

**MINISTERIO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL**

Subsecretaría de Trabajo y Empleo



**ACTA
ADMINISTRACIÓN CENTRAL**

En la ciudad de Mendoza, a los 10 días del mes de junio de 2025, siendo las 13:00 hs., comparecen ante la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, por ante el Conciliador IGNACIO PALERO, por la entidad sindical UPCN, GUSTAVO ALLUB, WALTHER BARBOSA y OSVALDO GUTIERREZ; por el Ministerio de Hacienda y Finanzas, Lic. MARIANA LIMA; y por el Ministerio de Gobierno, Infraestructura y Desarrollo Territorial, Abog. DANIELA MONTANI.


Abierto el acto la representación del Ejecutivo expresa:


En cumplimiento del compromiso asumido en el mes de marzo pasado, el Gobierno de la Provincia de Mendoza viene a continuar con la negociación paritaria salarial, realizándose la misma en el marco de lo dispuesto por el Sr. Ministro de Gobierno, Infraestructura y Desarrollo Territorial y teniendo en cuenta el actual contexto macroeconómico.

Se hace necesario acercar una propuesta seria, responsable y que de certidumbre a los agentes públicos en relación a sus ingresos y que al mismo tiempo asegure la prestación de los servicios requeridos por la población de Mendoza.

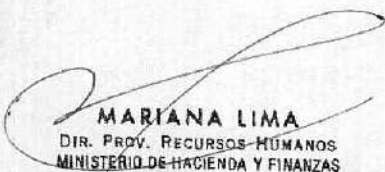
La propuesta que se formula se ha realizado en base a los recursos genuinos con los que se cuenta, lo que permite asegurar su cumplimiento a lo largo del ejercicio.

Por todo lo expuesto es que se efectúa la siguiente propuesta salarial aplicable exclusivamente a los agentes del sector.


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


Lic. Osvaldo Gutiérrez
UPCN


GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza


MARIANA LIMA
DIR. PROV. RECURSOS HUMANOS
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS

**MINISTERIO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL**

Subsecretaría de Trabajo y Empleo



1. Se propone el siguiente esquema de incremento salarial

Mes	Básico (Ítem 1003)
Julio	1.2%
Agosto	1.2%
Septiembre	1.2%
Octubre	1.2%
Noviembre	1.2%
Diciembre	1.2%

Los incrementos propuestos son no acumulativos calculándose, sobre la base fija del mes de junio de 2025.

Cedida la palabra a la representación sindical UPCN, expresa que: Rechazamos la oferta por ser imposible de considerar y solicitamos un mayor esfuerzo a fin de **recuperar el poder adquisitivo que hemos perdido en los últimos años**, teniendo en cuenta la pérdida frente a la inflación sobre todo en 2020 en el que no hubo aumento, como en 2023 en el que la inflación fue del 211,4% (IPC Indec) mientras que el aumento a los básicos fue del 115,5%. Solo tomando esos dos años sin contar con las pérdidas desde 2016. En otras palabras, **aunque pareciera que se gana más, los trabajadores cada vez pueden Comprar Menos.**

Solicitamos: se mantenga el mismo criterio que en el acuerdo de marzo, respecto a continuar blanqueando (al básico) el resto del ítem congelado "Ad. Gral. 2019" (ex 077), y en igual sentido se continúe utilizando el mes inmediato anterior para la Base de cálculo de los aumentos, histórico reclamo de UPCN. Máxime teniendo en cuenta que, en la actual oferta, no hay incremento del Adicional, por lo que en este punto los trabajadores se siguen autofinanciando sus aumentos.

