decreto Supremo N°027-2020-SA, los cuales declaran la emergencia sanitaria a nivel nacional.

#### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El actual trabajo de investigación resultó viable y factible debido a la guía del asesor para la investigación, así como de facilidades electrónicas que tuvimos para la investigación de bases teóricas y desarrollo del mismo.

De igual modo, por contar con un asesor experto en lo jurídico y metodológico para la realización del trabajo.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. INVESTIGACIONES INTERNACIONALES**

En España, Ortega (2018), abordó la investigación sobre el despido disciplinario, teniendo como conclusión más importante que la quinta causal justa respecto a este tipo de despido a que hizo mención es la “disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado”. Señala que de manera adecuada y por un espacio de tiempo razonable ha de ser observado el trabajador para así ser valuada su actividad y si aquella es efectuada con un rendimiento adecuado a como lo efectuaba anteriormente con carácter habitual. Asimismo, señala que no se tiene una medida que pueda ayudar a determinar un porcentaje preciso para ser calculado el declive de este rendimiento en una forma considerable del trabajador. También consideró el investigador que la constancia de dicho rendimiento deja entrever la gravedad de tal incumplimiento para tal caso debe conservarse por un periodo moderado o constante de tiempo, sumado a ello, la mencionada persistencia o constancia en la disminución debe efectuarse por un lapso de tiempo que sea suficientemente, preciso para que revele que no fue de carácter ocasional o temporal.

Asimismo en España, Mariano (2018) abordó la investigación sobre paradojas del despido por ineptitud y su correspondencia con la edad y la ineptitud, la cual tuvo como objetivo ahondar en el proceso de la extinción de los contratos por despidos y específicamente manejar el caso de cuando la ineptitud sea sobrevenida, respecto a la delineación que realiza su Estatuto de los Trabajadores sobre la causal objetiva de despido, y trazó como conclusión que los diversos artículos como capítulos objeto de ese estudio, se ha planteado que la extinción del contrato por la causal de ineptitud sobrevenida en los despidos por

origen con causales objetivas, ubican determinado potestad de disposición sobre las obligaciones de los empleados en la influencia de la capacidad y conexión de la empresa que su normativa estatutaria ofrece. Es así que, que primariamente podría pensarse sobre la incapacidad que sobrevenga y haga alusión a aquellas situaciones en las que al prestador de servicios laborales se le sea imposible efectuar, con el contrato pactado, en aquellas obligaciones que ha contraído con la empresa, pero de manera involuntaria.

### **2.1.2. INVESTIGACIONES NACIONALES**

En Perú, Obregon (2015) abordó la investigación sobre consideraciones acerca del despido por la causa de Rendimiento Deficiente. Sus principales conclusiones son las que a continuación se precisan. Que conforme lo señala la Ley de Productividad Laboral, la cual prescribe en su normativa que la probabilidad de que el empresario como parte de sus facultades potestativas ponga final al contrato laboral, por alguna causal justificada como es la del “rendimiento deficiente” de un trabajador; en relación que las “carencias” que conceptúan éste “rendimiento deficiente” sujetan un gran grado de ambigüedad, y por ello el despido sería estimado como una causal correctamente aplicada cuando tenga para dicho efecto las pruebas sustentatorias que logren presentarse por parte del empresario. b. Para tal caso de objetivizar la mencionada causal de este tipo de despido y es preciso que se tenga a bien de presentar la “Carta de Comunicación de Rendimiento Deficiente” que resulta ser el instrumento sustentatorio (“Informe Evaluativo”) el cual acreditaría el “rendimiento deficiente” apoyado en parámetros de “habitualidad y reiterancia” así del mismo modo debe tener un balance estadística del grado de rendimiento del mismo trabajador y cotejando con este el rendimiento de los demás trabajadores que posean parecidas obligación y responsabilidad dentro de un normativa o reglamento de funciones que tengan situaciones parecidas. c. El mencionado requerimiento de “habitualidad y reiterancia” hace alusión a que la falencia debe estar presente en más de una ocasión para configurarse tal causal; d. El empresario posee



la facultad de normar dentro de la institución a su cargo, a través del Reglamento de control de rendimiento, además también del procedimiento para realizarse dicha Evaluación y los patrones o alcances a los que van a estar sujetos a evaluación los trabajadores.

Igualmente, Arcentales (2018) abordó la investigación sobre el Nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización sobre despido arbitrario efectuados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012- 2017. Teniendo como objetivo general el cual fue determinar el grado de eficacia del artículo treinta y cuatro del Decreto Supremo N 001-96-TR frente al rendimiento deficiente de un trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario llevados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 2012-2017. La muestra de estudio estuvo compuesta por veinte procesos de indemnización por despido arbitrario llevados en el Segundo Juzgado en materia Civil de la ciudad de Tarapoto por el periodo 2012-2017. Entre las técnicas y los instrumentos para recolección de datos fueron ficha de recopilación de datos, entrevista y encuesta. Su principal conclusión fue que, en aquellos procesos conocidos sobre las indemnizaciones que sean efectuados por despido arbitrario señala que el 55% de estos eran indemnizaciones referido a asuntos diferentes al investigado, y por otro lado que lo sobrante si se encontraba relacionado a la comprobación del rendimiento del trabajador solo fue que el 10% de los procesos los que se reflejaron con sentencias a favor y que el 35% se reflejaron con sentencias no favorables. En tan situación el investigador de este estudio ha podido concluir que numerosos de los procesos de indemnización por despido arbitrario de verificación del rendimiento del prestador de servicios laborales afectan los derechos de empleados o trabajadores toda vez que el empresario tiene mayores recursos y posibilidades para presentar instrumentos de probanza, toda vez que esos instrumentos son efectuados por su cuenta y con ellos es que se habrían probado o acreditado el rendimiento deficiente del empleado.

Por otra parte, Carreño, (2017), abordó la investigación sobre la celeridad del proceso y el incremento de la carga procesal con la ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017, las técnicas e instrumentos que se utilizó para la recolección de información fueron la técnica de encuesta, análisis documentales y fuentes primarias, y en los instrumentos el cuestionario, además de fichas de bibliografía, de resúmenes y las de tesis como sustento de primera mano. Asimismo, como conclusión más importante se tuvo que cuando no se tenga un conjunto adecuado de actitudes, en mayor cantidad será el aumento de la carga procesal con la ley procesal de trabajo en los juzgados especializados en materia laboral de la corte superior de justicia de Lima del año 2017.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **El Despido**

Respecto al despido Arce, (2008) describe que “el despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador”.

Por su parte Plá, citado por (Blancas, 2013) “señala que el despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo” (pp. 65-66).

### **El Despido Disciplinario**

De acuerdo a Vlas, (2019), quien precisa que:

Cuando hablamos de despido este se entiende la extinción del contrato de trabajo ya sea tanto a decisión o voluntad unilateral del empleador, singularidad que se discrepa e identifica, sobre las diversas causales de extinción del vínculo laboral con los que contamos en nuestra norma. Es así que tenemos en nuestro país que dicha potestad disciplinaria solo cabe aplicarse cuando exista una causal justa para su aplicación y su ausencia acarrea consecuencias desfavorables para el empleador, como pueden ser la reposición o mínimamente, el pago correspondiente por una indemnización al prestador de servicios labores. En ese contexto, el despido

es “causal” y no libre, sin perjuicio de que de modo excepcional se admitan elementos para dicha situación sin acreditación de la causal, como puede ser el período de prueba, y otros que sean ya más concretos de de vínculos laborales de situaciones singulares de las normas. (p.8).

### **Características**

Según Cabanellas, (citado por Pilotto, 2004) refiere que:

[La] “facultad disciplinaria que ejerce el empresario se configura como consecuencia lógica de sus facultades de dirección y control adoptando como finalidades la sanción y corrección de indebidas conductas de sus trabajadores que desconocen las obligaciones derivadas de la ley” (p. 464). O como también pueden omitir o desconocer sus responsabilidades que resulten y provengan además de la ley, un convenio, estatuto o normativa que imponga el mismo empresario en la empresa que dirija, o lo precise así su mismo contrato.

De igual modo como refiere Monereo y Moreno citado por (Toyama, 2009) respecto al despido:

Lo señala como aquella que presume la extinción del contrato que regula la relación laboral que deviene de decisión de posea el empresario, el cual tiene que ver con las características que se señalan a continuación: a)acto unilateral que efectúa el empresario por lo que para su vigor no es necesario que exista asentimiento por parte del empleado b)acto constitutivo mientras que el empleador no lo formule simplemente lo efectúa directamente; c)acto recepticio este se refiere que la decisión del empresario de extinguir la relación laboral debe ponerse en conocimiento al prestador de servicios laborales para que recién surta efectos. (p.134)

Al respecto, Montoya Melgar citado por (Blancas, 2013), señala “que las características del despido son:

- a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.

- b) Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- c) Es un acto recepticio en cuanto a su eficacia, pues depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan a futuro los efectos del contrato” (p. 66).

### **Causa Justificada de Despido**

De acuerdo con la causal de despido asumimos que la normativa en materia laboral vigente ha agrupado en dos distintos grupos a las causas justas de despido que son las que detallamos a continuación: a) aquellas que resultan de la capacidad que tiene el empleado y b) aquellas que deviene de la conducta del mismo. Aparte de estas condiciones no se tiene ninguna otra que le conceda al empleador la potestad realizar despido alguno a sus trabajadores.

En este contexto se tiene que el régimen laboral de nuestro país acopia “el criterio anotado en el artículo 4 del Convenio 158 OIT el cual preceptúa que, además de las causas justificadas por las necesidades de funcionamiento de la empresa, el despido podrá responder a causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador”. (El convenio 158 respecto a la terminación de la relación de trabajo, 1985)

#### **a) Falta de la capacidad**

La escasa capacidad para trabajar puede ser comprobada con tres apartados: a) con el deterioro de la facultad física, mental o la ineptitud que sobrevenga a un trabajador que sea fundamental para el ejercicio de las funciones a su cargo; b) el rendimiento deficiente con conexión a la capacidad del empleado y desempeño promedio de los deberes que competen al trabajador, y que estén bajo condiciones parecidas; c) la contraria injustificada del empleado a realizarse el examen médico establecido en la norma, que puedan determinar su vínculo, que tiene

el objeto de prevenir accidentes o enfermedades. (T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997, art. 23)

Respecto al detrimento de la facultad mental refiere Miyagosuku (2009) lo siguiente:

Que, el deterioro o ineptitud que sobrevenga al trabajador, la cual para tal caso debe ser supervizada, por el Essalud, como también puede realizar el Ministerio de Salud o Junta de Médicos elegida por el Colegio de Médicos. Precisa también que, la referida causal debe necesariamente estar precisada, en el documento para evitar analogías o posible confusión sobre los aspectos que puedan dañar la capacidad del trabajador, que conjeturan el menoscabo absoluto de las facultades tanto físicas como mentales del empleado. Y puntúa, además Miyagosuku (2009) que, “En tal sentido hay que decir que la causal de despido en mención implica una invalidez permanente en tanto los casos en que se presenta una invalidez absoluta, sea parcial o total, implicarán la extinción del vínculo de trabajo por un hecho ajeno a la voluntad de las partes”. (p. 135)

Por otra parte, también menciona Blancas (2006) que:

[Ahora bien respecto a la otra causal] que “el rendimiento deficiente supone la existencia de una incapacidad permanente, habitual, continuada, establecida en función del rendimiento precedente del mismo trabajador o el promedio de los demás trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones atendiendo a la norma”.

Finalmente, Arce (2008), señala lo siguiente:

[La] “Negativa injustificada a realizarse un examen médico (...) [es] para evitar enfermedades o accidentes. Al respecto se ha considerado que tal causal de despido relativo a la capacidad del trabajador (...) procuran la preservación de capacidad del trabajador busca evitar que recaiga en incapacidad”. (p. 144)

## **b) Faltas de la conducta**

Habiéndose ya mencionado las causas justificadas de despido concernientes con la capacidad del empleador, corresponde ahora tratar los elementos relacionados con la conducta del empleado que el empleador puede utilizar de sustento para así ejercer su potestad de despido. Ese referido despido disciplinario, procede ante determinadas inconductas del empleado, se entabla en los supuestos que detallamos a continuación según la normativa vigente y son los siguientes:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena por delito doloso.
- c) La inhabilitación del trabajador (T.U.O. del Decreto. Leg. 728 de la LPCL, 1997, art. 24)

## **Causales de Despido por Falta Grave**

La falta grave es la contravención que efectúa el trabajador a aquellas obligaciones fundamentales que proceden del contrato, de tal forma, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Las faltas graves son:

- a) “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo (...)” (T.U.O. del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997, art. 25, inciso a)
- b) “La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada

fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa”; (T.U.O. del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997, art. 25, inciso b)

### **Rendimiento Adecuado**

Conforme la norma señalada líneas arriba, de acuerdo al inciso b) del artículo veinticinco de la Ley Laboral la disminución deliberada y frecuente en el rendimiento de labores o del volumen así como de la calidad de lo que producen supervisada fehacientemente califica como una causal de falta grave plausible de ser objeto despido.

