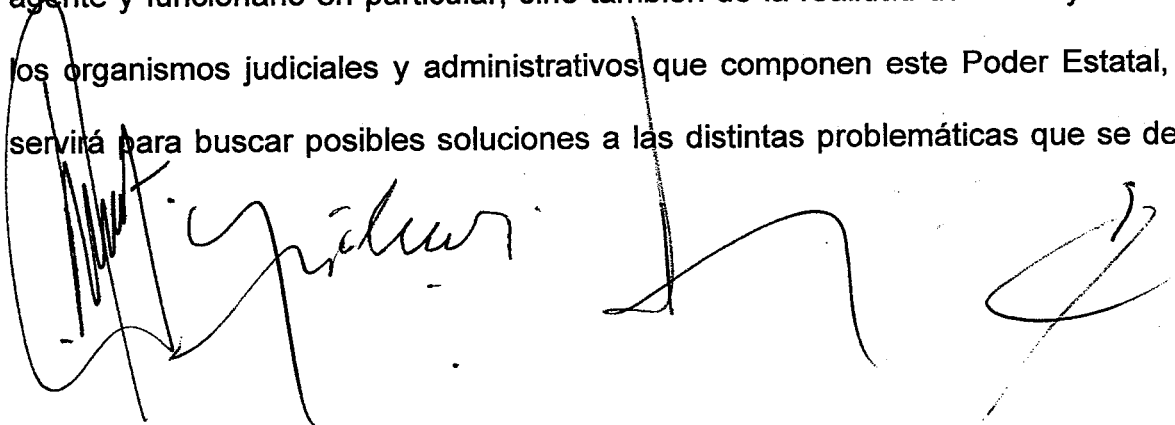


ACUERDO GENERAL NÚMERO VEINTIDÓS

En la Ciudad de San Juan, Provincia del mismo nombre, República Argentina, a los nueve días del mes de marzo del año dos mil diecisiete, reunida la Corte de Justicia, bajo la Presidencia del Doctor ADOLFO CABALLERO, con la presencia de los Sres. Ministros Doctores ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA, JUAN CARLOS CABALLERO VIDAL, JOSE ABEL SORIA VEGA y GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS, con la asistencia del Sr. Fiscal General Dr. EDUARDO QUATTROPANI, DIJERON:

- - - Que los distintos reglamentos que se fueron dictando en materia de ascensos a lo largo de los años, ameritan una actualización que tenga en cuenta las propuestas formuladas por la Dirección de Recursos Humanos que fuera creada, entre sus tantos fines, para analizar y sugerir reformas reglamentarias que manifiesten una clara mejora, basada en las nuevas herramientas que brinda la materia.
- - - Que en virtud de ello, por parte de la Dirección aludida, se recomendó introducir algunas modificaciones referentes al sistema de ascensos actualmente existente para los empleados de este Poder Judicial Provincial, a los efectos de garantizar lo máximo posible la objetividad de aquellos, que provoque valiosas y razonables motivaciones personales en el ámbito laboral.
- - - Que dichas modificaciones tienen principalmente en cuenta la implementación de un sistema de evaluación de desempeño de todo el personal de los distintos escalafones de la planta permanente de este Poder Estatal, como asimismo un sistema de puntuación de distintos factores, entre otros, el desempeño, la antigüedad, licencias y sanciones, que deben considerarse en toda relación laboral.
- - - Que dicho sistema permitirán obtener mayor información no solo respecto de cada agente y funcionario en particular, sino también de la realidad de todos y cada uno de los organismos judiciales y administrativos que componen este Poder Estatal, lo que servirá para buscar posibles soluciones a las distintas problemáticas que se detecten,



tanto individuales, como grupales, que redunden en definitiva en un mejor servicio de justicia.

- - - Que como se ha mencionado en otras oportunidades, es una preocupación constante de este Tribunal, la búsqueda incesante de instrumentos normativos que permitan asegurar una mejor prestación del servicio de justicia a cargo de los Tribunales de la Provincia.