Respecto a la implementación del Fondo de Incentivación "Cumplimiento de Metas Institucionales" hemos advertido que la reglamentación dio lugar a la libre interpretación y creatividad de los distintos ministerios. Ratificamos íntegramente lo expresado en la nota enviada al Señor Ministro de Gobierno, Infraestructura y Desarrollo Territorial EX-2025-04023432-GDEMZA-GOBIERNO (la misma se adjunta a la presente) respecto a todos los elementos que un sistema de evaluación de desempeño del personal debe contener y que no encontramos en las resoluciones que han sido dictadas hasta hoy (capacitaciones, manual de funciones, sistema de retroalimentación donde el trabajador pueda conversar con su evaluador, sistema de recuperación, entre otras) En primer lugar, no están claramente definidas las metas institucionales ni las individuales que contribuirán a consecución de las primeras. En algunos casos sólo se regula la evaluación de desempeño del

Lic. Walther Barbosa

San Martín de los Andes, Provincia de Mendoza. CP M5500.

Teléfono: +54 0261 4610321 | entrada-trabajo@mendoza.gov.ar | www.mendoza.gov.ar

Lic. Osvaldo Gutiérrez
UPCN

GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza

MARIANA LIMA
DIR. PROV. RECURSOS HUMANOS
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS

**MINISTERIO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL**

Subsecretaría de Trabajo y Empleo



personal, parece que sólo importara la evaluación por la evaluación misma.

En segundo lugar, observamos que algunos sistema de evaluación reglamentados no tendrían en cuenta lo acordado en el acta paritaria, donde se establecieron los "criterios de evaluación" que miden lo que se hace (productos, resultados, metas) y cómo hacerlo para cumplir objetivos, en tanto algunas resoluciones han planteado la evaluación por "competencias" que se centra en las capacidades del individuo (conocimientos, habilidades) y cómo se realiza el trabajo. Esta diferencia en el enfoque podemos identificarlo como un punto clave.

En tercer lugar, nos resulta "inadmisibles que en algunos sectores si el agente obtiene una calificación por debajo de una mínima **NO cobra nada en concepto de CED** (Comp. Eval. Desemp.) lo cual es contrario al Acuerdo Paritario.

En cuarto lugar, también observamos que se ha incluido en una de las resoluciones la calificación por "**asistencia y puntualidad**". Siendo este uno de los puntos que más se discutió en las reuniones paritarias y que, se acordó que el itemizado de todas las licencias justificadas no afectan la percepción del Fondo y no debían tenerse en cuenta a la hora de calificar al personal y finalmente, eliminándose de la propuesta gubernamental. Por todo lo dicho, si bien los paritarios de Gobierno manifiestan haber tomado nota para sus correcciones, en el caso de que ello no suceda, reiteramos nuestra Reserva en todos los casos detallados en la nota adjunta.

Por otro lado, reiteramos que dada la seria discriminación hacia los trabajadores del ISCAMEN al excluirlos del Fondo de Incentivación solicitamos que el Sector ISCAMEN tenga su propia paritaria separada del Régimen 05 de Ad. Central, tal como sucede con Contaduría Gral., Tesorería Gral., Fiscalía de Estado, Ambiente (Reg. 35), Guardaparques, entre otros.

El ISCAMEN es parte integrante del Control de Ingresos, Egresos y Tránsito de Personas y Bienes (Ley 8687/14 y su Decreto Reglamentario 2266/14), el personal perteneciente al Programa Barreras Sanitarias esta instituido como "Guardianes de la Ruta", según lo estipulado en la ley 9620, (sobre Trata de Personas).

Fundamos nuestro pedido en que el ISCAMEN es un ente descentralizado que tiene su propia personería jurídica, sus bienes y todos los atributos de este tipo de entes – pero no está representado por ministerio alguno; que fue creado en el año 1996, Ley N° 6333, que tiene por finalidad optimizar las condiciones agroecológicas de la Provincia de Mendoza mejorando la sanidad y calidad de los productos vegetales y animales producidos y/o consumidos en el territorio

Lic. Walther Barbosa

Secretario Profesionales

San Martín 600, Mendoza, Ciudad. CP M5500.