De igual manera, Miyagusuku (2009), menciona que:

El “rendimiento deficiente supone que la producción o calidad de la labor del trabajador infractor decaiga respecto de su nivel normal, labor defectuosa se podrá determinar en relación con rendimientos anteriores del mismo trabajador o con el rendimiento promedio de los demás compañeros que realizan otras labores que la producción o calidad de la labor del trabajador infractor decaiga respecto de su nivel normal.”.

En este sentido, se castiga de modo disciplinario la falta o poca diligencia en las labores que se presten como parte de su contrato, la demostración de ello no requiere de una minuciosa evaluación de la efectiva infracción o falla del trabajador sobre el cuidado en las labores. Es en razón a ello, que la normativa legal vigente que corresponde establece la reducción deliberada y reiterada de las labores tendrá que ser supervisada fehacientemente para tal caso puede solicitarse la ayuda del Ministerio de Trabajo, quien, a la misma vez, si así lo requiere tiene la facultad de pedir ayuda del sector al que pertenece la empresa cuyo rendimiento se evalúa. Sumado a ello, también del elemento que contiene la relación laboral de la falta y el

otro transitorio concerniente a la constancia y a la valoración por un lapso de tiempo, el empresario solicitará necesariamente valerse de algún medio de prueba para que se proceda a despedirlo sobre una causal justa. Miyagusuku (2009).

### **Diferencia entre Rendimiento deficiente (Capacidad) y disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de labores (Conducta)**

La voluntariedad en la conducta del trabajador es el elemento que permite diferenciar la ineptitud objetiva de la disminución de rendimiento disciplinario. Mientras que en la ineptitud sobrevenida se produce una pérdida de las facultades laborales del trabajador, la disminución disciplinaria en el rendimiento del trabajo se presume la plena habilidad del trabajador para desarrollar la tarea laboral encomendada, que, por dolo o culpa, no actúa diligentemente. (Arias Domínguez, 2005).

### **Factores de evaluación de desempeño para medir el rendimiento laboral**

1. El Conocimiento de Cargo: Calcula el nivel de conocimientos que posee el trabajador en relación al cargo que desempeña.
2. Calidad de Trabajo: Reflexione sobre la exactitud, minuciosidad, limpieza y dedicación de los trabajadores en sus respectivas labores. Tomándose en cuenta la dimensión y constancia de sus aciertos y equivocaciones.
3. Productividad: Computa el volumen de labor que produce el servidor de acuerdo a las exigencias del cargo.
4. Responsabilidad: Computa la acción del servidor para efectuar sus obligaciones con convicción y sin necesidad de vigilancia, así como el nivel de confianza que se merece en su labor.
5. Iniciativa e identificación: Calcula tanto la dedicación al trabajo, la superación, así como la cooperación con otros trabajadores y aún más con la misma entidad.



6. Espíritu de superación: Tómesese en consideración su inclinación y dedicación para aprender y conocer más del cargo asignado. Inclinación por tener ganas de aprender nuevas asignaciones.
7. Actitud: Valorar su desprendimiento y disposición del trabajador hacia su centro de labores.
8. Asistencia: Mide el nivel de asistencia y puntualidad en el cargo que ostenta, así como la continuación en el puesto.
9. Trabajo en equipo: Calcula el ánimo de asistencia y colaboración que manifiesta el trabajador para brindar a sus colegas la ayuda necesaria.
10. Relaciones interpersonales: Establece las relaciones interpersonales que desarrolla el trabajador para con sus compañeros y todo público en general.

**La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción.**

Como ya se mencionó de acuerdo al inciso b) del artículo veinticinco de la Ley Laboral la cual prescribe la disminución deliberada y constante en el rendimiento de las labores, del volumen, así como de la calidad de lo que producen califica como una de las causales graves meritorias de despido, que estuviese relacionada con respecto a la conducta del empleado.

Según la Corte Suprema en la Casación N° 199-2004, (mencionada en el VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) acerca de la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las obligaciones laborales, así como del volumen o de la calidad de la producción:

“Ha mencionado que debe observarse el deber de diligencia del trabajador, pues el deber de trabajar [debe] hacerlo diligentemente, de cumplir la prestación de manera ordenada y no defectuosa. La ejecución satisfactoria y ordenada del trabajo. Como manifestaciones de esta exigencia, encontramos en los literales b) y c) del citado artículo 25 del

Decreto Supremo N° 003-97-TR,” en ese contexto este prevé en sus normas la posibilidad que el contratante castigue la disminución deliberada y reiterada del rendimiento de ciertos trabajadores, y del mismo modo el mal manejo de los bienes del empleador.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional signada en el Exp. N° 0794-99-AA/TC., ha precisado:

(...) “[Q]ue no solo basta verificar las deficiencias del trabajador, que deben ser comparadas con sus compañeros y su propio rendimiento. Así, se señala que “de los resultados de dicha evaluación se constata no solo que su rendimiento es claramente deficiente en comparación con el promedio de los demás operadores, sino que (...) se percibe una clara disminución de su rendimiento en comparación con su propio rendimiento (...), lo que evidencia la deficiencia de su rendimiento, [por tanto] la demandante habría incurrido en causa justa de despido relacionada con su conducta y capacidad prescrita en los incisos a) y b) del artículo 25 de la precitada ley (...)”.

Por otro lado, como lo señala Dollan, Valle, Jackson y Schuler (2007), respecto a la valoración del rendimiento precisan que “se define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relaciones con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo la empresa, y si ésta podrá mejorar su rendimiento futuro” (p.. 229)

### **Trámite del Despido Disciplinario por Falta Grave**

El Decreto legislativo N° 728 establece en sus artículos 67 al 70 lo siguiente.

“Artículo 67.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador sin antes otorgarle un plazo razonable no menor a seis días naturales para que demuestre su capacidad, corrija su deficiencia o pueda defenderse de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal

posibilidad. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el artículo 68 deberá observarse el principio de inmediatez”.

“Artículo 68.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo; si el trabajador se negara a recibirla, será enviada por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa, distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

Artículo 69.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

“Artículo 70.- Producido el despido el empleador puede proponer la reposición del trabajador durante el juicio. En tal caso el juez dictará resolución cortando la secuela del procedimiento disponiendo que el trabajador opte por la reposición o por la indemnización a que se refiere el artículo 76. La oposición deberá ser ejercitada por el trabajador dentro de ocho (8) días hábiles de notificado con la citada resolución. De no producirse se entenderá que éste optó por la indemnización.”

Respecto al procedimiento antes al despido diferirá de acuerdo a la causa que se resulte invocar, y en el caso de la comisión de falta por causal relacionada con la conducta de un trabajador.

Como precisa, Miyagusuku (2009):

Este tipo de despido por falta que tenga que ver con la conducta, inicia con enviar al trabajador la carta con la que se le imputa la respectiva falta que se alega cometió, conocida en la Ley como carta de “preaviso”, concediéndole el tiempo de seis días naturales para que pueda ejercer su derecho a la defensa. Y por el periodo mencionado el empresario puede si

así lo considera, exonerar al empleado de su obligación de asistir al centro de labores sin que esta limite su derecho a defenderse.

Es indispensable que la carta de “preaviso”, con la cual se efectúa el despido sea precisa en indicar la causal así como la fecha del cese, para que así el trabajador posea total conocimiento y le sea claro la razón legal por la que el empleador ha decidido separarlo del centro de labores, y pueda con ello ejercer respectiva defensa.

Puntúa que la carta de imputación no necesariamente debe contener un relato detallado y minucioso sobre los hechos que se estiman como una falta grave, pero contrariamente si es necesario que se cuente con una descripción clara que sea capaz de que permitir al trabajador tener el conocimiento de los hechos que se le imputan y poder así ejercer su derecho a la defensa legítima.

Pasados los seis (6) días referidos para que el trabajador realice sus descargos por la falta grave imputada respectivamente, el empleador podrá cursar la respectiva carta de despido al trabajador. Finalmente, la carta de despido será entregada al trabajador directamente y en su defecto por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos (p. 267-269).

Finalmente, también es imprescindible mencionar al Reglamento Interno del Poder Judicial, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ, DEL 03 de febrero de 2004, en su artículo 78, literal b), establece que se tipifican como faltas, todas aquellas que establezca la legislación laboral vigente, así como las que establezca dicho reglamento y las directivas que lo complementen;

“... La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar apoyo del sector al que pertenece la empresa”.

## **Carga Procesal**

De acuerdo a lo señalado por Hernández, (2006) la carga procesal “es el gran número de escritos y demandas que ingresan al poder judicial por otro lado se adiciona los trámites internos de la cantidad, todo lo mencionado anteriormente genera acumulación en el despacho judicial” (p. 63).

También como refiere Gutiérrez, (2015) [lo] “define como todo trabajo que se encuentra acumulado en un despacho judicial, al existir la figura ya mencionada se producirá el retraso judicial, que afectara a los trabajadores judiciales y a las partes; es necesario mencionar que el retraso judicial se incrementa”.

El “retraso judicial tiene que ver mucho con las actitudes que presenta el trabajador judicial, ya que el trabajador tiene que tener compromiso, liderazgo y debe ver por parte del estado supervisión de los procesos, capacitación y definición de metas sin vulnerar el debido proceso” (Hernández, 2006, p. 57).

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

**Despido:** (Ossorio, 2012) nos señala que “se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo que celebrado con uno o varios trabajadores”. (p. 339).

**Despido Disciplinario:** (Miyagusuku, 2009, precisa que, “La facultad disciplinaria que ejerce el empresario que se configura como consecuencia lógica de sus facultades de dirección y de control adoptando como finalidades la sanción y corrección de las indebidas conductas de trabajadores que desconocen las obligaciones derivadas de la ley” (p. 134).

**Normas:** Según lo señala el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española lo define como “regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.”. (p. 4301)

**Falta Grave:** “Es la infracción efectuada por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de Trabajo, hasta el punto que haga

irrazonable la subsistencia de la relación laboral” (Decreto Legislativo 728 Ley de Fomento del Empleo, 1991, art. 61)

**Autoridad Administrativa de Trabajo:** Se considera al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

El despido por reducción deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la calidad de lo que producen corresponde ser aplicados a los secretarios de la Corte Superior de Justicia del distrito de Huánuco que probado por el empleador y verificado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se demuestre que la excesiva carga procesal que poseen es porque ha disminuido deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, o el volumen de la calidad de la producción.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

Existe considerable relación entre el rendimiento de las labores, el volumen o la calidad de la producción y la Carga Procesal de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

La baja producción es el factor que se debe utilizar para la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

La Autoridad Administrativa de Trabajo debe establecer un procedimiento para el apoyo a la evaluación de la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, así como del volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE**

Carga Procesal

### **2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Despido por disminución deliberada, reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o calidad de la producción.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	DIMENSIONES
<b>Variable Dependiente</b> Carga Procesal	Baja producción	Falta de diligencia del trabajador
	Demora en los procesos	Supervisión y control
	Aglomeración de procesos	Evaluaciones de productividad Poca dedicación, interés e iniciativa
<b>Variable Independiente</b>		Causa Justificada
Despido por disminución deliberada, reiterada en el rendimiento de las labores	Falta grave meritoria de despido	Procedimiento establecido en la norma Apoyo de Autoridad Administrativa

**Elaboración. Propia**



## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación es aplicada, la cual como refiere, Llanos (2009) “consiste en trabajos originales realizados para adquirir nuevos conocimientos; sin embargo, está dirigida fundamentalmente hacia un objetivo práctico específico” (p. 210).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

La presente investigación tiene un enfoque mixto, toda vez “que representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

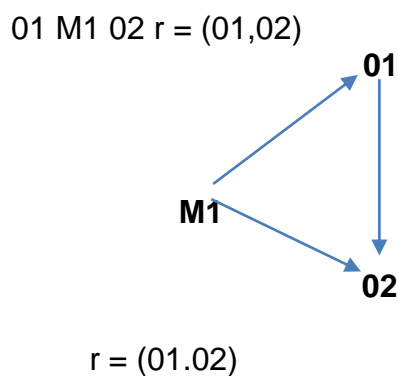
##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El presente trabajo de investigación por sus características constituye una investigación descriptiva y explicativa. Entendemos por nivel de investigación descriptiva aquel que “(...) narra, describe o explica minuciosamente lo que está sucediendo en un momento dado y lo interpreta” x, mientras que, la investigación explicativa “(...) es la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de aquellos...Esta dirigida a responder las causas de los eventos físicos o sociales y su interés se centra en explicar por qué y en qué condiciones ocurre un fenómeno o porque dos o más variables se relacionan, Hay predominio de explicación, descripción y correlación(...)”

