



ACTA

SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y EMPLEO (SSTyE)

En la ciudad de Mendoza, a los 14 días del mes de marzo de 2025, siendo las 11:00 Hs., comparecen ante la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, por ante el Conciliador Abog. IGNACIO PALERO, por la entidad sindical UPCN GUSTAVO ALLUB; WALTHER BARBOSA; CLELIA ARCE, por Ministerio de Hacienda y Finanzas, Lic. MARIANA LIMA, y por el Ministerio de Gobierno, Infraestructura y Desarrollo Territorial, Abog. DANIELA MONTANI.

Abierto el acto y cedida la palabra a la representación del Ejecutivo expresa:

Que en el marco de la continuidad de las negociaciones paritarias iniciadas el 11 de febrero de 2025, y habiendo analizado los planteos efectuados por las entidades gremiales en mesa técnica celebrada en fecha 11 de marzo de 2025, el Gobierno de la Provincia de Mendoza, ha considerado lo expuesto por las mismas, y acerca a esta mesa paritaria un nuevo texto del Anexo I - "Creación del Incentivo cumplimiento de Metas Institucionales para la Subsecretaría de Trabajo y Empleo", el que sustituye al anterior, formando parte integrante de las propuestas salariales alternativas y excluyentes conforme acta 27/02/2025, que se ratifican en este acta. Por lo que se solicita a las entidades gremiales que las pongan a consideración de sus representados en el carácter de ultimas y definitivas, requiriendo a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo fije fecha de audiencia a efectos que estas comuniquen la aceptación o rechazo de las propuestas formuladas.

Cedida la palabra a la Asociación Sindical UPCN, manifiesta: Se hace expresa reserva sobre el reclamo administrativo pendiente de resolución por el Subsecretario de Trabajo en relación a la Conformación de la Comisión Negociadora (Dec. 955/04) del ámbito de la Subsecretaría de trabajo y empleo y FtyC,

Sobre la propuesta del Fondo de incentivación de Metas Institucionales Subsecretaría de Trabajo que pretende reemplazar el ítem productividad, la que recibimos hoy, no podemos emitir opinión de algo que acabamos de enterarnos. A primera vista se advierte:

- El Gobierno no está dispuesto a consignar por escrito la garantía de nadie cobraría menos que antes.
- No se garantiza todas las licencias comprendidas en las leyes las leyes 5811: 23.551; 24185 y 8696 (CCT Subsecretaria de Trabajos)
- No contempla el pago completo de la productividad desde enero hasta el mes en que se empezaría el nuevo Fondo (cuatro, cinco o seis meses)
- Se mantiene la discriminación entre los trabajadores, pretendiendo argumentar que las clases inferiores, solo por serlo, serán en el pago, menos "productivas" que las clases altas.
- Teniendo en cuenta que este nuevo Fondo es necesario para el Gobierno, porque decidió desfinanciar el de productividad, es el propio Gobierno que debe garantizar por escrito el salario íntegro de los trabajadores que percibían el ítem de productividad. Siendo una falta de respeto apurar, ahora a los trabajadores, después de cuatro meses que ya se conocía.
- Considerando que con esta acta paritaria (en caso de firmarse) se modificará el CCT de la Subsecretaría para siempre, no se puede hacer a la baja como esta hoy la propuesta realizada por el Gobierno.

Solicitamos un cuarto intermedio para el día 19/03/2025.

Nuevamente reiteramos las propuestas presentadas por UPCN en nota del 14/03/2025

Mesa de entrada de la Subsecretaría.

DANIELA MONTANI
Abogada
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. T° 126 - F° 377

UPCN

Walter Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza

GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza

Lic. MARIANA LIMA
Dirección de Política Salarial
y Aplicis del RR.HH.
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS
GOBIERNO DE MENDOZA

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

Subsecretaría de Trabajo y Empleo

Propuesta de UPCN:

Propuesta alternativa 1:

Se propone que el pago del Fondo Incentivación de Metas Institucionales Subsecretaría de Trabajo, mantenga el mismo espíritu del cálculo de ítem productividad, el que se quiere reemplazar. O sea, dividiéndolo en partes iguales calculado sobre el 100% de las metas, teniendo como base lo recaudado al 31/12/2024. Es decir, que todos los trabajadores cobren lo mismo.