Teléfono: +54 0261 4610321 | entrada-trabajo@mendoza.gov.ar | www.mendoza.gov.ar

GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza

MARIANA LIMA
DIR. PROV. RECURSOS HUMANOS
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS

**MINISTERIO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL**

Subsecretaría de Trabajo y Empleo



provincial, aumentando sus posibilidades competitivas a nivel nacional e internacional. Que el instituto se constituye como un ente autárquico y descentralizado y que tiene otorgadas facultades específicas para decidir en temas referidos a contrataciones, lo que evidencia a través del análisis del espíritu y la normativa particular contenida en la Ley N° 6.333 y su Decreto Reglamentario N° 1508/96. S.C.J. Mza. CUIJ: 13-06760278-6().

Por lo antes expuesto es que solicitamos se tenga en cuenta el principio de "Primacía de la Realidad", ya que, si bien el personal se encuentra encuadrado bajo la Normativa que rige al Régimen 05 de Administración Central, la misma no contempla la verdadera realidad laboral de los agentes.

Además:

- Equiparar los valores de Asignaciones Familiares a los cobrados por empleados de la administración pública nacional y régimen laboral privado, como así también actualizar los rangos y que se actualicen con los aumentos otorgados mes a mes.
- Llamado a Concurso de ascenso de todos los cargos que a la fecha se encuentran en subrogancia como así también cubrir las vacantes mediante el mismo procedimiento. Dando cumplimiento a lo dictaminado por Asesoría de Gobierno 570/2022 del 19/12/2022 el que expresa: *"de lo expuesto, se infiere que, hasta la actualidad, y por imperio de las leyes de emergencia mencionadas, no ha existido incumplimiento de la Ley de Concursos por parte de las autoridades responsables, debiendo las mismas, tener en consideración, que el plazo del año para llamado a concurso vence indefectiblemente el 25 de abril de 2023"*.
- Solicitamos equiparación del ítem Título de todo el régimen tal como lo tiene Fiscalía de Estado, Contaduría General de La Provincia entre otros.
- A los trabajadores que han obtenido su título universitario o terciario y se les ha reconocido el pago del título, se los incorpore al agrupamiento profesional. Cumpliendo con las funciones relativas a la incumbencia de su título.
- Solicitamos que quede aclarado y Establecido que, en NINGÚN ámbito del Estado Provincial, las faltas denominadas "Razones Particulares" PUEDEN SER LEGALMENTE DESCONTADAS al agente bajo ningún concepto ni ítem como por ejemplo el "Presentismo"; ello es debido a su carácter original, creación y sentido, dado que tales días

San Martín 601, Mendoza Ciudad, CP M5500.
Teléfono: +54 0223 4610321 | entrada-trabajo@mendoza.gov.ar | www.mendoza.gov.ar

Lic. Walther Bagnosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza

Lic. Osvaldo Gutiérrez
UPCN

GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza

MARIANA LIMA
DIR. PROV. RECURSOS HUMANOS
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS

**MINISTERIO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL**

Subsecretaría de Trabajo y Empleo



- (6 al año) el Estado Empleador NO SE LOS PAGA A LOS TRABAJADORES desde que les liquida 12 meses de 30 días.
- En el marco de la ley 9003, a todos los agentes que en los últimos 24 meses NO hayan usado parcial o totalmente la/s Razón/es Particular/es, Se les pague c/u o bien Se le sumen tales días a su Licencia Ordinaria a elección de cada agente.
 - Entrega de Ropa de Trabajo y Elementos de Protección Personal
 - Para los empleados de la Dirección de Minería que se desempeñan en Laboratorio y Planta Piloto solicitamos el Ítem Riesgo
 - Para la Dirección de Hidrocarburos solicitamos se genere un mecanismo de compensación de las horas extras que se utilizan en la misión de inspección de campo, sea este económico o con francos compensatorios y la creación de un Ítem Hidrocarburos para quienes desempeñan funciones en esta dirección.
 - Para los trabajadores de la Subsecretaria de Transporte, se le entregue la ropa de trabajo, reclamado en exp. EX-2025-00287451- -GDEMZA-GOBIERNO
 - Para la Dirección de Hidráulica, se solicita extender el adicional Emergencia Hidráulica a los Profesionales actuantes en la citada circunstancia, reconociendo en forma efectiva las jornadas o la extensión de la jornada laboral normal (en forma pasiva/activa), dado que también intervienen en conjunto con los agentes de la Repartición a los que ya se les abona el citado Adicional.
 - Dar trámite urgente al reclamo de la compañera María Elena Gandara, tramitado por EX-2021-07256705- -GDEMZA-DRNR#SAYOT. Dado el tiempo transcurrido sin solución