### 3.1.3. DISEÑO

“El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Sobre el diseño de esta investigación es de mencionar que es no experimental de carácter transeccional, el esquema del diseño será el siguiente:



Dónde:

**M1** = Muestra

**01** = Medición de la variable independiente

**02** = Medición de la variable dependiente

**r** = correlación entre la información 01 y 02

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Se tuvo como sujetos de información a los abogados en materia laboral que radiquen en esta misma ciudad, y al establecerse que dicha información es indeterminada no es posible cuantificar la población. Asimismo, se tendrá como sujetos de estudio a los secretarios de la

Corte Superior de Justicia de Huánuco sede anexo, que contabilizados son 25.

### **3.2.2. MUESTRA**

Si bien no se ha podido determinar la cantidad de población, que se manipuló la técnica no probabilística de tipo intencionado o selectivo, considerando a 12 abogados en materia laboral que radiquen en esta misma ciudad; asimismo, de los 25 secretarios (as), que laboran en la sede anexo, se encuestará a 15.

Como ya lo hemos mencionado, para la obtención de la muestra de proyecto de investigación realizado, se empleó el muestreo no probabilístico, por conveniencia, toda vez que este nos permite responder a los objetivos materia del proyecto.

#### **Criterios de inclusión**

Abogados en materia laboral que radican en la ciudad de Huánuco.

Secretarios Judiciales que laboren en el Local -Sede Anexo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

#### **Criterios de exclusión**

Abogados en materia laboral que vivan fuera de la ciudad de Huánuco.

Secretarios Judiciales que no laboren en el Local -Sede Anexo de la Corte Superior de Justicia de nuestra ciudad de Huánuco.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para conseguir la obtención de nuestros objetivos materia de estudio se concurrió al empleo de la técnica de recolección y procesamiento de datos así también se utilizó la encuesta, y como instrumentos para calcular las variables de estudio, se manejó el cuestionario.

### **3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **Técnicas**

**Análisis Documental:** se trata de un proceso cuya función inicial e inmediata es de acumular datos sobre lo que es objeto de la investigación que se toma en consideración. Esta técnica fue manejada para el estudio de documentos a partir de fuentes principales, como la ley, y como fuentes secundarias, libros, artículos y jurisprudencia.

**Encuesta:** Está técnica es desarrollada para poder realizar una serie de preguntas a sujetos objetos de muestra respecto al tema de fondo que se está investigando.

#### **Instrumentos**

**Fichas:** Tanto de texto, comentario y resumen, así como toda la bibliografía que se va recopilando.

**Cuestionario:** Para poder realizar una serie de preguntas a expertos y a los secretarios respecto al tema de fondo que se está investigando.

### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

Los datos objetos de la presente investigación serán exhibidos a través de las tablas y los cuadros analizados con la aplicación de la conocida estadística descriptiva, a través del programa computarizado de Excel.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

Los resultados alcanzados en la presente investigación serán expuestos en cuadros, teniendo en consideración las variables de la investigación, para tal caso, se utilizará el tipo de estadística descriptiva en las técnicas siguientes:

- Ordenamiento y Categorización.
- Gráficos Estadísticos.
- Procesamiento de datos a través del Programa de Excel.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

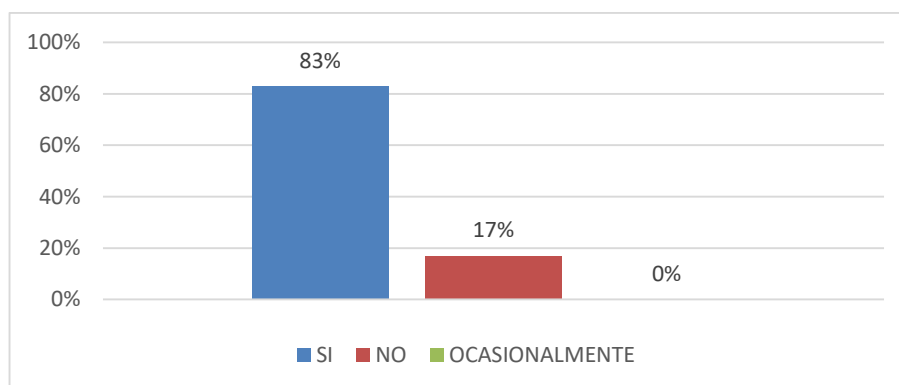
##### 4.1.1. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE LA FICHA DE ENCUESTA A LOS EXPERTOS.

Cuadro N° 1 Se exponen las respuestas que expresan los expertos respecto a la falta de diligencia en las labores por parte de secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco genera excesiva Carga Procesal.

¿Considera usted que la falta de diligencia en las labores por parte de secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco genera Carga Procesal?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
SI	10	83	12	100
NO	02	17		
OCASIONALMENTE	-	0		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista- setiembre 2020

**Gráfico N° 1 ¿Considera usted que la falta de diligencia en las labores por parte de secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco genera excesiva Carga Procesal?**

**Análisis e Interpretación.**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°01, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta ¿Considera usted que la falta de diligencia en las labores por parte de secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco genera Carga Procesal?, estos respondieron de la manera siguiente: el 83% que consideran que si efectivamente la falta de diligencia en las labores por parte de los secretarios judiciales genera excesiva Carga Procesal. Mientras que un 17% manifestaron que no consideran que la falta de diligencia en las labores por parte de los secretarios judiciales genere excesiva Carga Procesal. Por último, ninguno refiere que ocasionalmente la falta de diligencia en las labores por parte de los secretarios judiciales genera excesiva Carga Procesal, en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

### **Conclusión.**

Estando a los resultados expuestos, podemos afirmar que la falta de diligencia en las labores por parte de los secretarios judiciales genera excesiva Carga Procesal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2020 lo cual también se corrobora de la encuesta realizada los secretarios de la Corte Superior, ya que estos refieren que no todos tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir su Carga Procesal.

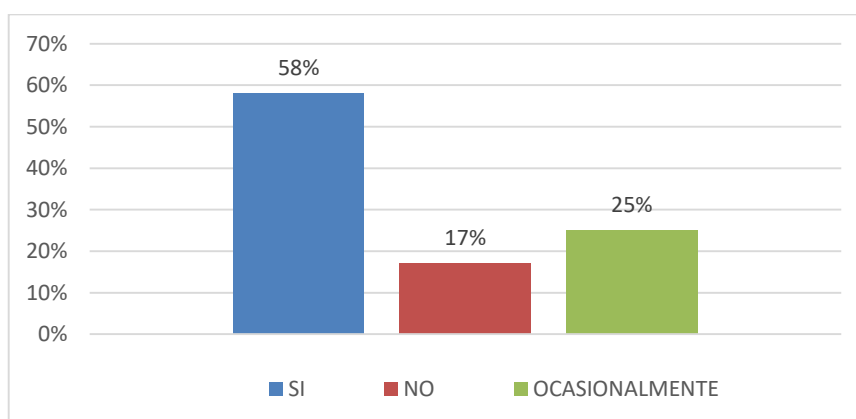
Se exponen las respuestas que expresan los expertos sobre si existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco

**Cuadro N° 2 Se exponen las respuestas que expresan los expertos sobre si existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.**

¿Existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>SI</b>	7	58	12	100
<b>NO</b>	2	17		
<b>OCASIONALMENTE</b>	3	25		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N° 2

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 2 ¿Existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?**



## **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°02, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta ¿Existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?, estos respondieron de la manera siguiente: el 58% considera que efectivamente existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior. Mientras que un 17% manifestaron que no consideran que exista supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior. Por último, 25% refirieron que solo ocasionalmente se realiza supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

## **Conclusión.**

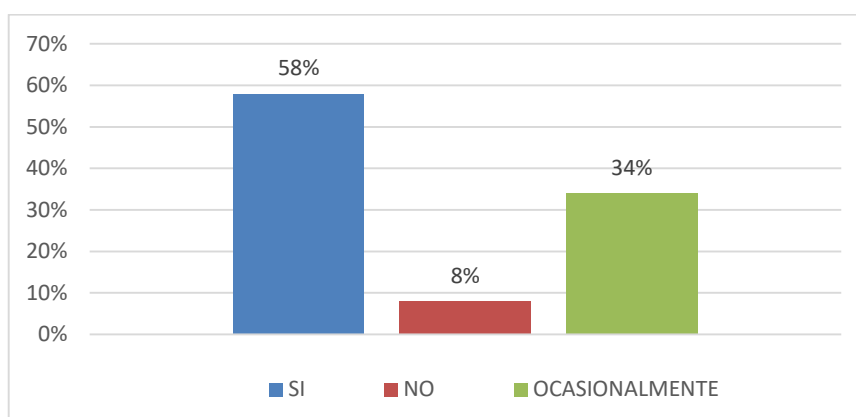
Estando a los resultados expuestos, podemos afirmar que efectivamente existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, lo cual también se corrobora de la encuesta realizada los secretarios de la Corte Superior, ya que señalan en su mayoría que si existe supervisión de su producción.

**Cuadro N° 3 Se exponen las respuestas que enuncian los expertos respecto si realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.**

¿Se realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>SI</b>	7	58	12	100
<b>NO</b>	1	8		
<b>OCASIONALMENTE</b>	4	34		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista- setiembre 2020



Fuente: Cuadro N° 3

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 3 ¿Se realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?**

## **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°03, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta ¿Se realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?, estos respondieron de la manera siguiente: el 58% que ciertamente se realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior. Mientras que un 8% manifestaron que no se realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario. Por último, el 34% refirieron que solo ocasionalmente se realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de esta ciudad.

## **Conclusión.**

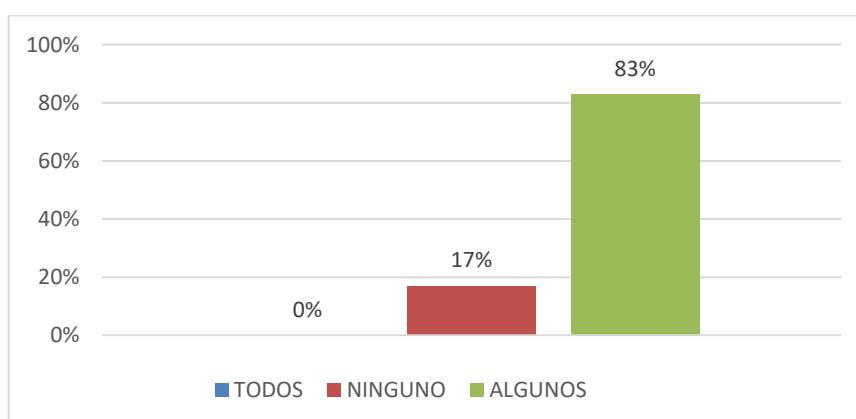
Estando a los resultados expuestos, podemos afirmar que se realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de nuestra ciudad de Huánuco, lo cual también se corrobora de la encuesta realizada los secretarios de la Corte Superior, ya que señalan que si se evalúa su la carga procesal.

**Cuadro N° 4** Se exponen las respuestas que expresan los expertos si considera que los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

¿Considera que los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>TODOS</b>	0	0	12	100
<b>NINGUNO</b>	2	17		
<b>ALGUNOS</b>	10	83		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N° 4

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 4** ¿Considera que los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados?

## **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 4, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta ¿Considera que los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados?, estos respondieron de la manera siguiente: el 0% refiere que todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados. Mientras que un 17% manifestaron que ningún secretario tiene interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados. Por último, el 83% refirieron que solo algunos que los secretarios tienen interés y dedicación por reducir la carga procesal en sus juzgados.

## **Conclusión.**

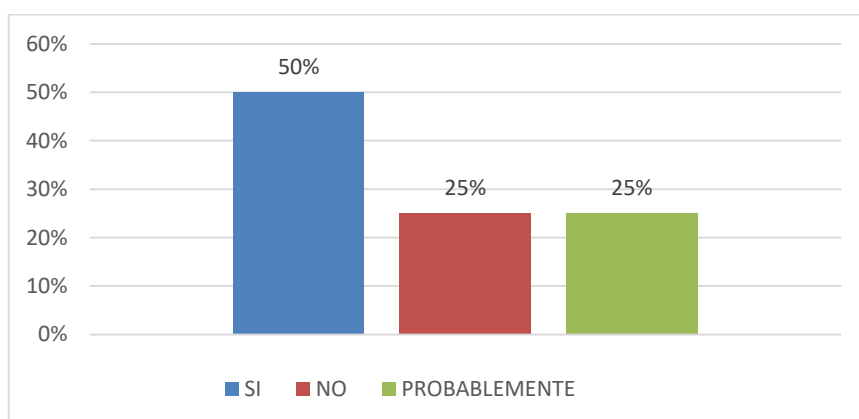
Estando a los resultados expuestos, podemos afirmar que solo algunos de los secretarios judiciales de la corte Superior de Justicia de Huánuco, tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados. Conforme también se corrobora de la encuesta realizada a los Secretarios de La Corte Superior.