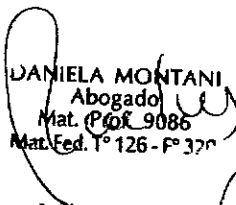
Propuesta alternativa 2:

Se propone que si el ejecutivo continuo con el cálculo propuesto, estimación mensual, que a la clase más baja se garantice que el monto a percibir sea el mismo que lo percibido al año pasado, en el ítem productividad. En esta alternativa, se debería elevar el porcentaje de la masa a distribuir al 25%.


Retomada la palabra por la representación del Ejecutivo, expresa:

Se rechaza expresamente que el Fondo de Incentivo para el cumplimiento de metas institucionales, genere discriminación alguna. Se reitera que el Anexo I, es parte integrante de cada una de las propuestas alternativas y excluyentes entre sí, formuladas en acta de fecha 27 de febrero de 2025.

La Subsecretaría de Trabajo y Empleo fija fecha de audiencia para el 18 de marzo a las 12:00 horas al único efecto que las entidades gremiales comuniquen la aceptación o rechazo de alguna de las propuestas alternativas. Sin más temas que tratar se da por finalizada la presente audiencia firmando las partes por ante el funcionario actuante que certifica.

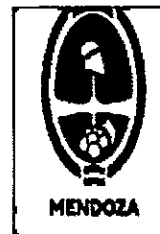

DANIELA MONTANI
Abogado
Mat. PROF 9086
Mat. Fed. 1° 126 - F° 37°


Clelia Arce
UPCN


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB
Secretario General
UPCN Mendoza


I. Blus
SSTP



ANEXO I

FONDO DE INCENTIVACIÓN POR CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES DE LA SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y EMPLEO

1.- Creación y Alcance del Fondo de Incentivación por Metas Institucionales de la SSTyE.

Créase el "Fondo de Incentivación por Cumplimiento de Metas de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo", en adelante "El Fondo", aplicable exclusivamente al personal que cumpla funciones normales y habituales propias de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo. Este fondo será distribuido conforme a pautas objetivas de desempeño individual, que serán establecidas mediante Resolución del Subsecretario de Trabajo y Empleo.

2. Conformación de la Masa Salarial - (Ms).

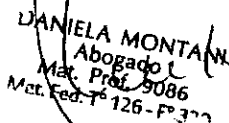
La masa salarial (Ms), estará conformada por la sumatoria de los siguientes conceptos percibidos por el personal detallado en el punto 1 del presente.

Concepto	Denominación
1003	Asignación de clase (001)
1410	Ítem Paritaria 2022 - Régimen 5
1653	Mayor dedicación (044)
1716	Antigüedad (048)
1729	Título universitario 5 años (050)
1739	Título universitario 3 años (051)
1753	Título secundario (052)
1769	Título secundario 3 años (053)
1826	Adicional de cómputos (057)
2019	Adicional General (077)
2069	Responsabilidad Jerárquica (080)
2263	Subrogancia (096)
2719	Presentismo (144)
3718	Adicional Compensación horaria - Ley 8944
3720	Adicional Ley 8944
4296	Subsecretaría de Trabajo


La enumeración anterior tiene carácter taxativo, no pudiendo hacerse extensivo a otros conceptos ni alcanzar a otros agentes no contemplados expresamente. Quedan excluidos de la masa a distribuir los salarios percibidos por los agentes comprendidos en el Decreto 560/73 Artículo 2 y sus modificatorias y complementarias.

3. Masa Salarial a distribuir mensualmente - (Msd)

La masa salarial a distribuirse mensualmente (Msd), será la equivalente al catorce con 50/100 por ciento (14,50%) del promedio de la masa salarial (Ms) de los últimos 12 meses previos al mes de la distribución de la misma.


DANIELA MONTAN
Abogada
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. 7º 126 - Fº 377


Clelia Arce
UPCN


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB
Secretario General
UPCN Mendoza

Se entiende por masa salarial (Ms) a la detallada en el punto 2, precedente.

