

**“Año del Bicentenario de la Declaración de la Independencia Nacional”**

**ACUERDO N° 412.-** En la Provincia de San Luis, a VEINTITRÉS días del mes de SEPTIEMBRE de DOS MIL DIECISÉIS, los Señores Ministros del Superior Tribunal de Justicia Dres. OMAR ESTEBAN URÍA, HORACIO GUILLERMO ZAVALA RODRIGUEZ y LILIA ANA NOVILLO.-

**DIJERON:** Visto el Acuerdo N° 433/2011 que estipula la realización anual de concurso de antecedentes y oposición para ascensos del personal comprendido en el Estatuto del Empleado Judicial.-

Que a su vez se ha avanzado en la conformación de las estructuras de recursos humanos para el personal de maestranza de todas las dependencias del Poder Judicial (Acuerdo N° 101/2016), lo cual permite determinar los cargos vacantes a la actualidad.

Por lo expuesto, resulta pertinente efectuar el llamado a Concurso de ascenso 2016, para el personal del escalafón de maestranza. Por ello;

**ACORDARON:** I) LLAMAR a concurso de antecedentes para ascenso del personal de maestranza para cubrir las categorías vacantes según las estructuras de recursos humanos establecidas para cada dependencia de las tres Circunscripciones Judiciales.-

II) DETERMINAR que el presente llamado a Concurso se regirá bajo las siguientes pautas:

- 1- La Dirección de Recursos Humanos tramitará el presente Concurso (Pto. 24) Acuerdo N° 36/2015); coordinará y resolverá, en primera instancia, aquellas incidencias que se planteen con motivo de la preparación y realización del Concurso.-
- 2- El número de cargos a concursar serán establecidos según las estructuras de recursos humanos de las dependencias de las tres Circunscripciones Judiciales dispuestas en Acuerdo N° 101/2016.-

- 3- Quedan excluidos del presente Concurso aquellos agentes judiciales que se encuentren dentro del escalafón profesional, administrativos y de servicios o que se encuentren gozando de licencia por “cargo de mayor jerarquía” (Art. 27º Régimen de Licencias).

III) ESTABLECER que el aspirante a concursar deberá cumplimentar con los siguientes requisitos para que su inscripción sea admitida:

- 1- Tener dos años de antigüedad en la categoría inmediata anterior a la que se postule tal como lo dispone el art. Nº 36 del Estatuto del Empleado Judicial. El cómputo de la antigüedad será hasta el 31 de Octubre de 2016.
- 2- Presentar nota ante la Dirección de Recursos Humanos o en la Delegación Contable y de Personal de la Circunscripción que corresponda, expresando su intención de participar en el referido concurso.-
- 3- Presentar el formulario de “Evaluación de desempeño” que consta en el Anexo I del presente Acuerdo. A dicho formulario lo deberá completar y suscribir el responsable de la dependencia donde se desempeña el postulante; y además deberá ser suscripto por el Responsable de Maestranza que corresponda, prestando conformidad o disconformidad. Para el caso de quienes se postulen al cargo de “Responsable de Maestranza”, la evaluación será confeccionada por la Dirección de Recursos Humanos.
- 4- Presentar certificado negativo del Registro de Deudores Alimentarios Morosos.

IV) Determinar que la inscripción se realizará a partir del día 03 y hasta el día 07 de Octubre de 2016.-

V) Establecer que habiendo finalizado el período de inscripción, la Dirección de Recursos Humanos del Superior Tribunal de Justicia, confeccionará el listado de los aspirantes inscriptos que hayan cumplimentado con los requisitos exigidos, el que será publicado en la página web institucional.-

VI) Determinar que la Dirección de Recursos Humanos, evaluará los antecedentes de los inscriptos, compulsando las constancias obrantes en sus respectivos legajos personales, calificándolos según la siguiente escala:

- 1) Antigüedad: Se adjudicará 1 punto cada dos años de prestación efectiva de servicio o fracción mayor de seis meses. Puntaje máximo: 10 puntos.
- 2) Asistencia: Se descontará 1 punto por cada inasistencia injustificada.
- 3) Sanciones: Se descontarán: 0,5 punto por cada sanción de prevención; 1 punto por cada sanción de apercibimiento; 1,5 puntos por cada sanción de multa; 2 puntos por cada sanción de suspensión hasta cuatro días; 3 puntos por cada sanción de suspensión mayor de cuatro días. Si se hubiera impuesto una sanción de suspensión de cinco días o más, el empleado quedará automáticamente descalificado para ascender por el término de un año desde la imposición de la sanción.-
- 4) Cursos: Por cada curso, conforme a la merituación que se realice atendiendo a la importancia, especialidad o relación con la función específica que se ocupa, se otorgará 1 punto. Tope 5 puntos.
- 5) Títulos: Por título de nivel terciario se otorgarán 3 puntos. Por títulos universitarios de grado se otorgarán 10 puntos, sin tope.
- 6) Profesión u oficio técnico: Se otorgarán 5 puntos por cada uno de ellos, debiendo acreditar matrícula o título habilitante expedidos por organismos públicos o privados (debidamente reconocidos y autorizados por autoridad competente), sean nacionales, provinciales o municipales. Sin tope.
- 7) Reconocimientos especiales: 1 punto por cada reconocimiento. Tope 5 puntos. También se podrá evaluar cualquier otro antecedente personal del agente que se considere relevante y que se encuentre acreditado en forma fehaciente.-  
Se tomarán como válidos los antecedentes de los últimos dos años (Octubre 2014/Octubre 2016), que obren en los legajos personales. Los que cada postulante desee incorporar al mismo se recibirá en la Dirección de Recursos Humanos al momento de la inscripción sin excepción.