**Cuadro N° 5** Se exponen las respuestas que expresan los expertos sobre si el rendimiento de las labores o el volumen o de la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal.

¿El rendimiento de las labores, el volumen o la calidad de la producción de un secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>SI</b>	6	50	12	100
<b>NO</b>	3	25		
<b>PROBABLEMENTE</b>	3	25		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N° 5

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 5** ¿El rendimiento de las labores o el volumen o la calidad de producción de un secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal?

## **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 5, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta: ¿El rendimiento de las labores o el volumen o la calidad de producción de un secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal?, estos respondieron de la manera siguiente: el 50% refiere que rendimiento de las labores o el volumen o la calidad de producción de un secretario judicial efectivamente se puede medir a través de su carga procesal. Mientras que un 25% manifestaron que el rendimiento de las labores o el volumen o la calidad de producción de un secretario judicial no se puede medir a través de la carga procesal. Por último, el 25% refirieron que rendimiento de las labores o el volumen o la calidad de producción de un secretario posiblemente se puede medir a través de la carga procesal.

## **Conclusión.**

Estando a los resultados expuestos, podemos afirmar que rendimiento de las labores o el volumen o la calidad de producción de un secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco efectivamente pueda medirse a través de la carga procesal. Conforme también se corrobora de la encuesta realizada a los Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

## Cuadro N° 6 Respuestas de los expertos

A la pregunta	S/N/P	Respuesta de los expertos
<b>¿El rendimiento de las labores, el volumen o de la calidad de la producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal? ¿Por qué?</b>	NO	Porque el rendimiento en las labores es un término muy amplio que debe especificarse y normarse para así poder determinar la forma de evaluación en base a la carga de los juzgados en la Corte Superior.
	NO	Debería normarse o establece alguna directiva dentro de la institución del Poder Judicial que pueda regular el rendimiento que tienen los trabajadores judiciales, para poder supervisar y controlar su labor.
	NO	No todo el avance de un secretario es sencillo por cuanto algunos trabajos son más complejos que otros, lo que implicará más tiempo en la realización de cada uno.
	PROBA.	La carga procesal puede ser un factor sujeto a evaluación para determinar el rendimiento de un trabajador.
	PROBA.	Es necesario incluir más aspectos para poder saber si el secretario tiene un adecuado rendimiento de las labores o el volumen o de la calidad de producción, como puede ser la iniciativa, puntualidad, responsabilidad entre otros.
	PROBA.	Debe considerarse la carga procesal para determinar el rendimiento de las labores.
	SI	La carga procesal se genera no solo por poca producción, sino por diversos factores como exceso de procesos.
	SI	No es suficiente, porque tendría que establecerse un sistema u organismo encargado de verificar criterios objetivos, razonables y aplicables a trabajadores para establecer su rendimiento.
	SI	Debería existir un sistema o programa que evalúe más aspectos que la producción, tomando en consideración otros aspectos.
	SI	Con la carga procesal se puede establecer cuanto es el rendimiento y el volumen de la producción de un juzgado.
SI	Porque la carga procesal determina cuanto produce o avanza un trabajador, en referencia a otros.	
SI	Muy de acuerdo, porque los secretarios se acumulan de carga procesal debido a su bajo rendimiento.	

Fuente: Ficha de encuesta

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020



## **Análisis e Interpretación**

En el cuadro N° 6, podemos advertir de las respuestas dadas por los expertos en su mayoría refieren que es posible que el rendimiento de las labores o el volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios judiciales se puede medir a través de su carga procesal, pero que tendría que establecerse criterios objetivos, razonables y aplicables a trabajadores para establecer su rendimiento como lo señala el experto en el cuadro, ítem 8. Por otro lado, en el ítem 9, señalan que debería existir un sistema o programa que evalué más aspectos además de la producción.

## **Conclusión**

El rendimiento de las labores, el volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios se podría medir a través de la carga procesal, pero debería ampliarse o establecerse algún organismo o sistema que configure criterios objetivos, razonables y aplicables a los Secretarios Judiciales para poder medir su rendimiento o volumen o calidad de lo que produzca y también en proporción a lo producido por otros.

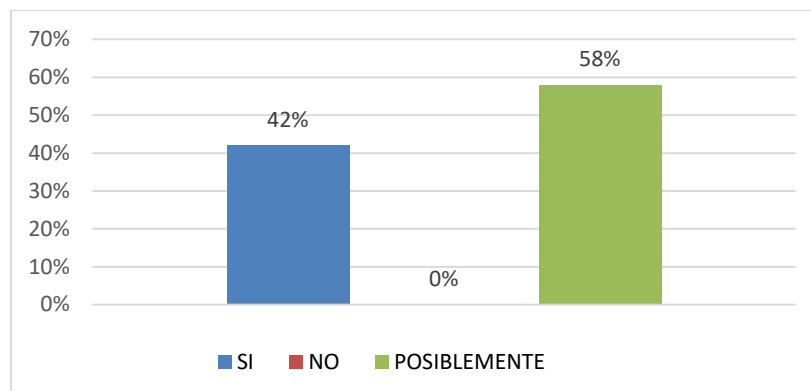
Se exponen las respuestas que expresan los expertos sobre si el descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción

### **Cuadro N° 7 Respuestas de los expertos**

<b>¿El descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción?</b>	<b>Respuesta de experto</b>		<b>Total</b>	
	f	%	f	%
<b>SI</b>	5	42	12	100
<b>NO</b>	0	0		
<b>POSIBLEMENTE</b>	7	58		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°07

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 6 ¿El descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción?**

**Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°07, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta: ¿El descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción?, estos respondieron de la manera siguiente: el 42% refieren que descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de lo que producen. Mientras que un 0% manifestaron que el descenso en la producción del secretario no es causa justificada de despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de la producción. Por último, el 58% refirieron que el descenso en la producción del secretario posiblemente sea causa justificada de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción.

**Conclusión.**

Estando a los resultados expuestos, podemos afirmar que se podría aplicar la causal justificada de despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de la producción cuando el secretario judicial de la Corte Superior de Justicia de Huánuco tenga un descenso en la producción.

## Cuadro N° 8 Respuestas de los expertos

A la pregunta	Respuesta de los expertos	
<p><b>¿El descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción? ¿Por qué?</b></p>	SI	Evidentemente si un secretario no produce lo suficiente debe procederse al despido, existen tantos abogados que conocen el trabajo de un secretario que desearían ocupar esos cargos y lo ejercerían grandiosamente.
	SI	Puesto que si la producción de un secretario se reduce considerablemente.
	SI	Porque los secretarios de la corte superior deben producir considerablemente, sino generaran más carga procesal, retrasando la administración de justicia.
	SI	Porque todos los secretarios deben tener una producción estándar, de la cual puede usarse para establecer la disminución de la producción de otros.
	SI	Los secretarios de la corte ya tienen años trabajando por lo que, si existiera una disminución en la producción, debería procederse con el despido.
	POSIBL.	El descenso en la producción de un secretario, no es motivo suficiente para despedir a un secretario, tiene que evaluarse más puntos al respecto.
	POSIBL.	Una disminución, significaría que existe algún factor que le genera esta situación, lo cual debe evaluarse, y ver que encuadre en esta causal de despido.
	POSIBL.	Estos aspectos deben valorar constantemente para así, poder estar a la par con los procesos que se tramitan y no generar más dilación en los procesos, y examinar otros aspectos además de este.
	POSIBL.	Porque la producción va muy de la mano con el rendimiento en las labores.
	POSIBL.	Se tienen que evaluar los casos específicos para determinar si encajaría la posibilidad de un despido.
POSIBL.	Nuestra legislación no precisa exactamente como comprobar el rendimiento o disminución en las labores.	
POSIBL.	El poder Judicial debe evaluar más a sus trabajadores, así controlar, y exigir la producción; para con ello tener datos a considerar para considerar un despido, en comparación con otros secretarios judiciales.	

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020

## **Análisis e Interpretación**

En el cuadro N° 8, podemos advertir de las respuestas dadas por los expertos en su mayoría coincide en que es posible que el descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de la producción, pero se tiene que evaluar y considerar más aspectos, y teniendo un sistema de información para establecer su producción y el descenso en la misma, comparándose así con los demás secretarios, como lo señala el experto en el cuadro, ítem 7 y 12.

### **Conclusión**

El descenso en la producción de un secretario judicial es una posible causa justificada de despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de la producción, pero se tiene que evaluarse y considerarse más aspectos, y teniendo un sistema de información para establecer su producción y el descenso en la misma, comparándose así con los demás secretarios.

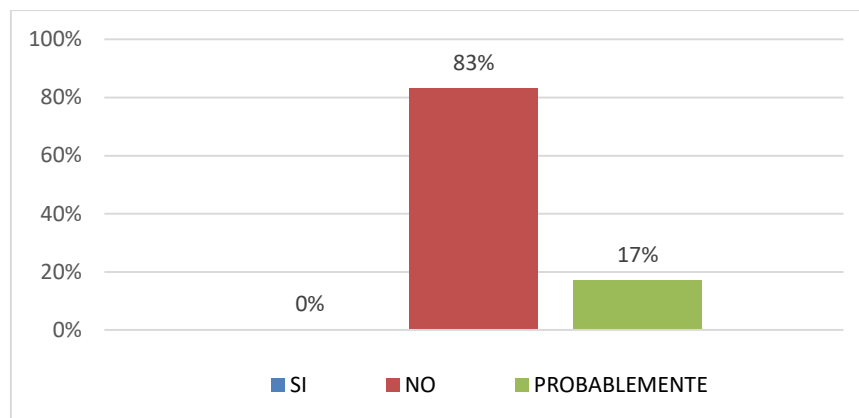
Se exponen las respuestas que expresan los expertos sobre si la Corte Superior de Justicia de Huánuco tiene mecanismos para evaluar la disminución del rendimiento o del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios.

### **Cuadro N° 9 Respuestas de los expertos**

<b>¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco tienen mecanismos para evaluar la disminución del rendimiento o del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios?</b>	<b>Respuesta de experto</b>		<b>Total</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	-	0	12	100
<b>NO</b>	10	83		
<b>PROBABLEMENTE</b>	2	17		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°09

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

### **Gráfico N° 7 ¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco tienen mecanismos para evaluar la disminución del rendimiento o del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios?**

#### **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°09, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta: ¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco tienen mecanismos para evaluar la disminución del rendimiento, del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios?, estos respondieron de la siguiente manera: el 0% refieren que la Corte Superior de Justicia de Huánuco si tiene mecanismos para evaluar la disminución del rendimiento, del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios. Mientras que un 83% manifestaron que la Corte Superior de Justicia de Huánuco no cuenta con mecanismos para evaluar la reducción del desempeño, del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios. Por último, el 17% refirieron que el la Corte Superior de Justicia de Huánuco probablemente tiene mecanismos para evaluar la reducción del desempeño del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios judiciales.

#### **Conclusión.**

De conformidad a los resultados expuestos, podemos afirmar que la Corte Superior de Justicia de Huánuco no cuenta con los mecanismos para evaluar la reducción del desempeño, del volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios.

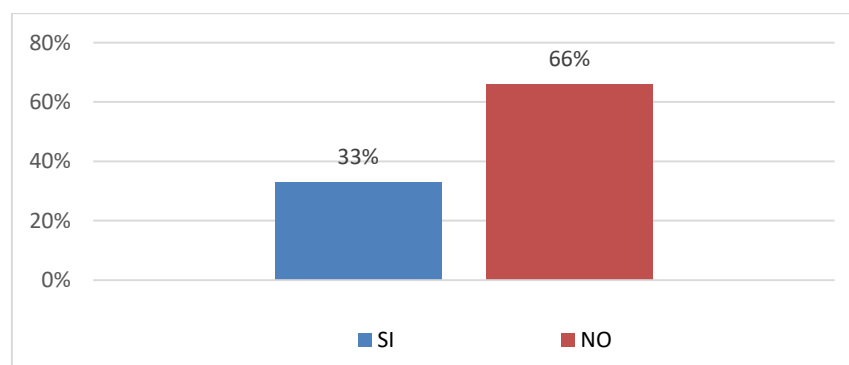
Se exponen las respuestas que expresan los expertos si conoce del procedimiento establecido en la norma para la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen de producción.