Retomada la palabra por la representación del Gobierno, expresa que:

Se toma vista de lo expuesto por las entidad gremiales UPCN, remitiéndose todo lo manifestado por la misma a las autoridades correspondientes, para su conocimiento. Asimismo se hace saber a la entidad sindical referida, que todos aquellos puntos que exceden la presente convocatoria salarial serán reservados a fin de ser tratados en audiencias convocadas al efecto. Rechazamos expresamente que esta representación haya incurrido en incumplimientos de actas paritarias como se pretende exponer ut surpa en las alegaciones de UPCN, siendo que se han realizado los actos útiles correspondientes a esta representación paritaria, a fin de cumplimentar lo convenido.

MARIANA LIMA
DIR. PROV. RECURSOS HUMANOS
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS

Lic. Walther Barbosa

San Martín 601. Mendoza, Ciudad de Mendoza, 5500.

Teléfono: +54 0261 4610000 | Correo electrónico: entrada-trabajo@mendoza.gov.ar | www.mendoza.gov.ar

Lic. Osvaldo Gutiérrez
UPCN

GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza

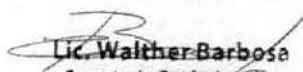
**MINISTERIO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL**


Subsecretaría de Trabajo y Empleo




Además se hace saber que todos aquellos puntos no respondidos en la presente, no pueden considerarse como aceptados por esta representación. En cuanto a los trabajadores de ISCAMEN, se RECHAZA que exista discriminación alguna, según refiere UPCN. Finalmente se expresa que la propuesta realizada es una propuesta seria y viable en el tiempo, conforme se expresó precedentemente. A fin de continuar con el dialogo con la entidad sindical, se propone un cuarto intermedio para el día lunes 24 de Junio a las 10:00 horas.

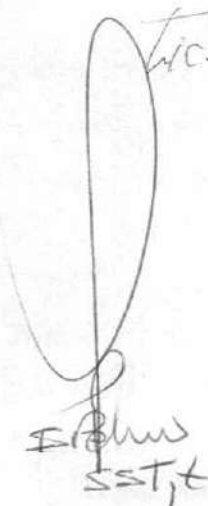
En este acto el funcionario actuante adjunta nota presentada por la entidad sindical, y fija cuarto intermedio para el día 24 de junio del corriente a las 10:00 horas. Sin mas temas que tratar, y siendo las 14:29 horas, se da por finalizada la presente audiencia, firmando las partes ante el funcionario actuante quien suscribe.


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


Lic. Osvaldo Gutierrez
UPCN.


GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza


MARIANA LIMA
DIR. PROV. RECURSOS HUMANOS
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS


SST, t

Mendoza, 27 de mayo de 2025

Sr. Ministro de Gobierno, Infraestructura
y Desarrollo Territorial – Prov. de Mendoza
Abg. NATALIO MEMA

S _____ // _____ D

C.C.: Ministros Reg. 05 Ad. Central

Ref.: Fondo de Incentivación
CUMPLIMIENTO de METAS INSTITUCIONALES

En nombre y representación de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), Seccional Mendoza, tenemos el agrado de dirigirnos a Usted a fin de informar, dejar Reservas y solicitarle nos evacuen sobre **importantes dudas y serias falencias** que detectamos respecto a la **Reglamentación y Modalidad de Evaluación** para el Fondo de Incentivación "**Cumplimiento de Metas Institucionales - Ley 5126**" (Dec. 619 y 649/25 - Ley N° 9623) que fuera acordado en Paritarias

Es preocupante destacar que, a la fecha, sólo cuatro Reparticiones han publicado la reglamentación (Min. Prod., HyF, AyE, SSTyE) exigida por el acta acuerdo, seguramente a excepción de particularidades puntuales de cada ministerio, en términos generales, debemos asumir que todos los demás serán muy similares y por ello tomamos como ejemplo de análisis las existentes, esperando que todas las dependencias tomen debida cuenta de lo que manifestamos en la presente a fin de asegurar tanto el debido cumplimiento del Acuerdo como su espíritu.

También es de suma importancia tener presente que por tratarse de un Ítem acordado en Paritaria como uno de los aumentos allí definidos y por ello es parte del Salario del agente debiendo ser contemplado dicho estatus en todo momento.

En las Resol. bajo análisis (83-115-89-3831/25) se aprueba únicamente el Procedimiento de Evaluación de Desempeño para el pago del "Fondo de Incentivación por Metas Institucionales; más No especifica ni define cuáles serán las Metas Institucionales generales del sector a cumplir aparte de las inherentes naturales por definición legal de c/u, sólo regulando la evaluación de desempeño del personal; que si bien entendemos que el recurso humano (para UPCN) es el más importante, no es el único que interviene en la gestión y "las Metas Institucionales" de cada ministerio; además no está claramente definido cuáles serán las "metas individuales e institucionales" a las que estará sujeto dicho procedimiento de evaluación. Se determina cómo se evaluará, qué se calificará, pero nada dice respecto a cuáles son esas "metas institucionales" y que son la base del Fondo de Incentivación. Pareciera que se hubiera fijado la evaluación por la evaluación misma. Deben estar identificados claramente todos los elementos y ser perfectamente conocidos por los evaluadores y los trabajadores antes de implementar el fondo de incentivación; en igual sentido (a estos efectos) no se informa el Plan de Gestión y su plan Operativo para cada sector.

La evaluación de desempeño debería poder proporcionar beneficios a la institución y a las personas. Por lo que debe abarcar no solo el desempeño en el cargo ocupado, sino también el alcance de las metas y objetivos perseguidos.

Advertimos que No se contempla, en ningún escenario, el critério que adoptará el evaluador/calificador en caso que el agente no pudiese alcanzar uno o más objetivos por razones ajenas a él, por ejemplo: **falta de capacitación necesaria, fallas en el sistema y/o falta de las herramientas necesarias habituales de cada sector/oficina, eventual ausencia de directivas claras por parte del superior**, etc. ya sean permanentes o temporales. Por otro lado, también se pretende ponderar al personal

CRISTIAN ABÉL GALDEANO
Secretario General
UPCN Mendoza

según sus "Aptitudes" cual si fuera una evaluación de "Ingreso" por 1ra. vez a una empresa, siendo que acá se evaluará a personas que ya son parte del Estado, el cual también ya existe y con serias falencias como: equipos informáticos, licencias de determinados programas para desarrollar las tareas, ambientes laborales adecuados, capacitaciones en determinados programas informáticos, herramientas en gral., etc., cuando tal procedimiento de evaluación lo van a implementar en una planta de personal ya conformada y no nueva, por lo tanto muchos de los trabajadores podrían no contar con las "habilidades y/o capacidades" requeridas. Como consecuencia de ello, la calificación debería reflejar tales "competencias" recién una vez que a los trabajadores se los hubiera preparado a tal fin.