4. Forma de distribución.

"El Fondo", tendrá dos componentes:

a) Componente de participación salarial (40%),

b) Componente de evaluación de desempeño (60%).

El monto a percibir por cada agente, será el resultante de la sumatoria de estos dos componentes.

El **Componente de Participación Salarial (CPS)**, es una variable objetiva independiente del desempeño individual, y será equivalente a la siguiente expresión:

40% del salario individual del agente (Sa), dividido la masa salarial (Ms) multiplicado por la masa salarial a distribuir (Msd)

Sa: Salario individual del agente, compuesto por los conceptos indicados en el punto 2.

Ms: Conforme a lo establecido en el punto 2.

Msd: Conforme a lo establecido en el punto 3.

El **Componente de Evaluación de Desempeño (CED)** será equivalente a la siguiente expresión:

Hasta 60% del salario individual del agente (Sa), dividido la masa salarial (Ms) multiplicado por la masa salarial a distribuir (Msd)

El porcentaje de percepción dependerá de la evaluación objetiva del desempeño del agente.

Sa: Salario individual del agente, compuesto por los conceptos indicados en el punto 2.

Ms: Conforme a lo establecido en el punto 2.

Msd: Conforme a lo establecido en el punto 3.

5.- Liquidación y pago.

"El Fondo" se liquidará mensualmente, conforme a los componentes detallados en el punto 4. Su pago se efectuará conjuntamente con los haberes del mes inmediato posterior al que corresponda la liquidación. La masa salarial prevista en el punto 3, deberá distribuirse íntegramente entre todos los agentes alcanzados.

6.- Tope remuneratorio: El haber bruto total de cada agente beneficiario de "el Fondo", no podrá superar el haber bruto total correspondiente al cargo clase 76. En caso de superarse dicho límite, se liquidará "el Fondo" hasta el monto que permita no exceder dicho tope. Para determinar este límite, se excluirán del cálculo las asignaciones familiares, viáticos, reintegros de gastos y el adicional por participación en organismos colegiados, cuando corresponda.

7.- Naturaleza, alcance y compatibilidad.

"El Fondo" tendrá carácter remunerativo y bonificable para sueldo anual complementario (SAC). Su percepción será incompatible con cualquier otro fondo de incentiviación o estímulo de naturaleza similar.

Los montos percibidos en concepto de "Fondo", se computarán a los efectos del tope remunerativo establecido en el art. 74 de la Ley 5.811.

Asimismo, los montos abonados en concepto de este "Fondo" no integrarán la masa salarial (Ms) definida en el punto 2 del presente Anexo para el cálculo de futuras distribuciones del mismo. La masa salarial a considerar para la distribución del Fondo estará compuesta exclusivamente por los conceptos taxativamente enumerados en el punto 2, sin considerar los importes abonados previamente por este mismo concepto de incentiviación.

DANIELA MONTANI
Abogada
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. T° 126 - F° 37n

Cleto Arce
UPCN

Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza

GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza

Lic. MARIAN V. L.
Dirección de Políticas
y Análisis del TR
MINISTERIO DE HACIENDA
GOBIERNO DE TUCUMÁN

8.- Situación del Personal Adscripto.

El personal adscripto a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, mediante resolución o decreto emitidos por la autoridad competente, conforme normativa vigente, podrá percibirlo cuando preste servicios efectivos en la Subsecretaría de Trabajo y Empleo y no perciba ningún otro Fondo de Estímulo o Incentivación de naturaleza similar.

9.- Personal adscripto o en licencia.

El personal adscripto a organismos no alcanzados por este Fondo, en uso de licencia sin goce de haberes o con reserva de cargo por mayor jerarquía, no percibirá el Fondo, y no será evaluado mientras se mantenga en dicha situación

Al reintegrarse a su cargo, y hasta la realización de una nueva evaluación trimestral, percibirá el Fondo conforme a la última evaluación obtenida antes de su adscripción, licencia o reserva de cargo.

10.- Situaciones que no afectan la percepción del Fondo.