- - - Que dada la trascendencia de esta nueva metodología y a los fines de detectar las eventuales falencias que puedan presentarse en la práctica para, en su caso, proceder a las correcciones necesarias, este Tribunal considera acertado que previo a su implementación se realice una adecuada capacitación para todos los Magistrados, Funcionarios, Directores, Jefes y demás responsables de llevar a cabo las mencionadas evaluaciones; luego el desarrollo del software necesario para la recopilación y procesamiento de toda la información atinente a los empleados y funcionarios; y por último el lanzamiento de una primer etapa de evaluaciones.

--- Por todo ello, y lo dispuesto en los incisos 1º y 4º del artículo 207 de la Constitución de la Provincia de San Juan, y artículo 14 inciso b) de la Ley N° 358-E (antes N° 5.854)

ACORDARON: 1º) Aprobar el Reglamento para Evaluación de Desempeño de los Empleados y Funcionarios del Poder Judicial de San Juan, conforme Anexo I que se adjunta y forma parte integrante del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2º) Aprobar el Reglamento para Ascensos de Empleados y Funcionarios del Poder Judicial de San Juan, conforme Anexo II que se adjunta y forma parte integrante del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 3º) Disponer que, a partir de la publicación del presente Acuerdo y luego de cumplidas los pasos mencionados en los considerandos que preceden, el ascenso en los cargos de funcionarios y empleados de este Poder Judicial, se realice mediante el reglamento aprobado en el punto anterior.

ARTÍCULO 4º) Derógase toda otra norma que se oponga a la presente resolución.

ARTÍCULO 5º) Por Secretaría Administrativa de la Corte de Justicia, hágase saber a todos los Tribunales y organismos administrativos del Poder Judicial de la Provincia de San Juan, y publíquese por un (01) día en el Boletín Oficial.

Con lo que se dio por finalizado el presente Acuerdo que se firma por ante mí, que doy fe.

Dr. Guillermo Horacio De Sanctis
MINISTRO

Dr. JOSE AVEL SORIA VEGA
MINISTRO

Dr. ANGEL HUBERTO REYES BOLA
MINISTRO

Dr. CARLOS CABALLERO VIDAL
MINISTRO

DR. ADOLFO CABALLERO
PRESIDENTE



Ante mí
[Signature]

Dr. JAVIER VERA PRASSINELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
CORTE DE JUSTICIA

ANEXO I (AC. GRAL. N° 22/2017).

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL
PODER JUDICIAL DE SAN JUAN**

ALCANCE

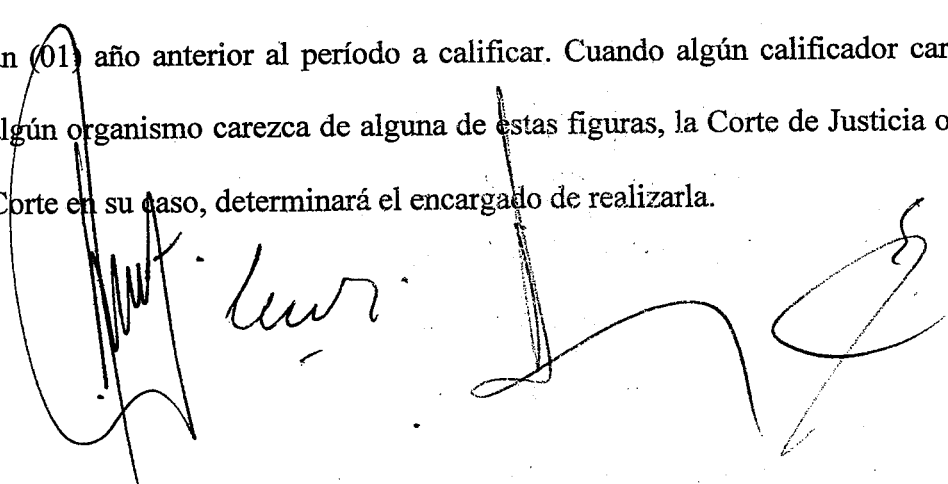
ARTÍCULO 1º: Todo funcionario y empleado de los distintos escalafones del Poder Judicial de San Juan estará sujeto a una evaluación de desempeño del cargo que ostenta, que se realizará en el primer cuatrimestre de cada año, respecto de todo el año inmediato anterior. Si el funcionario o empleado no cumple como mínimo seis (06) meses en la última dependencia, deberá requerirse informes a los calificadores de las dependencias en las que se haya desempeñado anteriormente, lo que se adjuntará a la calificación final.