Responsables de la evaluación de desempeño: Dada la complejidad de la tarea y por ser la primera vez que se implementa este tipo de evaluación, y la responsabilidad que conlleva su tarea por ser personalmente responsables, tal como lo expresa el art. 3 del anexo. **Solicitamos que se garantice la capacitación de los involucrados en dicha evaluación. Siendo que de ellos depende en gran medida el cobro íntegro o no del incentivo, que percibirían los trabajadores en ese sector.**

Dado que la evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado inmediato para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren objetivos en el presente y futuro, por lo que ésta se debe utilizar para mejorar la productividad del individuo en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia y eficiencia.

Por tal motivo, consideramos que es de vital importancia la capacitación de los evaluadores (No descripta ni contemplada hasta el momento) y que no sea solo una apreciación subjetiva de las competencias descritas en el anexo, y más aún cuando cualquier falencia y/o falta de objetividad del evaluador impactará en desmedro del evaluado, por ende, afectará el salario del trabajador y su familia.

Observamos dentro del marco acordado en paritarias, que en él se habla de "criterios de evaluación de desempeño", en tanto la resolución analizada menciona "competencias de evaluación". Los criterios de evaluación miden lo que se hace, los productos del trabajo, los resultados, las metas alcanzadas, es decir, qué se espera que se haga y cómo se debe hacer para cumplir con los objetivos. En tanto al calificar por competencias de evaluación sólo se centra en las capacidades del individuo, ello es, cómo se realiza el trabajo y qué conocimientos y habilidades se utilizan para lograrlo. La evaluación de desempeño acordada se basa en los criterios, mientras que la evaluación de competencias analiza las habilidades y conocimientos del empleado para lograr esos criterios.

Otra grave falencia es que **sólo una de las normativas** analizadas establece cómo se redistribuirán los importes remanentes por desempeño individual no alcanzados por los agentes. Donde se define que serán distribuidos entre el resto de los agentes en proporción al porcentaje que resulte del componente de evaluación de desempeño individual, obtenido en cada caso. Si bien entendemos que es una forma aceptable, no ha sido definida así en todos los sectores y para el caso de los Evaluadores (que también serán calificados) **NO se deben usar los mismos criterios** dado que ya ha sucedido en reparticiones cuando, con un fondo similar, en determinados momentos el grueso de los trabajadores era muy mal calificados permitiendo así un considerable aumento para el Evaluador por la redistribución conveniente dado que éstos siempre obtienen la calificación óptima; por ello **Solicitamos que se corrija la aplicación para los Evaluadores estableciendo que los mismos en todo momento cobren, como máximo, el equivalente al Promedio de las notas obtenidas por todos sus evaluados**; lo cual aportará transparencia al proceso y justicia ya que alcanzar o no las Metas Instit. del sector también es Responsabilidad de los Jefes (eventuales evaluadores) y no solo de los trabajadores evaluados.

Por otro lado, **es inadmisibile** que en algunos de los sectores si el agente obtiene la calificación mínima **NO cobra Nada en concepto de CED** (Comp. Eval. Desemp.) lo cual es contrario al Acuerdo Paritario; en similar sentido se aprecian en todos los casos criterios distintos en la

JUSTIAN ABEL GALDEANO
Secretario General
UPCN Mendoza

Personería Gremial 95

Adherida a la CGT

Aplicación de la Nota producto de la evaluación, o sea **con igual calificación el agente cobrará distinto según en que Ministerio revista**, esto debido a que No se han fijado los mínimos criterios Generales para todos los Ministerios en clara contradicción con el espíritu manifestado por el Ejecutivo en el Acuerdo paritario el cual tenía como objeto "la necesidad de unificar los distintos regímenes de fondos de incentivos que existían en el gobierno provincial", al no cumplir esto se repite la misma situación que se quiso corregir, por ello **con igual desempeño** a los trabajadores les seguirá **remunerando mejor en algunos Ministerios y no en los demás**.