Tendrán derecho a la percepción del Fondo los agentes que se encontraren en alguna de las siguientes situaciones justificadas de ausencia:


- a. Licencia anual ordinaria
- b. Licencia por matrimonio
- c. Licencia por maternidad o adopción
- d. Licencia por nacimiento de hijo
- e. Licencia por accidente o enfermedad laboral
- f. Licencia especial por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual conviva en forma permanente, de ascendientes o descendientes y de hermanos
- g. La no concurrencia por el cumplimiento de comisiones de carácter oficial
- h. La concurrencia a cursos de capacitación cuya asistencia haya sido autorizada por las respectivas reparticiones
- i. La no concurrencia por donación de órganos o materiales anatómicos, conforme a la normativa vigente.
- j. Licencia especial previstas en las Leyes N° 26.485, 8.226 y 8.806.
- k. Licencia art. 62 Ley 5811

11.- Criterios de evaluación:


Los criterios para la evaluación de desempeño y su ponderación serán establecidos mediante Resolución del Subsecretario de Trabajo y Empleo.

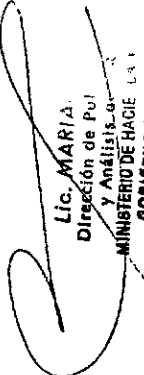
La evaluación se basará en criterios objetivos, tales como:

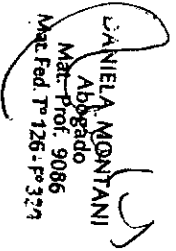
- a) Productividad y eficiencia en el cumplimiento de tareas (hasta 0,15)
- b) Calidad del trabajo y precisión técnica (hasta 0,15)
- c) Capacidad de trabajo en equipo y colaboración (hasta 0,10)
- d) Iniciativa, creatividad y aportes a la mejora de procesos (hasta 0,10)
- e) Compromiso institucional y adaptabilidad (hasta 0,10)


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza


Celis Arce
UPCN


Lic. MARIANA
Dirección de Pol
y Análisis
MINISTERIO DE HACIENDA
GOBIERNO DE MENDOZA


DANIELA MONTANI
Abogada
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. T° 126-F° 329

La sumatoria de las ponderaciones asignadas a cada criterio no podrá superar el coeficiente de 60% establecido para el componente de evaluación de desempeño.

Queda expresamente prohibido incluir variables de carácter religioso, político, físico o cualquier aspecto que implique calificaciones discriminatorias o involucre la posibilidad del superior de manifestar preferencias personales.

El presente punto deberá considerarse alcanzado por las previsiones del artículo 8 inc. b) de la Ley 24.185 y artículo 82 inc. b) de la Ley 8.729.

12.- Causales de pérdida del derecho al Fondo.

No tendrán derecho a la percepción del Fondo, los agentes que incurran en las siguientes causales:

- a) Más de DOS (2) inasistencias injustificadas en el mes, en cuyo caso perderán el derecho a percibir el Fondo correspondiente a ese mes.
- b) Acumulación de SEIS (6) inasistencias injustificadas en el año calendario, en cuyo caso perderán el derecho a percibir el Fondo por el resto del año.
- c) Estar cumpliendo sanciones disciplinarias previstas en la Ley 9.103 y sus modificatorias, durante el período que dure dicha sanción.
- d) Haber sido sancionado con suspensión igual o mayor a DIEZ (10) días, en cuyo caso perderán el derecho a percibir el Fondo por todo el período que reste hasta la finalización del año calendario.
- e) Haber sido sancionado con cesantía o exoneración, en cuyo caso perderán el derecho a percibir el Fondo desde la fecha de disposición de la medida disciplinaria. Los importes percibidos con anterioridad mantendrán su carácter definitivo.

El presente punto deberá considerarse alcanzado por las previsiones del artículo 8 inc. b) de la Ley 24.185 y artículo 82 inc. b) de la Ley 8.729.

13.- Procedimiento y periodicidad de la evaluación.

La evaluación de desempeño del personal alcanzado por el Fondo será realizada trimestralmente (en marzo, junio, septiembre y diciembre) por el jefe o responsable inmediato superior de cada área, utilizando formularios estandarizados que garanticen objetividad y transparencia, conforme sea determinado por Resolución del Subsecretario de Trabajo y Empleo.