**Cuadro N° 10 Respuestas de los expertos**

¿Usted conoce del procedimiento establecido en la norma para la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen de producción?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	F	%
<b>SI</b>	4	33	12	100
<b>NO</b>	8	67		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°10

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 8 ¿Usted conoce del procedimiento establecido en la norma para la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen de producción?**

### **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°10, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta: ¿Usted conoce del procedimiento establecido en la norma para la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen de producción?, estos

respondieron de la siguiente manera: el 33% señaló que si conoce el procedimiento del despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen de lo que producen. Mientras que un 66% manifestaron que no conoce del procedimiento establecido en la norma para la aplicación para esta causal de despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen de producción.

### **Conclusión.**

De conformidad a los resultados expuestos, podemos afirmar que no se conoce el procedimiento establecido en la norma para la aplicación para esta causal de despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen de producción.

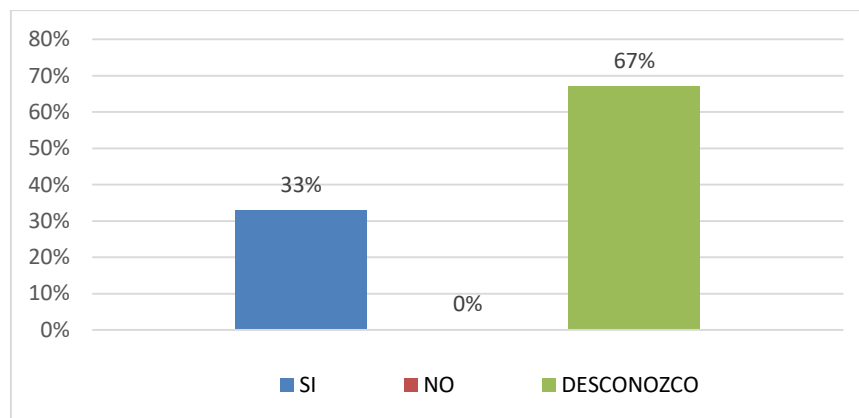
Se exponen las respuestas que expresan los expertos sobre si la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene procedimientos establecidos para evaluar el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

### **Cuadro N° 11 Respuestas de los expertos**

<b>¿La Autoridad Administrativa de Trabajo tiene procedimientos establecidos para evaluar el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?</b>	<b>Respuesta de experto</b>		<b>Total</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	4	33	12	100
<b>NO</b>	-	0		
<b>DESCONOZCO</b>	8	67		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°11

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 9 ¿La Autoridad Administrativa de Trabajo tiene procedimientos establecidos para evaluar el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?**

**Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°11, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta: ¿La Autoridad Administrativa de Trabajo tiene procedimientos establecidos para evaluar el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?, estos respondieron de la siguiente manera: el 33% refieren que la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene procedimientos establecidos para evaluar el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Mientras que un 0% manifestaron que la Autoridad Administrativa de Trabajo no tiene procedimientos establecidos para evaluar el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores. Por último, el 67% refirieron desconocen si el Ministerio de Trabajo no tiene procedimiento establecidos para evaluar el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

**Conclusión.**

De conformidad a los resultados expuestos, podemos afirmar que se desconoce si el Ministerio de Trabajo tiene procedimiento establecidos para evaluar el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.



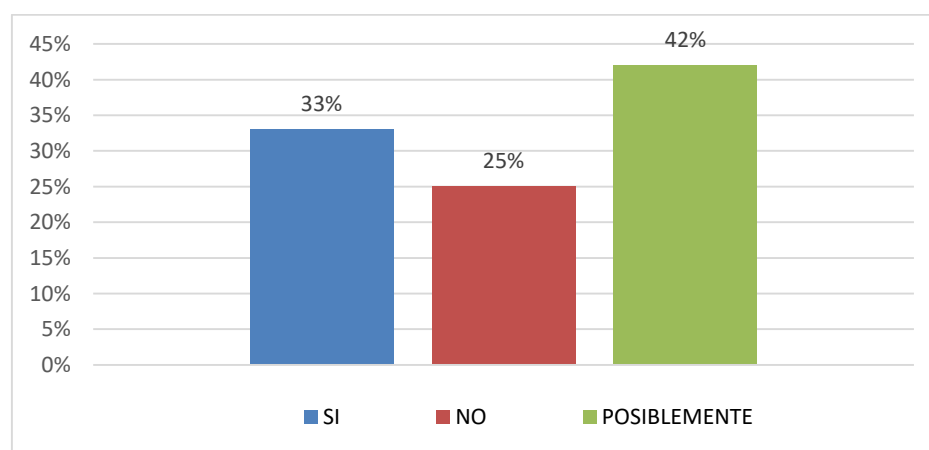
Se exponen las respuestas que expresan los expertos si considera que correspondería aplicable la causal de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen exagera Carga Procesal.

**Cuadro N° 12 Respuestas de los expertos**

¿Considera usted que correspondería aplicable la causal de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen excesiva Carga Procesal?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>SI</b>	4	33	12	100
<b>NO</b>	3	25		
<b>POSIBLEMENTE</b>	5	42		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°12

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 10 ¿Considera usted que correspondería aplicable la causal de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen excesiva Carga Procesal?**

## **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°12, los expertos que fueron encuestados ante la pregunta: ¿Considera usted que correspondería aplicable la causal de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen excesiva Carga Procesal?, estos respondieron de la siguiente manera: el 33% refieren que si correspondería aplicable la causal de despido por reducción deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen excesiva Carga Procesal. Mientras que un 25% manifestaron que no correspondería aplicable la causal de despido por reducción deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen excesiva Carga Procesal. Por último, el 42% refirieron posiblemente correspondería aplicable la causal de despido por reducción deliberada y reiterada en el rendimiento de labores, del volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios que tienen excesiva Carga Procesal.

## **Conclusión.**

De conformidad a los resultados expuestos, podemos afirmar que consideran que resultaría posible aplicar la causal de despido por disminución deliberada y reiterada en el desempeño de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen excesiva Carga Procesal.

#### 4.1.2. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE LA FICHA DE ENCUESTA A LOS SECRETARIOS JUDICIALES

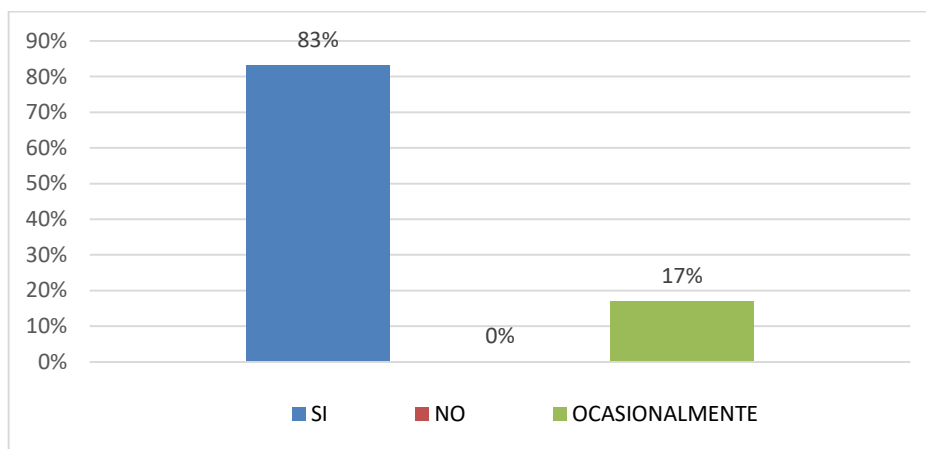
Se presentan las respuestas que enuncian los Secretarios Judiciales respecto a si existe supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

**Cuadro N° 13 Respuestas de los Secretarios Judiciales**

¿Existe supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>SI</b>	13	83	15	100
<b>NO</b>	-	0		
<b>OCASIONALMENTE</b>	2	17		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°13

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

#### **Gráfico N° 11 ¿Existe supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?**

##### **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°13, los Secretarios Judiciales que fueron encuestados ante la pregunta: ¿Existe supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?, estos respondieron de la siguiente manera: el 83% refieren que si supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Mientras que un 0%

manifestaron que no supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Por último, el 17% refirieron que ocasionalmente existe supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

### Conclusión.

De conformidad a los resultados expuestos, podemos señalar que consideran que si existe supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

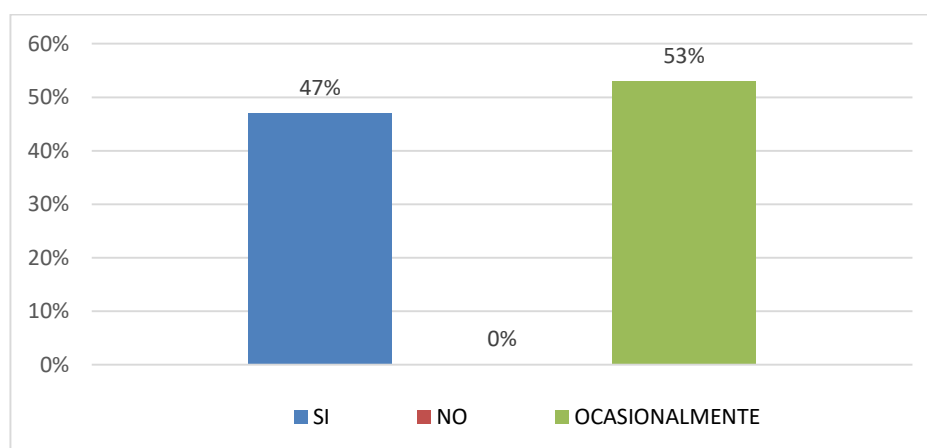
Se presentan las respuestas que enuncian los Secretarios Judiciales respecto a si la Corte Superior de Justicia de Huánuco, evalúan la carga procesal que posee cada secretaría.

**Cuadro N° 14 Respuestas de los Secretarios Judiciales**

¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco, evalúan la carga procesal que posee cada secretaría?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>SI</b>	7	47	15	100
<b>NO</b>	0	-		
<b>OCASIONALMENTE</b>	8	53		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°14

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 12 ¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco, evalúan la carga procesal que posee cada secretaría?**

## **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°14, los Secretarios Judiciales que fueron encuestados ante la pregunta: ¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco, evalúan la carga procesal que posee cada secretaria?, estos respondieron de la siguiente manera: el 47% refieren que la Corte Superior de Justicia de Huánuco, si evalúa la carga procesal que posee cada secretaria. Mientras que un 0% manifestaron que la Corte Superior de Justicia de Huánuco, no evalúa la carga procesal que posee cada secretaria. Por último, el 53% refirieron que la Corte Superior de Justicia de Huánuco, ocasionalmente evalúan la carga procesal que posee cada secretaria.

## **Conclusión.**

De conformidad a los resultados expuestos, podemos señalar que la Corte Superior de Justicia de Huánuco, ocasionalmente evalúa la carga procesal que posee cada secretaria.

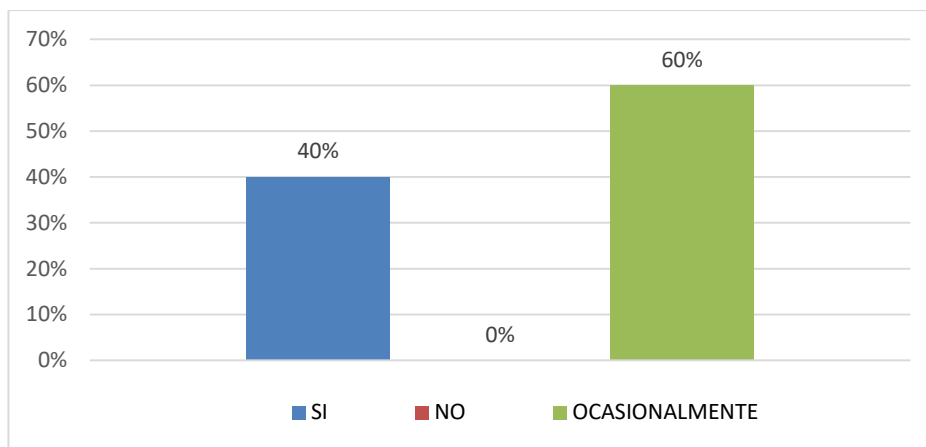
Se presentan las respuestas que enuncian los Secretarios Judiciales respecto a si les realizan evaluaciones o existe algún sistema que evalúe la productividad de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

## **Cuadro N° 15 Respuestas de los Secretarios Judiciales**

¿Le realizan evaluaciones o existe algún sistema que evalué la productividad de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>SI</b>	6	40	15	100
<b>NO</b>	0	-		
<b>OCASIONALMENTE</b>	9	60		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°15

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

### **Gráfico N° 13 ¿Le realizan evaluaciones o existe algún sistema que evalué la productividad de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?**

#### **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°15, los Secretarios Judiciales que fueron encuestados ante la pregunta: ¿Le realizan evaluaciones o existe algún sistema que evalué la productividad de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?, estos respondieron de la siguiente manera: el 40 % refieren que la Corte Superior de Justicia de Huánuco, si realizan evaluaciones o existe algún sistema que evalué la productividad de cada secretario. Mientras que un 0% manifestaron que la Corte Superior de Justicia de Huánuco, no realizan evaluaciones o existe algún sistema que evalué la productividad de cada secretario. Por último, el 60% refirieron que la Corte Superior de Justicia de Huánuco, ocasionalmente realizan evaluaciones o existe algún sistema que evalué la productividad de cada secretario.