Debemos recordar lo importante que hubiera sido que el Gobierno aceptase nuestra oferta (en la paritaria) de colaborar en la redacción de estos instrumentos de evaluación a efectos de optimizar el resultado de forma lo más objetiva e imparcial posible las variables subjetivas que se han explicitado en la tabla de ponderaciones; además por ser firmantes del Acuerdo y por ello corresponsables junto al gobierno de su correcta aplicación.

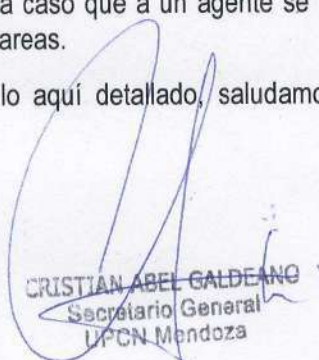
Existen muchos sectores en los que no están definidas las funciones que efectivamente realiza el agente para el cumplimiento de los objetivos y actividades de la unidad organizativa en la que preste servicios. Por eso también es imprescindible elaborar un **Manual de Funciones en cada ministerio y su Organigrama** (a la fecha, no nos consta que existan).

Tampoco se ha contemplado ningún mecanismo para la Recuperación de parte del salario del agente producto de una eventual mala calificación.

Teniendo en cuenta que dicho proceso de evaluación permanente es de carácter personal con cada agente, no se puede ni debe obviar la comunicación efectiva y fehaciente, en tal sentido recordamos que, por ejemplo, los correos (mails) oficiales u laborales impuestos por el Estado empleador son de uso en el quehacer "laboral" del trabajador, mas no pueden ser considerador como "Domicilio Especial electrónico" en términos técnicos/legales (CCyCN) a los efectos de una "Notificación Fehaciente" con la única salvedad que el agente así lo acepte expresamente, caso contrario se le debe solicitar a cada trabajador que "Declare su Domicilio Especial electrónico" con carácter de DDJJ a estos efectos.

Por último, resaltamos que (como siempre) nuestros pedidos y sugerencias son hechas al sólo efecto de mejorar todo el proceso en post de los trabajadores y debido a la seriedad que amerita la implementación del mencionado "Fondo de Metas..." y las serias falencias descritas que impactarán directamente el Salario de los trabajadores afectados, en el caso que el Gobierno ignore y/o no haga lugar a lo solicitado, hacemos la expresa Reserva de accionar en cada caso que a un agente se le afecte su salario producto de la incorrecta aplicación y/o ponderación de sus tareas.

A la espera de ser convocados para tratar lo aquí detallado, saludamos cordialmente.



CRISTIAN ABEL GALDEANO
Secretario General
UPCN Mendoza

Gobierno de Mendoza - Cierre de Trámite 5899575

1 mensaje

Gobierno de Mendoza <dic-noreply@mendoza.gov.ar>

28 de mayo de 2025, 12:02

Para: UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION <upcnmza@gmail.com>

Estimado/a **UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION**Queremos informarle que el día **28/05/25 11:59**, se ha completado el trámite **N° 5899575****DESCRIPCIÓN**

UPCN_Min. Gob._Reservas y Analisis Resol. x Fondo Metas Instit.

RESPUESTASe generó el pase del expediente: EX-2025-04023432- -GDEMZA-GOBIERNO , se envió al sector:
GOBIERNO-PVD**ARCHIVOS ADJUNTOS**

Nombre	Descripción	Categoría	Relacionado a	
UPCN_Min. Gob._Reservas y Analisis Resol. x Fondo Metas Instit..pdf	Documentación a adjuntar	DOCUMENTACIÓN SIN CLASIFICAR	Trámite 5899575	Descargar

ESTA NOTIFICACIÓN HA SIDO ENVIADA EN FORMA AUTOMÁTICA POR EL SISTEMA**POR LO TANTO NO ES POSIBLE RESPONDER A ESTE CORREO**