CALIFICADORES

ARTÍCULO 2º: Estarán encargados de calificar: a) al personal de las distintas Cámara y Juzgados, el respectivo Secretario, o quien cumpla sus funciones; b) a los Secretarios de Cámaras y demás funcionarios integrantes de la misma, el Presidente de la Sala respectiva; c) a los Secretarios y demás funcionarios afectados a los Juzgados, el titular del Juzgado correspondiente, o quien se encuentre a su cargo; d) al personal de las Oficinas, Departamentos y demás Dependencias, el Jefe correspondiente o quien esté a cargo de dicha Jefatura; e) a los Jefes y Subjefes de Oficina, Departamentos y demás Dependencias, el Director o quien se encuentre desempeñando dicha función; f) a los sub Directores, los Directores; y g) a los Directores, el Secretario Administrativo o quien legalmente lo reemplace.

Dentro de la esfera del Ministerio Público Fiscal, estarán encargados de calificar al personal de las distintas Fiscalías de Cámara, Fiscalías de Primera Instancia, Asesorías y Defensorías, el respectivo Fiscal de Cámara, Agente Fiscal, Asesor y Defensor o quien se encuentre a su cargo.

El encargado de calificar deberá tener una antigüedad mínima en la función y en el organismo de un (01) año anterior al período a calificar. Cuando algún calificador carezca de tal requisito, o algún organismo carezca de alguna de estas figuras, la Corte de Justicia o el Fiscal General de la Corte en su caso, determinará el encargado de realizarla.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, more legible initials and signatures. On the right, there is another large, stylized signature. The handwriting is fluid and appears to be in cursive or a similar script.

EVALUACIÓN INDIVIDUAL. FORMULARIO

ARTÍCULO 3º: La calificación se realizará de acuerdo al puntaje que se otorgará en los distintos aspectos a evaluarse y que conformarán el "Formulario de Evaluación Individual" que oportunamente será aprobado y que formará parte del presente. Dicho formulario será provisto por la Dirección de Recursos Humanos, el que una vez completo deberá llevar la firma del calificador para su correspondiente notificación al funcionario o empleado calificado.

Podrá proveerse de formularios especiales que tengan en cuenta al organismo y características singulares de algunas funciones en particular.

Igualmente, para una mayor eficiencia en el método de procesamiento de los datos obtenidos en las distintas evaluaciones, podrán estas últimas instrumentarse mediante un sistema informático acorde a las necesidades.

ACUERDO DE MEJORA

ARTÍCULO 4º: Si al calificar, se detectare alguna falencia particular que incida de manera notable en la evaluación personal, el calificador deberá arribar con el evaluado a un acuerdo de mejora que incluya un "plan de desarrollo" preciso, cuyo cumplimiento será tenido en cuenta en la próxima evaluación. Todo esto, con conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, quien podrá también intervenir y evaluar competencias, rasgos de personalidad, habilidades cognitivas, entre otros factores, a fin de prestar el asesoramiento pertinente al organismo implicado.

EVALUACIÓN GRUPAL

ARTÍCULO 5º: Además de la anterior, podrá realizarse una calificación grupal, que estará a cargo de un equipo formado al efecto, designado por la Corte de Justicia a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos, que evaluará factores en el desempeño grupal, como ser la coordinación, comunicación, responsabilidad, liderazgo, planificación, estrategias, entre otros, conforme un "Formulario de Evaluación Grupal" que oportunamente será aprobado y que en el futuro formará parte del presente. Dicho formulario será provisto por la Dirección de Recursos Humanos, el que una vez completo, deberá llevar la firma del calificador responsable y de alguna

autoridad del organismo calificado.