#### **Conclusión.**

De conformidad a los resultados expuestos, podemos señalar que la Corte Superior de Justicia de Huánuco, ocasionalmente realiza evaluaciones o existe algún sistema que evalué la productividad de cada secretario.

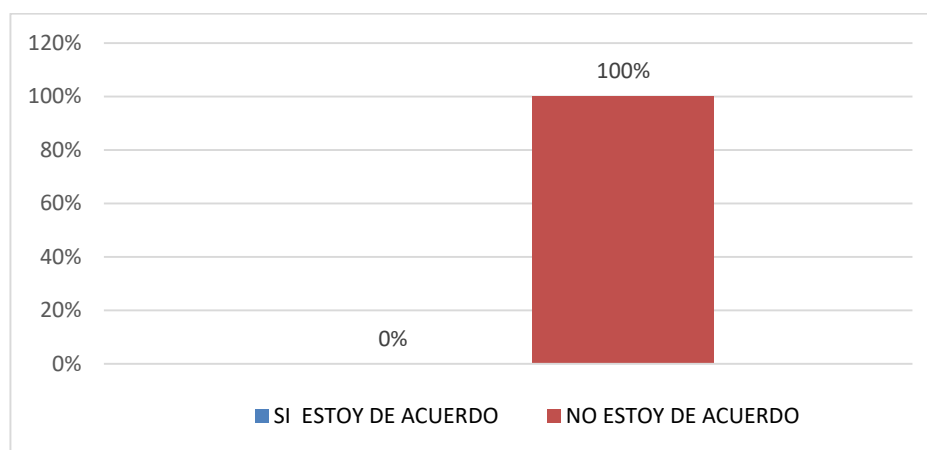
Se presentan las respuestas que enuncian los Secretarios Judiciales respecto a si todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor.

**Cuadro N° 16 Respuestas de los Secretarios Judiciales**

¿Todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>SI ESTOY DE ACUERDO</b>	-	-	15	100
<b>NO ESTOY DE ACUERDO</b>	15	100		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°16

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

**Gráfico N° 14 ¿Todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor?**

### **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°16, los Secretarios Judiciales que fueron encuestados ante la pregunta: ¿Todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor?, estos respondieron de la siguiente manera: el 0% refieren que si están de acuerdo con que todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor. Mientras que un 100% manifestaron que no están de acuerdo con que todos los secretarios tienen

interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor.

### **Conclusión.**

De conformidad a los resultados expuestos, podemos señalar que no todos los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor.

### **Cuadro N° 17 Respuestas de los Secretarios Judiciales**

<b>A la pregunta</b>	<b>Respuesta de los expertos</b>	
<b>¿Todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados? ¿Por qué?</b>	N.E.D.	Hay personal nombrado que no tienen interés en mejorar la administración de justicia.
	N.E.D.	Existen muchos secretarios que solo buscan cumplir su horario de trabajo por percibir su remuneración.
	N.E.D.	Pocos son los que nos entregamos en la realización de nuestros trabajos.
	N.E.D.	No todos poseen la misma iniciativa de antes por disminuir la carga procesal, algunos solo trabajan por obligación, más aún aquellos trabajadores antiguos.
	N.E.D.	En gran medida solo algunos les interesa.
	N.E.D.	No a todos.
	N.E.D.	Solo algunos nos esforzamos porque el sistema judicial actual mejore, sin embargo, no existe el mismo interés en todos.
	N.E.D.	El trabajo que realizamos implica mucha dedicación e incluso sacrificio.
	N.E.D.	No tienen interés y menos iniciativa en avanzar y mejorar el sistema judicial.
	N.E.D.	En las Cortes siempre existen secretarios que, por el hecho de ser antiguos, se sienten muy seguros de sus puestos, y nos les importa dedicarse a disminuir su carga tanto como para beneficio de uno y de la administración.
	N.E.D.	Solo buscan avanzar por un tema de obligación contractual.
	N.E.D.	No, todos tienen el interés y dedicación, pero algunos procuramos efectuar nuestras labores como secretarios de la mejor manera y más célere posible.
	N.E.D.	A muchos les genera indiferencia si disminuyen o no su trabajo, solo buscan cumplir su jornada.

Fuente: Ficha de encuesta anexo



## **Análisis e Interpretación**

En el cuadro N°17, podemos advertir de las respuestas dadas por los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que no están de acuerdo con que todos los secretarios tienen interés y dedicación por reducir la carga procesal en sus juzgados, refiriendo que son pocos los que tienen dedicación e interés por disminuir la carga procesal, algunos solo trabajan por obligación y cumplir su horario de trabajo para percibir la remuneración correspondiente.

## **Conclusión**

En ese contexto, podemos precisar que los Secretarios Judiciales, refieren que no están de acuerdo con la afirmación de todos los secretarios tienen interés y dedicación por reducir la carga procesal en sus juzgados, toda vez que son pocos a los que les interesa disminuir el mismo, puesto que solo buscan cumplir con su obligación y el horario de trabajo para percibir su remuneración.

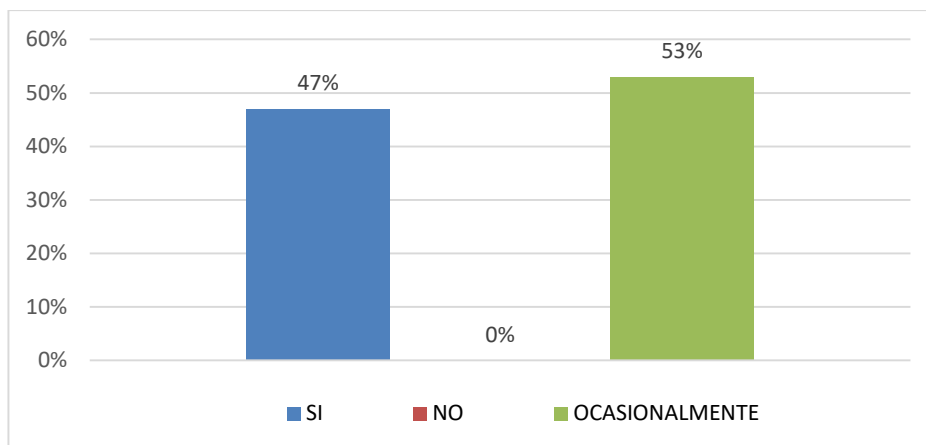
Se presentan las respuestas que enuncian los Secretarios Judiciales respecto a si existen métodos y procedimientos para evaluar el rendimiento, el volumen o la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

## **Cuadro N° 18 Respuestas de los Secretarios Judiciales**

<b>¿Existen métodos y procedimientos para evaluar el rendimiento, el volumen o la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?</b>	<b>Respuesta de experto</b>		<b>Total</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	7	47	15	100
<b>NO</b>	-	-		
<b>OCASIONALMENTE</b>	8	53		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020



Fuente: Cuadro N°18

Elaboración: Tesista - Setiembre 2020

### **Gráfico N° 15 ¿Existen métodos y procedimientos para evaluar el rendimiento, el volumen o la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?**

#### **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°18, los Secretarios Judiciales que fueron encuestados ante la pregunta: ¿Existen métodos y procedimientos para evaluar el rendimiento, el volumen o la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?, estos respondieron de la siguiente manera: el 47% refieren que si existen métodos y procedimientos para evaluar el desempeño, el volumen o la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Mientras que un 0% manifestaron que no Existen métodos y procedimientos para evaluar el rendimiento, el volumen o la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Finalmente, el 53% refirió que ocasionalmente existen métodos y procedimientos para evaluar el rendimiento, el volumen o la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

#### **Conclusión.**

De conformidad a los resultados expuestos, podemos señalar que ocasionalmente existen métodos y procedimientos para evaluar el rendimiento, el volumen o la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

Se exponen las respuestas que expresan los Secretarios Judiciales respecto si el rendimiento en las labores, el volumen o la calidad de producción del

secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal.

**Cuadro N° 19 Respuestas de los Secretarios Judiciales**

¿El rendimiento en las labores, el volumen o la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal?	Respuesta de experto		Total	
	f	%	f	%
<b>SI ESTOY DE ACUERDO</b>	8	53	15	100
<b>NO ESTOY DE ACUERDO</b>	7	47		

Fuente: Ficha de encuesta anexo

Elaboración Tesista - setiembre 2020

### **Análisis e Interpretación**

De los resultados obtenidos en el cuadro N°19, los Secretarios Judiciales que fueron encuestados ante la pregunta: ¿El rendimiento en las labores, el volumen o la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal?, estos respondieron de la siguiente manera: el 53% refieren que si están de acuerdo con que el rendimiento en las labores, el volumen o la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal. Mientras que un 47% manifestaron que no están de acuerdo con que el desempeño en las labores, el volumen o la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal.

### **Conclusión.**

De conformidad a los resultados expuestos, podemos señalar que la mayoría de los Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco consideran que el desempeño en las labores, el volumen o la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal.

## Cuadro N° 20 Respuestas de los Secretarios Judiciales

A la pregunta	Respuesta de los expertos
<p style="text-align: center;"><b>¿El rendimiento en las labores, el volumen o la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal? ¿Por qué?</b></p>	<p>N.E.D. Tener carga procesal no significa que el trabajo no se está realizado de manera idónea, lo correcto sería, que se haga un estudio adecuado de cuanto trabajo puede ser realizado por un secretario de manera eficaz e idónea, porque cuando éste tenga cargas enormes de expedientes y por querer avanzar, no incurra en errores involuntarios que perjudiquen al usuario, por otro lado el querer avanzar el trabajo en demasía, genera problemas de salud de los Secretarios y problemas familiares por excesiva dedicación al trabajo.</p>
	<p>N.E.D. La carga procesal es la cantidad de expedientes que tiene cada secretario.</p>
	<p>N.E.D. Podría establecerse como indicador de producción de los expedientes, pero no solo basta ello para determinar el rendimiento o la calidad de lo que produce, toda vez que los secretarios tienen diversas funciones, así como apoyar en diversos procesos, distintos siendo quizá de diversa complejidad que implican variados lapsos de tiempo revisar, no pudiendo ser los mismos en todos.</p>
	<p>S.E.D. Porque guarda relación directa.</p>
	<p>S.E.D. Porque este es un indicador de lo que produce o avanza.</p>
	<p>S.E.D. La carga procesal refleja cuanta producción genera un trabajador en la corte.</p>
	<p>S.E.D. Ambos aspectos son cuantificables, y por ser calculables se pueden medir.</p>
	<p>S.E.D. La excesiva carga procesal manifiesta que tan eficaz es la labor que realizamos los secretarios.</p>
	<p>S.E.D. El trabajo de los secretarios judiciales, debe ser eficaz para así construir al ritmo del juzgado, para lo cual tienen que tener motivación y dedicación.</p>
	<p>S.E.D. De ese modo se podría exigir y calcular en que medida trabaja el secretario.</p>
	<p>S.E.D. Efectivamente, se puede calcular el volumen o la calidad de producción, o más claro aún el rendimiento en las labores, se mide en la carga procesal, ya que en los juzgados nuestro avance o producción se efectúa a través de expedientes que revisamos.</p>
	<p>S.E.D. El rendimiento de un trabajador en el Poder Judicial, tiene mucho que ver con cuantos procesos revisa, es decir, la carga procesal que tramita.</p>

Fuente: Ficha de encuesta anexo

### **Análisis e Interpretación**

En el cuadro N° 20, podemos advertir de las respuestas dadas por los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, los cuales refieren que el rendimiento en las labores, el volumen o la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal, describiendo que el rendimiento en las labores de un Secretario Judicial, se puede calcular a través de los procesos que conoce y trámite, toda vez que si no tiene uno adecuado se acumulará de excesiva carga procesal. Asimismo, estos se relación porque son cuantificables y se determinar a través de los llamados expedientes judiciales.

### **Conclusión**

En ese contexto, podemos precisar que los Secretarios Judiciales, refieren que están de acuerdo con la afirmación de que el rendimiento en las labores, el volumen o la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal, porque estos pueden ser calculados a través de los expedientes judiciales que tramiten.