VII) El personal que se postule al cargo de “Responsable de Maestranza”, será sometido a la realización de un estudio psicolaboral que determine el nivel de aptitud para el desempeño del cargo, en relación a las competencias necesarias que se determinen oportunamente. Esta instancia tendrá carácter de excluyente.

VIII) ESTABLECER que una vez concluidas las etapas previas se conformará un orden de mérito definitivo para cada cargo concursado, el que se publicará en el sitio web institucional. El Alto Cuerpo procederá a dictar las resoluciones de

ascenso del personal que considere mejor preparado para el cargo que se concursa. Las decisiones que adopte el Superior Tribunal sobre las evaluaciones, meritución de los antecedentes y calificaciones de los aspirantes y designaciones, conforme a las especificaciones de este Acuerdo, serán irrecurribles de acuerdo a lo previsto en el Art. N° 25 del Estatuto del Empleado Judicial del Poder Judicial de San Luis.-


IX) DETERMINAR que la inscripción en el Concurso implica la aceptación de todas las condiciones del presente Acuerdo.-

X) DISPONER que todas las medidas que en relación al presente Concurso, adopte el Superior Tribunal de Justicia, serán difundidas mediante su publicación en la página web del Poder Judicial.-

XI) NOTIFICAR al Sindicato Judiciales Puntanos, con copia del presente, a los efectos previstos por el art. 24 del Acuerdo N° 566/2007, como así también a la Delegación Contable y de Personal de la Segunda y Tercera Circunscripción Judicial, y a los Responsables de Maestranzas, a fin de la difusión del presente llamado a Concurso.-

Con lo que se dio por terminado el presente acto, disponiendo los Señores Ministros se comunique a quienes corresponda.-

DRH

	<b>ANEXO I: PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE SAN LUIS</b>		
	<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA PERSONAL DE MAESTRANZA/SERVICIOS</b>	<b>DÍA</b>	<b>MES</b>

DATOS GENERALES			
Nombre del Evaluado			
Cargo/ Categoría			
Dependencia Actual			
Nombre del Evaluador			
Periodo de Evaluación	Desde		Hasta

**INSTRUCCIONES.** Es importante antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, prestar atención a las instrucciones que se detallan a continuación:

1. Lea bien la definición del aspecto a evaluar antes de puntuarlo.
2. En forma objetiva, y a conciencia asigne el puntaje correspondiente.
3. Marque con una X la categoría que quiere seleccionar. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de muy bajo a muy alto:
  - **1- Muy bajo:** Inferior- Rendimiento laboral no aceptable.
  - **2- Bajo:** Inferior al promedio - Rendimiento laboral regular.
  - **3- Moderado:** Promedio - Rendimiento laboral bueno.
  - **4- Alto:** Superior al promedio - Rendimiento laboral muy bueno.
  - **5- Muy Alto:** Superior - Rendimiento laboral excelente.
4. En el recuadro de "ASPECTOS POSITIVOS", indique aquellos aspectos que presenta el agente que favorecen el buen funcionamiento de su dependencia.
5. En el apartado de "ASPECTOS PARA MEJORAR", indique los aspectos que Ud. considera que el agente debe adquirir para mejorar el desempeño del mismo en su dependencia.
6. En el espacio relacionado a comentarios, anote lo adicional que usted quiera resaltar.

7. Remitir el formulario de evaluación de desempeño completo a la Dirección de Recursos Humanos, de 07 a 13hs, en la fecha establecida.

### FACTORES A EVALUAR

	MUY BAJO (0)	BAJO (1- 2)	MODERAD O (3)	ALTO (4)	MUY ALTO (5)
<b>BUENA PRESENCIA:</b> Se caracteriza por mostrar un aspecto cuidado. Cuenta con las condiciones de aseo básicas y esperadas. Usa la indumentaria correspondiente al uniforme establecido.					
<b>ASISTENCIA y PUNTUALIDAD:</b> Exactitud con la que cumple la hora de llegada, permanencia y salida en su horario de trabajo; así como su índice de asistencia e inasistencia y la justificación correspondiente de las mismas.					
<b>ACTITUD FRENTE AL TRABAJO:</b> Muestra una gran habilidad para organizarse, gestiona las tareas de forma rápida y confiable. Desempeña su trabajo con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos, como con la calidad requerida y aspirando alcanzar el mejor resultado posible.					
<b>CONFIANZA:</b>  Su comportamiento se rige por principios claros y valores esperados.  Es responsable, honrado, honesto, leal y cumple con los compromisos de la institución por encima de sus intereses personales.					

#### ASPECTOS POSITIVOS DEL EVALUADO:

#### ASPECTOS PARA MEJORAR DEL EVALUADO:

#### OBSERVACIONES GENERALES:

--

FIRMA RESPONSABLE DE DEPENDENCIA: .....

FIRMA RESPONSABLE MANTENIMIENTO/MAESTRANZA .....