Si, de la evaluación grupal, surgieren contradicciones con alguna evaluación individual, la Dirección de Recursos Humanos pondrá en conocimiento de ello al funcionario o responsable del organismo y podrá, a su vez, arbitrar los medios necesarios para esclarecer las dudas generadas, inclusive practicar una nueva evaluación individual.

EXCLUSIONES :

ARTÍCULO 6º: Estarán excluidos de la evaluación de desempeño: Los funcionarios y empleados que no hayan cumplido como mínimo un año de antigüedad en el Poder Judicial, contado de enero a diciembre de cada año, de conformidad al alcance establecido en el artículo 1º del presente; y los que por licencias justificadas no alcancen el 80% de asistencia efectiva durante el periodo de calificación.

RECURSOS

ARTÍCULO 7º: Contra la calificación se podrá, dentro del plazo de tres (03) días de notificada, interponer ante el órgano calificador fundado recurso de reconsideración. Dicho recurso deberá resolverse de manera fundada, y en su caso modificar, sustituir, reveser o ratificar la calificación.

Rechazado el recurso de reconsideración, podrá el calificado interponer dentro del plazo de tres (03) días de notificado, recurso de apelación, a fin de que sea resuelto por las siguientes autoridades: En el caso contemplado en la letra a) del artículo 2º del presente, por quien esté a cargo de la Presidencia de la Sala o del Juez. Para el caso previsto en el inc. b) del mencionado artículo, por un Juez que integre la misma Sala en donde se evaluó, que surgirá de un sorteo entre el resto de los integrantes de dicha Sala. Para el caso previsto en el inc. c) de dicho artículo, por la Cámara de Apelaciones correspondiente, debiendo el Presidente sortear la Sala que deba intervenir. Para el caso del Fuero de Paz Letrado, el órgano revisor será la Cámara de Paz Letrada. Para el caso contemplado en la letra d) del mencionado artículo, el recurso deberá resolverlo el Director del área o quien legalmente lo reemplace. Para el caso contemplado en la letra e) de dicho artículo, por el Secretario Administrativo de la Corte, o quien legalmente lo reemplace. Para el caso previsto en el inc. f), por el Secretario Administrativo o quien legalmente

lo reemplace. Para el caso previsto en el inc. g), por la Sala Tercera de la Corte de Justicia.

Rechazado el recurso de reconsideración para los casos previstos en el segundo párrafo del artículo 2° del presente, podrá el calificado interponer dentro del plazo de tres (03) días de notificado, recurso de apelación a fin de que sea resuelto por el Fiscal General de la Corte.

La resolución final que recaiga sobre los recursos serán adjuntados al resto de los informes y formularios que sirvieron para calificar al funcionario o empleado.

PLAZO

ARTÍCULO 8°: Consentida o resuelta en forma definitiva la evaluación de desempeño, los formularios de calificación y/o sus actuaciones deberán presentarse completos, ante el Departamento de Recursos Humanos hasta el último día hábil del mes de mayo de cada año.

La falta de presentación, será considerada falta grave del calificador y supervisor correspondiente, salvo imposibilidad debidamente justificada, no pudiéndose alegar sobrecarga de tareas propias de cada función.

[Handwritten signature]
Dr. Guillermo Horacio De la Cruz
MINISTRO

[Handwritten signature]
DR. ADOLFO CABALLERO
PRESIDENTE

[Handwritten signature]
FRANCISCA ANTE SONIA VEGA
SECRETARÍA

[Handwritten signature]
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
CORTE DE JUSTICIA



ANEXO II (AC. GRAL. N° 22/2017)

**REGLAMENTO DE ASCENSOS PARA EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE SAN JUAN**

SISTEMA

ARTÍCULO 1º: La carrera judicial de los distintos escalafones, estará basada en el sistema de postulación personal a un nivel escalafonario superior, que se establece en el presente reglamento, de acuerdo a las responsabilidades y jerarquía del cargo.