## **4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS**

En el presente trabajo de investigación se han formulado las siguientes hipótesis:

**Respecto a la Hipótesis General:** El despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción corresponde ser aplicados a los secretarios de la Corte Superior de Justicia del distrito de Huánuco que probado por el empleador y verificado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se demuestre que la excesiva carga procesal que poseen es porque ha disminuido deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, o el volumen de la calidad de la producción. Respecto a este extremo luego haber analizado la doctrina, las encuestas realizadas a los expertos, y las realizadas a los Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, se pudo colegir del Cuadro N°12, toda vez que, a la pregunta, ¿Considera usted que correspondería aplicable la causal de despido por disminución deliberada y

reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen excesiva Carga Procesal? Donde el 33% SI, 25% NO y el 42% respondió posiblemente.

En ese sentido, el resultado nos muestra que la mayoría considera que posiblemente correspondería aplicar la causal de despido por reducción deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen excesiva Carga Procesal.

Por lo tanto, estando a que la hipótesis general versa sobre el despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la calidad de producción corresponde ser aplicados a los secretarios de la Corte Superior de Justicia del distrito de Huánuco que probado por el empleador y verificado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se demuestre que la excesiva carga procesal que poseen es porque ha disminuido deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, o el volumen de la calidad de la producción, en este trabajo se ha corroborado que dicha causal de despido por falta grave si podría ser aplicado a aquellos secretarios que tiene excesiva carga procesal, pero además de ello deben incluirse más consideraciones al respecto, para una eficaz aplicación, así como deben implementarse diversos mecanismos para evaluar el rendimiento, volumen de producción y calidad de producción de los Secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, y la norma debe ampliar más detalladamente sobre este causal de despido.

**Respecto a la primera hipótesis específica:** Existe considerable relación entre el rendimiento de las labores, el volumen o la calidad de la producción y la Carga Procesal de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Respecto a este extremo luego haber analizado la doctrina, las encuestas realizadas a los expertos, y las realizadas a los Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, se pudo razonar del Cuadro N°05 y 6 , a la pregunta realizada a los expertos sobre, ¿El rendimiento de las labores, el volumen o la calidad de la producción de un secretario de

la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal?, donde el

25% Si, 25% No y el 50% respondió posiblemente, y en el Cuadro N°19 y 20, a la misma pregunta los Secretarios Judiciales respondieron el 53% si están de acuerdo y el 47% no están de acuerdo.

En ese sentido podemos afirmar que rendimiento de las labores o el volumen o la calidad de producción de un secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco efectivamente tienen relación, por tanto, si puede medirse a través de la carga procesal. Conforme se tiene de las encuestas realizadas a los expertos y secretarios judiciales; en consecuencia, se ha corroborado que efectivamente existe considerable relación, por lo tanto, podemos afirmar que el rendimiento de las labores, el volumen o la calidad de producción de un secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, si puede medirse a través de la carga procesal; sin embargo, debe considerarse aspectos los objetivos y fehacientes que ayuden a corroborar la efectividad y relación cuantificable o numérica.

#### **Respecto a la segunda hipótesis específica:**

La baja producción es el factor que se debe utilizar para la aplicación del despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Respecto a este extremo luego haber analizado la doctrina, las encuestas realizadas a los expertos, y las realizadas a los Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, se pudo colegir del Cuadro N°07 y 8° toda vez que, a la pregunta, ¿El descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción?, donde el 42% Si, 0% No y el 58% respondió posiblemente. Asimismo, se deben considerar que en el Cuadro N°16, se presentan las respuestas que enuncian los Secretarios Judiciales respecto a si todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor, donde el 100% respondió

que no está de acuerdo con la afirmación de que no todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal, y es a través del cuadro N°17 ahondan el porqué del mismo.

En ese sentido podemos afirmar que posiblemente se podría aplicar la causa justificada de despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de la producción cuando el secretario judicial de la Corte Superior de Justicia de Huánuco tenga un descenso en la producción; sin embargo, para esto debería sustentarse, evaluarse y tomarse en consideración más aspectos, teniendo un sistema de información para determinar la producción y el descenso en la misma, comparándose así con los demás secretarios, así como agregando la valuación de su interés, dedicación e iniciativa en las labores que preste.

#### **Respecto a la tercera hipótesis específica:**

La Autoridad Administrativa de Trabajo debe establecer un procedimiento para el apoyo a la evaluación de la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Respecto a este extremo luego haber analizado la doctrina, las encuestas realizadas a los expertos, y las realizadas a los Secretarios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, se pudo colegir del Cuadro N°11, que a la pregunta, ¿La Autoridad Administrativa de Trabajo tiene procedimientos establecidos para evaluar el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?, donde el 33% Si, 0% No y el 67% respondió desconozco.

En ese sentido podemos señalar que se desconoce si la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene procedimientos establecidos para evaluar el desempeño de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco para lo cual debe primero regularse adecuadamente el despido por causal de conducta, y así la Autoridad regularía y fomentaría el apoyo a esta institución pública a fin de controlar, supervisar y evaluar la carga procesal de las Secretarías.



## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se encuadra en la línea de Derecho Laboral, por lo que el objeto fue establecer si corresponde la aplicación del despido disciplinario por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores, volumen o de la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sustentado en la Carga Procesal.

Desde este punto que resulta necesario para iniciar la discusión de resultados, debemos definir puntualmente que es el desempeño deficiente y la carga procesal, esto lo definimos por varios autores de la siguiente manera; Miyagusuku (2009), menciona que el “rendimiento deficiente supone que la producción o calidad de la labor del trabajador infractor decaiga respecto de su nivel normal, en tal sentido, la labor defectuosa se podrá determinar en relación con rendimientos anteriores del mismo trabajador o con el rendimiento promedio de los demás compañeros que realizan otras labores que la producción o calidad de la labor del trabajador infractor decaiga respecto de su nivel normal, en tal sentido, la labor defectuosa se podrá determinar en relación con rendimientos anteriores del mismo trabajador”. Asimismo, Hernández, (2006) precisa que “la carga procesal es el gran número de escritos y demandas que ingresan al poder judicial por otro lado se adiciona los trámites internos de la cantidad, todo lo mencionado anteriormente genera acumulación en el despacho judicial”. (p. 63). Y Gutiérrez, (2015) “[lo] define como todo trabajo que se encuentra acumulado en un despacho judicial, al existir la figura ya mencionada se producirá el retraso judicial, que afectara a los trabajadores judiciales y a las partes; es necesario mencionar que el retraso judicial se incrementa”.

Ahora bien, de la validación realizada de acuerdo a los criterios formulados de la presente investigación, se tiene en sus antecedentes, a

Ortega (2018), abordó la investigación sobre el despido disciplinario, teniendo como conclusión más importante que la quinta causal justa respecto a este tipo de despido a que hizo mención es la “disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado”. Señala que de manera adecuada y por un espacio de tiempo razonable ha de ser observado el trabajador para así ser valuada su actividad y si aquella es efectuada con un rendimiento adecuado a como lo efectuaba anteriormente con carácter habitual. Asimismo, señala que no se tiene una medida que pueda ayudar a determinar un porcentaje preciso para ser calculado el declive de este rendimiento en una forma considerable del trabajador. Respecto a ello es necesario precisar que el despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores, del volumen o de la calidad de lo que producen, debe ser observado durante un periodo de tiempo, si lo efectúa como lo venía realizando antes, para lo cual si bien con el Cuadro N°02 y Cuadro N°03, un 58% de abogados expertos así como el Cuadro N° 13, que arroja en un 60%, respecto a que los secretarios judiciales si son supervisados por la Corte Superior de, sin embargo, también señala que no existe una regla específica que pueda calcular el porcentaje para establecer la disminución deliberada de un secretario, por cuanto en el Cuadro N°05 y 19, ha arrojado como conclusión que el desempeño de las labores, el volumen o la calidad de lo que producen los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco efectivamente pueda medirse a través de la carga procesal.

Asimismo, conforme también se corrobora de la encuesta realizada a los expertos y secretarios judiciales de Huánuco en el Cuadro N° 06 y 20, se tiene que la mayoría de ellos señalan que si bien se podría usar la carga procesal como sustento para la causal de despido por reducción deliberada y reiterada en el desempeño de las labores, del volumen o de la calidad de lo que producen, pero esta no es suficiente, porque tendría que establecerse un sistema u organismo encargado de verificar criterios objetivos, razonables y aplicables a trabajadores para establecer su rendimiento, como lo es que no todos los secretarios tengan interés y la dedicación, en reducir su carga procesal, así como la poca diligencia tal como se tiene del Cuadro N°04 y el

Cuadro N°16, los cuales arrojan que solo algunos tienen el interés y dedicación, además del Cuadro N° 01, el cual proyecta un 83% afirmando que la falta de diligencia genera carga procesal.

Por otro lado, como se tiene en los antecedentes de investigación, Obregon (2015) abordó la investigación sobre consideraciones respecto al despido por la causa de Rendimiento Deficiente. Sus principales conclusiones son las que a continuación se precisan. Que conforme lo señala la Ley de Productividad Laboral, la cual prescribe en su normativa que la probabilidad de que el empresario como parte de sus facultades potestativas ponga final al contrato laboral, por alguna causal justificada como es la del “rendimiento deficiente” de un trabajador; en vista que las “carencias” que conceptúan éste “rendimiento deficiente” sujetan un gran grado de ambigüedad, y por ello el despido sería estimado como una causal correctamente aplicada cuando tenga para dicho efecto las pruebas sustentatorias que logren presentarse por parte del empresario. b. Para tal caso de objetivar la mencionada causal de este tipo de despido y es preciso que se tenga a bien de presentar la “Carta de Comunicación de Rendimiento Deficiente” que resulta ser el instrumento sustentatorio (“Informe Evaluativo”) el cual acreditaría el “rendimiento deficiente” apoyado en parámetros de “habitualidad y reiterancia” así del mismo modo debe tener un balance estadística del grado de rendimiento del mismo trabajador y cotejando con este el rendimiento de los demás trabajadores que posean parecidas obligación y responsabilidad dentro de un normativa o reglamento de funciones que tengan situaciones parecidas; de lo antes señalado se tiene que si bien el despido por desempeño deficiente tiene un alto grado de subjetividad, como se tiene del Cuadro N°09, del cual se colige que el 83% señala que la Corte Superior de Justicia de Huánuco no cuenta con mecanismos para evaluar el desempeño, el volumen o la calidad de la producción de un secretario, por tanto se debe buscar objetivarse a través de otros aspectos y como se tiene en el Cuadro N°06 y 19 en el cual arroja la mayoría considera que efectivamente el descenso en la producción encaje en la causal de despido antes aludida, puntuando nuevamente que debe incluirse más aspectos a considerar, o tener más detalles para poder

determinar con claridad que un secretario judicial tiene un desempeño deficiente, para lo cual podría normarse o reglamentarse, con la finalidad de supervisar y evaluar la labor de los secretarios judiciales, como también resulta del Cuadro N°12, que emite un 42% sobre la aplicación de esta causal de despido por reducción excesiva de la carga procesal y debe normarse detalladamente los criterios objetivos para determinar si un trabajador realiza una labor con rendimiento adecuado, volumen o la calidad de la producción correcta, ya sea en la legislación o dentro de la institución de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

## CONCLUSIONES

Se concluye que si existe relación entre la carga Procesal y el despido por reducción o disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la calidad de la producción la aplicación del despido justificado, por lo que sería posible la aplicación de la causal de disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la calidad de la producción a los secretarios judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco que tengan excesiva Carga Procesal; pero ello debe regularse de manera ampliamente, sobre los aspectos específicos a tener en consideración para su correcta aplicación, puesto que no todos tienen el interés y dedicación por reducir su carga procesal.

Se concluye también que, respecto a esta causal de despido sobre reducción o disminución deliberada y constante en el rendimiento de las labores, aplicable a los secretarios de la Corte Superior de Huánuco se debe tener en cuenta entre los factores para establecer el rendimiento laboral, evaluándose la calidad de Trabajo, productividad, responsabilidad, identificación e iniciativa.

Se concluye que la Corte Superior de Justicia de Huánuco si tiene un sistema que evalúa la carga procesal de los secretarios; sin embargo, ello no es sustento suficiente para la aplicación de la causal de despido en cuestión, en ese sentido, debe implementar un sistema que evalúe más aspectos de las labores de los secretarios judiciales, de este modo poder estar siempre supervisando el rendimiento, el volumen y la calidad de la producción, para la efectiva aplicación de la casual de despido por falta grave establecida en el Decreto Legislativo N°728 y Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Además, concluimos si bien la norma reguladora de tal causal de despido, menciona que dicha falta grave tiene que ser verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, esta institución no tiene un procedimiento para verificar la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del

volumen o de la calidad de la producción a los secretarios judiciales de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

Finalmente, podemos señalar que el literal b) del artículo 61 de la LPCL y literal b) del artículo 25º de El Reglamento, los cuales prescriben la causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador, a la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la calidad de la producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio del Trabajo, no se encuentra debidamente normado ni regulada, tanto por la Ley como doctrina, lo cual requiere reglamentarse para así la Corte Superior de Justicia de Huánuco pueda controlar y exigir el buen desempeño y rendimiento en las labores a los Secretarios, no solo en base a la producción, sino también el volumen o la calidad en sus labores.