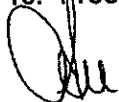
Los resultados de cada evaluación trimestral se aplicarán para la liquidación del Fondo durante el trimestre inmediato posterior. Las evaluaciones deberán ser notificadas fehacientemente a cada agente evaluado.

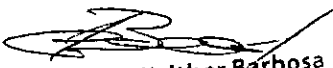
El presente punto deberá considerarse alcanzado por las previsiones del artículo 8 inc. b) de la Ley 24.185 y artículo 82 inc. b) de la Ley 8.729.

14.- Control y transparencia.

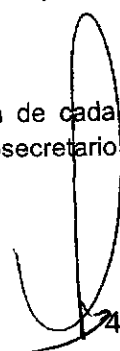
Trimestralmente, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la finalización de cada proceso de evaluación, el director de Administración informará detalladamente al Subsecretario de Trabajo y Empleo, las evaluaciones efectuadas a cada agente.

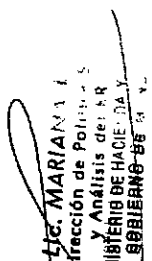
15.- Procedimiento de Impugnación de Evaluaciones.

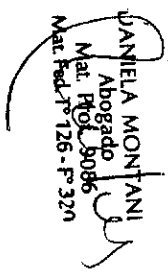

Clelia Arce
UPCN


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB.
Secretario Gremial
UPCN Mendoza




Lic. MARIANA
Dirección de Políticas
y Análisis de RR.HH.
MINISTERIO DE HACIENDA Y
GOBIERNO


DANIELA MONTANI
Abogada
Mat. Prof. 8086
Mat. Fed. P. 126 - P. 32n

Todo reclamo relativo a la evaluación de desempeño deberá presentarse por escrito en forma fundada ante la Junta de Reclamos del Ministerio de Gobierno, Infraestructura y Desarrollo Territorial, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la notificación fehaciente de la evaluación.

Teniendo en cuenta la índole individual de la evaluación de desempeño, no serán considerados aquellos reclamos que se basen únicamente en la comparación con la evaluación efectuada a otro agente.

No obstante, la Junta podrá considerar, como elemento de análisis complementario, parámetros objetivos de evaluación aplicados a otros agentes de similar categoría y función, cuando ello resulte pertinente para determinar si existió arbitrariedad manifiesta o error en la evaluación impugnada.

A los efectos de resolver, la Junta de Reclamos deberá dar intervención al evaluador garantizando el debido procedimiento administrativo previsto en el art. 1 inc. de la Ley 9003.

La resolución fundada deberá dictarse en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles y será susceptible de los recursos previstos en la Ley 9003 de Procedimiento Administrativo de Mendoza.


16.- Reconocimiento y Pagos retroactivos.


En el caso que deban realizarse pagos como consecuencia de reconocimientos retroactivos del Fondo, deberán aplicarse los parámetros de evaluación de desempeño correspondientes al período retroactivo que se liquida y se computarán en el mes que se acreditan.

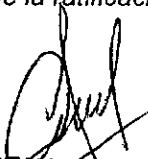
17.- Responsabilidad administrativa, mecanismos de control.

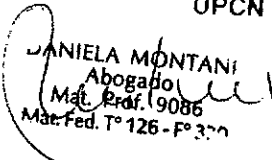
El Director de Administración de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo será responsable de la implementación, liquidación y control del Fondo, debiendo verificar el cumplimiento de los topes legales vigentes, aspectos presupuestarios, formales y de cálculos.

En caso de acuerdo el Sr. Subsecretario de Trabajo y Empleo tendrá un plazo de hasta 15 días para su reglamentación y la vigencia será a partir del mes siguiente de la ratificación legislativa.


Celia Arce
UPCN


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB
Secretario General
UPCN Mendoza


DANIELA MONTANI
Abogado
Mat. Prof. 19086
Mat. Fed. T° 126 - F° 377




Lic. MARIANA LIMA
Dirección de Política Salarial
y Análisis del RR HH
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS
GOBIERNO DE MENDOZA