Entiéndase por postulación, a la intención de ascender del empleado o funcionario, expresada, además de en su desempeño laboral diario, con la correspondiente inscripción en los procesos de ascensos pertinentes.

PRINCIPIOS

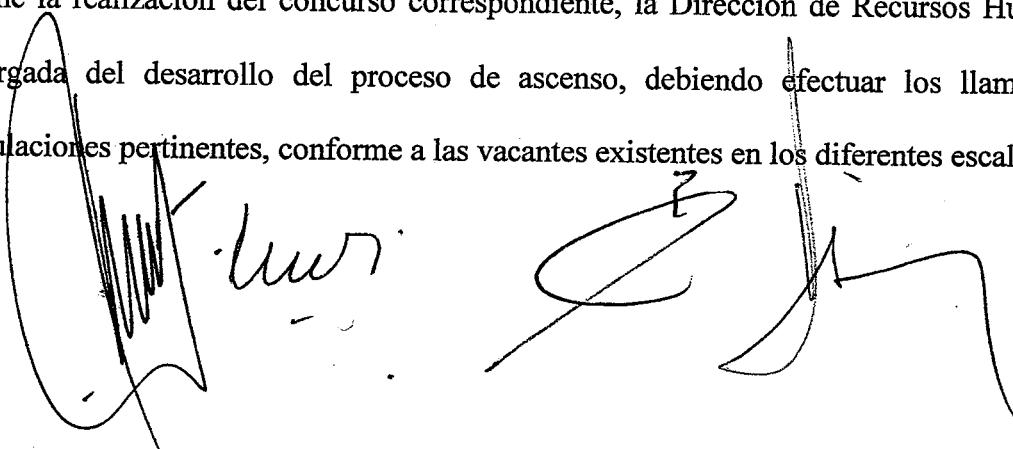
ARTÍCULO 2º: La carrera judicial se sustentará en los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades.
- b) Transparencia en los procedimientos.
- c) Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance de la carrera, en función de los términos que se establecen en el presente reglamento.
- d) La responsabilidad de cada empleado judicial en el desarrollo de su carrera individual y mejora continua.

INICIACIÓN DEL PROCESO

ARTÍCULO 3º: La Corte de Justicia evaluará y determinará en su caso la necesidad de iniciar un proceso de ascensos, tanto de empleados como de funcionarios, previo informe anual que deberá elevarle la Dirección de Recursos Humanos respecto de las necesidades y vacantes existentes en los distintos cargos y escalafones.

ARTÍCULO 4º: Una vez comprobada la necesidad y dictado el Acuerdo General en el que se ordene la realización del concurso correspondiente, la Dirección de Recursos Humanos será la encargada del desarrollo del proceso de ascenso, debiendo efectuar los llamados para las postulaciones pertinentes, conforme a las vacantes existentes en los diferentes escalafones.



Los llamados se difundirán con una antelación suficiente especificando cantidad de cargos a cubrir, condiciones generales y particulares exigibles del cargo que se concurra, puntaje mínimo, fecha de apertura y cierre de inscripción. Para los casos de vacancia de funcionarios, podrá tenerse en cuenta las necesidades requeridas en el organismo afectado por aquella.

Para el llamado, podrá tenerse en cuenta el fuero o materia del organismo en donde tenga que cubrirse la vacante, todo esto sin perjuicio de las facultades de traslado constitucionalmente reconocidas a la Corte de Justicia, o al Fiscal General de la Corte de Justicia, conforme a la legislación vigente.