## RECOMENDACIONES

Se recomiendo que se modifique, amplíe o reglamente más específica y detalladamente la aplicación del despido por comisión de falta grave prescrito a través del literal b) del artículo 61 de la LPCL y literal b) del artículo 25º de El Reglamento, asimismo la Corte Superior de Justicia, en especifique reglamento dicha aplicación.

Se recomienda a la Corte Superior de Justicia de Huánuco que habilite o establezca algún sistema u organismo que se encargue de medir en datos objetivizados y cuantificables, no solo de la producción de los juzgados, sino el rendimiento, volumen de producción y calidad de la producción, la responsabilidad e iniciativa, para poder así supervisarse y evaluarse a cada secretario sobre su avance y desempeño individual como también en comparación con el desempeño de otros secretarios con igual o parecidas funciones, además si su actividad es efectuada con un desempeño adecuado a como lo efectuaba anteriormente con carácter habitual.

Se recomienda al Ministerio de Trabajo, desarrolle un procedimiento de apoyo para la función asignada en dicha norma, y sea un sustento de la correcta aplicación de las leyes, de manera imparcial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arcentales Sánchez, C. L. (2018). Nivel de eficacia del artículo 34° del Decreto Supremo N° 001-96-Tr frente al rendimiento deficiente del trabajador en los procesos de indemnización por despido arbitrario desarrollados en el Segundo Juzgado Civil de Tarapoto, periodo 20122017. Lima.

Blancas Bustamante, C. (2004). El Principio de Continuidad y el Despido Individual.

Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad.

Obregón Rivera A. V. (2015). Consideraciones respecto al despido por causal de rendimiento deficiente. Lima

Cadillo Angeles, C. (2019). La extinción de la Relación Laboral por causas relacionadas con la Capacidad del Trabajador. Revista de Derecho.

Castro, M. (1993). El Regimen Disciplinario de la Empresa. Pamplona.

Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo. (23 de noviembre de 1985).

Convenio 158. Estados Miembros: Conferencia General de la Organización

Internacional del Trabajo.

De Mariano Huescar, R. (2018). Paradojas del Despido por Ineptitud y su relación con la edad y la enfermedad. Las Rozas.

Luigino, P. (2004). El principio de razonabilidad y la facultad disciplinaria. Lima:

Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Mantilla Rojas, F. O. (2018). Transgresión a los Derechos Fundamentales durante el

Procedimiento previo al Despido. Trujillo.



Monoreo, J. L. (1994). Forma y procedimiento del Despido Disciplinario. Revista de

Derecho Peruano, 446.

Pompeyo Gabriel, O. L. (2018). El Despido Disciplinario. Granada.

T.U.O. del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (27 de marzo de 1997). Diario Oficial el Peruano. Lima.

Blancas Bustamante, C. (2013) El despido en el Derecho Laboral Peruano.

Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido Disciplinario en el Perú. Ius La Revista, 133. Ortega Lozano, P. G. (2018). El despido disciplinario.

De Mariano Huéscar, R. (2018). Paradojas del despido por ineptitud y su relación con la edad y la enfermedad.

De Lama Laura, M. G. (2015). Consideraciones respecto al despido por causal de rendimiento deficiente.

Española, R. A., & Madrid, E. (1992). Diccionario de la lengua

española. Vlad, A. M. (2019) El procedimiento especial del despido disciplinario.

Simón L. Dolan Ramón Valle Cabrera Susan E. Jackson Randall S. Schuler. (2015) La Gestión de los recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el Capital Humano en tiempos de Transformación.

Arias Domínguez, Á. (2005). El Despido Objetivo por Causas Atinentes al Trabajador.

Ineptitud, falta de adaptación y absentismo. Navarra: Thomson Aranzadi.

# **ANEXOS**

**Matriz de Consistencia**  
**“Despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la calidad de producción con la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco”.**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable Dependiente</b>		
¿Se puede aplicar el despido disciplinario por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento o del volumen o de la calidad de producción de las labores a los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco con sustento en la Carga Procesal?	Establecer si corresponde la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sustentado en la Carga Procesal.	El despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción corresponde se aplicados a los secretarios de la Corte Superior de Justicia del distrito de Huánuco que probado por el empleador y verificado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se demuestre que la excesiva carga procesal que poseen es porque ha disminuido deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, o el volumen de la calidad de la producción.	Rendimiento de las labores con Carga Procesal	Falta de diligencia Supervisión y control Evaluaciones de productividad Poca dedicación	El tipo de investigación es aplicada. El enfoque es Mixto. Alcance o nivel es descriptiva y explicativa. Diseño no experimental Población: Se tiene como sujetos de información a los abogados especializados en materia laboral que radiquen en esta misma ciudad, y al establecerse que dicha información es indeterminada no es posible cuantificar la población. Asimismo, se tendrá como sujetos de estudio a los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, sede anexa, que contabilizados son 25. Muestra: No se ha podido determinar el total de la población porque los abogados en materia laboral que radican en Huánuco, son indeterminados, por lo para la selección de la muestra se utilizará la técnica no probabilística de tipo intencionado o selectivo, considerando a 12 abogados laboristas que radiquen en esta misma ciudad. Y de los 25 secretarios (as), que laboran en la sede anexa se encuestará a 15.
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Especificas</b>	<b>Variable Independiente</b>		
¿Qué relación existe entre la baja producción y la carga procesal de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco ?	Determinar la relación que existe entre la baja producción con la carga procesal de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco .	Existe considerable relación entre el rendimiento de las labores, el volumen o la calidad de la producción y la Carga Procesal de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco .			
¿De qué manera la baja producción es causal meritoria de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco ?	Establecer de qué manera la baja producción es causal meritoria de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco .	La baja producción es el factor que se debe utilizar para la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco .	Despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción	Causa Justificada de despido Procedimiento establecido en la norma Apoyo de Autoridad Administrativa	
¿De qué forma la Autoridad Administrativa de Trabajo puede evaluar la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción para la realización del despido de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco ?	Determinar de qué forma la Autoridad Administrativa de Trabajo puede evaluar el por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción para la realización del despido de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco .	La Autoridad Administrativa de Trabajo debe establecer un procedimiento para el apoyo a la evaluación de la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco .			

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN**

La finalidad de esta ficha de consentimiento es proveer a que participen en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, asimismo del rol que tendrán como participantes.

La presente investigación es conducida por la Bachiller Judith Valeria Ferrer Escobal, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencia Políticas de la Universidad de Huánuco, con la finalidad de establecer si corresponde la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sustentado en la Carga Procesal.

Para dicho estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la encuesta estarán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Judith Valeria Ferrer Escobal. He sido informado (a) de que la finalidad de establecer si corresponde la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sustentado en la Carga Procesal. Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el desarrollo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**SEDE CENTRAL**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**ENCUESTA: TIPO CUESTIONARIO**

**A ABOGADOS EXPERTOS EN MATERIA LABORAL INSTRUCCIONES:**

Estimado(a) abogado(a). Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad de establecer si correspondería la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sustentado en la Carga Procesal, a fin de disponer de un marco de referencia para su aplicación conforme a lo prescrito en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento, por tanto agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que considere correcta.

**CUESTIONARIO:**

- 1.- ¿Considera usted que la falta de diligencia en sus labores por parte de secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco genera Carga Procesal?  
SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )
  
- 2.- ¿Existe supervisión y control de la producción de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?  
SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )
  
- 3.- ¿Se realizan evaluaciones de la carga procesal de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?  
SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )
  
- 4.- ¿Ha observado que los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados?  
SI ESTOY DE ACUEDO ( ) NO ESTOY DE ACUERDO ( )
  
- 5.- ¿El rendimiento de las labores o el volumen o de la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal?  
SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )

¿Por qué?

---

---

---

---

- 6.- ¿El descenso en la producción del secretario es causa justificada de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción?

SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )

¿Por qué?

---

---

---

---

- 7.- ¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco tienen mecanismos para evaluar la disminución del rendimiento o del volumen o de la calidad de la producción de los secretarios?

SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )

- 8.- ¿Usted conoce del procedimiento establecido en la norma para la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen de producción?

SI ( ) NO ( ) DESCONOZCO ( )

- 9.- ¿La Autoridad Administrativa de Trabajo tiene procedimientos establecidos para evaluar el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de la producción de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?

SI ( ) NO ( ) DESCONOZCO ( )

- 10.- ¿Considera usted que correspondería aplicable la causal de despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de la producción a aquellos secretarios que tienen exagera Carga Procesal?

SI ( ) NO ( ) POSIBLEMENTE ( )

*Muchas Gracias.*

# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## SEDE CENTRAL

### FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

#### ENCUESTA: TIPO CUESTIONARIO

#### A SECRETARIOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO – SEDE ANEXO

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) secretario(a). Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad de establecer si correspondería la aplicación del despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sustentado en la Carga Procesal, a fin de disponer de un marco de referencia para su aplicación conforme a lo prescrito en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento, por tanto agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que considere correcta.

#### CUESTIONARIO:

- 1.- Como Secretario (a) Judicial. ¿Existe supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?  
SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )
  
- 2.- Como secretario (a) Judicial. ¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco, evalúan la carga procesal que posee cada secretaría?  
SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )
  
- 3.- Cómo Secretario (a) Judicial. ¿Le realizan evaluaciones o existe algún sistema que evalué la productividad de cada secretario en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?  
SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )
  
- 4.- ¿Todos los secretarios tienen interés, dedicación e iniciativa por reducir la carga procesal en sus juzgados de labor?  
SI ESTOY DE ACUERDO ( ) NO ESTOY DE ACUERDO ( )  
¿Por qué?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
- 5.- ¿Existen métodos y procedimientos para evaluar el rendimiento o el volumen o la calidad de la producción de los secretarios de la Corte Superior de Justicia de Huánuco?  
SI ( ) NO ( ) OCASIONALMENTE ( )
  
- 6.- ¿El rendimiento de las labores o el volumen o la calidad de producción del secretario de la Corte Superior de Justicia de Huánuco se puede medir a través de la carga procesal?  
SI ESTOY DE ACUERDO ( ) NO ESTOY DE ACUERDO ( )  
¿Por qué?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Muchas Gracias.*

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**Título de Investigación:** “Despido por disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la calidad de producción con la carga procesal de los Secretarios Judiciales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco”.

### I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Mg. Martel Santiago, Alfredo  
 Cargo o institución donde labora : Universidad de Huánuco  
 Nombre del instrumento de evaluación : Encuesta: tipo cuestionario  
 Teléfono : 962810986  
 Lugar y Fecha : Huánuco, 21 de agosto del 2020.  
 Autor del Instrumento : Ferrer Escobal, Judith Valeria

### II. ASPECTOS DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

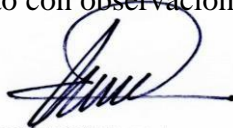
INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formados con un lenguaje apropiado y claro.	x	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.		x
Contextualización	El problema que se está investigando esta adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	x	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	x	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	x	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	x	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico-científicos.	x	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.		x
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	x	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	x	

### III. OPINIÓN GENERAL DEL EXPERTO ACERCA DE LOS INSTRUMENTOS

Se evidencia un adecuado levantamiento de la mayoría de sus observaciones. y muestra que su instrumento es viable y suficiente para su aplicación. Por tanto, considero que el instrumento a la vista **es suficiente y viable** para su ejecución.

### IV. RESULTADO:

Instrumento válido ( **X** )    Instrumento con observaciones (   )    Instrumento inválido (   )



Alfredo Martel Santiago  
 Registro ORCID N° 0000-0001-5129-534  
 Reg. CAH. N° 1164



## ENCUESTA

SOBRE LA CAUSAL DE DESPIDO POR DISMINUCIÓN DELIBERADA Y REITERADA EN EL RENDIMIENTO DE LAS LABORES O DEL VOLUMEN DE LA CALIDAD DE LA PRODUCCIÓN DE LOS SECRETARIOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO.

### Título

EL DESPIDO POR DISMINUCIÓN DELIBERADA Y REITERADA EN EL RENDIMIENTO DE LAS LABORES ES UNA CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADA EN EL ARTÍCULO 25, INCISO B) DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL - Decreto Supremo N°003-97-TR

1.- Como Secretario (a) Judicial. ¿Existe supervisión y control de su rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Huánuco?

- SI
- NO
- OCASIONALMENTE

2.- Como secretario (a) Judicial. ¿La Corte Superior de Justicia de Huánuco, evalúan la carga procesal que posee cada secretaria?

- SI