FACTORES DE PUNTAJE

ARTÍCULO 5º: El proceso de ascenso implicará la recolección de toda la información de los empleados que se hayan inscripto en el proceso, a fin de elaborar un listado de orden de mérito que la Dirección de Recursos Humanos elevará a la Corte de Justicia para su consideración, que surgirá del resultado de los puntajes obtenidos por cada uno de los interesados en los siguientes factores: a) Evaluación de Desempeño; b) Conducta; c) Capacitación; d) Asistencia y Puntualidad; e) Antigüedad en la categoría; y f) Antigüedad en el escalafón.

INSCRIPCIÓN

ARTÍCULO 6º: Todo interesado en ascender al cargo que se encuentre vacante conforme el llamado realizado por la Dirección de Recursos Humanos, deberá inscribirse dentro del término fijado en cada llamado, en el sitio habilitado al efecto en la página web oficial del Poder Judicial de San Juan. Solo se aceptarán las inscripciones de los interesados que se encuentren en el cargo inmediato anterior al de la vacante denunciada, salvo en aquellos casos en que la postulación sea para otro escalafón.

FACTOR CONDUCTA

ARTÍCULO 7º: Sin perjuicio de la valoración que se haga en la evaluación de desempeño respecto del comportamiento que en general ha demostrado el postulante en el trato diario con sus compañeros, superiores, justiciables y sus representantes, como así también la disciplina observada en el cumplimiento de las tareas encomendadas; deberá descontarse un 20% del

puntaje total obtenido en dicha evaluación, si al postulante se le han aplicado en el año inmediato anterior inicio del proceso de ascenso, más de un llamado de atención o apercibimiento. Si se le aplicaron más de dos llamados de atención o apercibimientos, en el plazo estipulado anteriormente, deberá descontarse un 30% del puntaje total obtenido en la evaluación de desempeño.

CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 8º: En cuanto al ítem "capacitación", el puntaje será acumulativo y solamente será considerado cuando la capacitación guarde relación directa con la función desempeñada por el interesado, de acuerdo a la escala y puntajes que oportunamente fije la Corte de Justicia. Asimismo el puntaje que se hubiere considerado para un ascenso solo podrá hacerse valer en sucesivas postulaciones, hasta un plazo máximo de cinco (05) años de realizadas.

Será condición para postularse a un ascenso el haber aprobado los cursos que se hubieren dictado en el año calendario anterior y en el año en curso por la Escuela de Capacitación Judicial, y se hubieren establecido con carácter obligatorio por la Corte de Justicia, salvo impedimento debidamente justificado.

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

ARTÍCULO 9º: En el rubro "asistencia y puntualidad", se considerará el tiempo del año que se encuentre en curso al momento del llamado y todo el año completo anterior a dicho llamado. En este rubro, se calificará al aspirante con: a) cien (100) puntos, si no gozó de ninguna licencia y no incurrió en ninguna inasistencia, ni tardanza; b) setenta (70) puntos, si se ausentó hasta cinco (05) días hábiles por goce de licencia debidamente justificada, o ha tenido una (01) inasistencia injustificada; c) cuarenta (40) puntos, si se ausentó más de cinco (05) días hábiles y hasta diez (10) días hábiles por goce de licencia debidamente justificada, o ha tenido dos (02) inasistencias injustificadas; d) diez (10) puntos, si se ausentó más de diez (10) hábiles y quince (15) días hábiles por goce de licencia debidamente justificada, o ha tenido tres (03) inasistencias injustificadas; e) cero (0) punto, si se ausentó más de quince (15) días hábiles por goce de licencia debidamente justificada, o ha tenido más de tres (03) inasistencias injustificadas.

Al puntaje obtenido, deberá decontarse dos (02) puntos por cada tardanza incurrida.

Las licencias por maternidad, duelo, accidente de trabajo, compensatoria de trabajo y gremiales, no se tendrán en cuenta para fijar el puntaje que limita las calificaciones por el concepto "asistencia y puntualidad".

Para la calificación de tal concepto y el cómputo de las tardanzas incurridas, se atenderá exclusivamente al informe del Departamento de Personal.

ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA

ARTÍCULO 10º: A los efectos del cómputo de puntos para el rubro "antigüedad en la categoría", se asignarán cinco (05) puntos por cada año de antigüedad que el agente registre en su categoría.

ANTIGÜEDAD EN EL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 11º: A los efectos del cómputo de puntos para el rubro "antigüedad en el escalafón", se asignarán dos (02) puntos por cada cinco (05) años de antigüedad en el escalafón, o fracción mayor de tres (03) años.

EXCLUSIONES DEL PROCESO

ARTÍCULO 12º: Quedarán excluidos del régimen de postulación: a) quienes hubiesen sido sancionados con suspensión dentro del año inmediato anterior a la fecha del inicio del proceso de ascenso; b) los que se hallaren con licencia concedida, con excepción de las licencias por maternidad, duelo, compensatoria y por accidente de trabajo, por un término de treinta (30) días o más, corridos desde el momento en que se ordene el llamado a cubrir la vacante; c) quienes hubiesen incurrido en más de diez (10) tardanzas en el año inmediato anterior al inicio del proceso de ascensos; d) quienes no hubieren aprobado los cursos dictados por la Escuela de Capacitación, conforme lo establecido en el artículo 8º del presente.

LISTADO PROVISORIO Y DEFINITIVO

ARTÍCULO 13º: Concluido el proceso de calificación de todos los factores, la Dirección de Recursos Humanos confeccionará un listado provisorio de los postulantes con el detalle del puntaje obtenido en los distintos factores. Dicho listado se publicará por el término de cinco días, para que los interesados puedan realizar ante el Departamento de Recursos Humanos, las

observaciones o solicitar las aclaraciones que estimen pertinentes, respecto de los distintos puntajes. No se considerará la simple expresión de disconformidad del postulante con el puntaje obtenido.

Cumplido el plazo, y corregidos los errores si hubieren, la planilla mencionada anteriormente, será aprobada como "listado definitivo" por la Corte de Justicia, que quedará integrada solamente por aquellos postulantes que hubieren obtenido el puntaje fijado previamente como mínimo para integrar dicho listado, de acuerdo al cargo postulado. Dicho listado se publicará por tres (03) días.

ARTÍCULO 14º: Si las mejores puntuaciones obtenidas por los postulantes, no resultan suficientes para cubrir las vacantes, la Corte de Justicia podrá promover a los mejores calificados en la categoría subsiguiente. En caso de no haberse realizado el llamado en la categoría anterior inmediata, deberá procederse conforme el artículo 4º y cc. del presente.

ARTÍCULO 15º: Sin perjuicio de lo establecido en el presente régimen, la Corte de Justicia tendrá también en cuenta en todo el desarrollo del proceso de ascenso, el comportamiento que se observe en los interesados, hasta el día en que deba cubrirse la vacante.

ARTÍCULO 16º: Para los casos en que la escasa puntuación obtenida por alguno de los interesados, arroje resultados que ameriten un tratamiento especial, la Dirección de Recursos Humanos queda facultada para arbitrar las medidas que estime pertinentes para cada caso, como capacitaciones, traslados, reescalafonamientos, planes de sucesión, entre otros.

FINALIZACIÓN DEL PROCESO. ASCENSO

ARTÍCULO 17º: La Corte de Justicia seleccionará del listado definitivo a quienes estime los más aptos para ocupar las vacantes en los diferentes cargos por los que se haya efectuado el llamado.

Para ello, podrá la Corte de Justicia ponderar los diferentes factores evaluados, perfiles, destinos, pudiendo también ordenar entrevistas personales con los postulantes y exámenes psicofísicos.

Los ascensos pertinentes se ordenarán por Acuerdo General,

Dr. Guillermo Horacio de la Cruz
MINISTRO

Dr. JOSÉ AVEL ROSA YEGA
MINISTRO

Dr. ADOLFO CABALLERO
PRESIDENTE

Dr. ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA
MINISTRO

Dr. JAVIER VERA FRASSINELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
CORTE DE JUSTICIA

