

ACTA
ADMINISTRACIÓN CENTRAL

En la ciudad de Mendoza, a los 21 días del mes de marzo de 2025, siendo las 19:30 Hs., comparecen ante la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, por ante el Conciliador IGNACIO PALERO, por la entidad sindical UPCN, GUSTABO ALLUB, WALTHER BARBOSA y 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 la entidades gremiales en audiencias precedentes, el Gobierno de la Provincia de Mendoza, ha considerado lo expuesto por las mismas, y acerca a esta mesa negocial un nuevo texto del Anexo I - "Creación del Incentivo cumplimiento de Metas Institucionales Ley 5126", el que sustituye al anterior, formando parte integrante de las propuestas salariales alternativas y excluyentes conforme acta del 26/02/2025, que se ratifican en la presente. Por lo que las mismas tienen el carácter de últimas y definitivas.

Asimismo, se propone exclusivamente y para los agentes de Iscamen, la siguiente propuesta salarial que forman parte integrante de las ya formalizadas a la entidad sindical en acta de fecha 26 de febrero de 2025, por lo que pasa a ser parte integrante de cada una de las mismas:

1.- Se propone modificar el Adicional "Fallo de Caja Barrera Sanitaria" (Ítem 1804) el que a partir del 1° de abril de 2025, será equivalente al diez por ciento (10%) de la clase 13 del Escalafón General - Ley 5726. Tendrá carácter remunerativo y bonificable exclusivamente para Sueldo Anual Complementario (SAC).

2.- Asimismo, se propone un incremento en el Adicional "Barrera Sanitaria" (Ítem 3083) el que pasará a partir del mes de abril, del 80% al 90%. Solo se modifica el porcentaje del adicional "Barrera Sanitaria" (Ítem 3083), sin alterar su naturaleza, base y forma de cálculo que posee al momento de la presente propuesta.

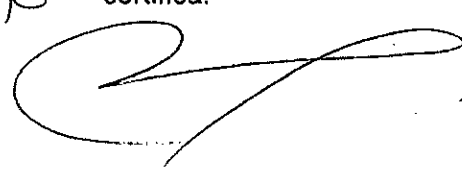
Cedida la palabra a la Asociación Sindical UPCN, manifiesta: se recepciona la presente propuesta para su tratamiento. Celebramos que hayan sido atendidos gran parte de lo solicitado por UPCN en las mesas técnicas. Sin embargo, seguimos insistiendo con una propuesta de un Fondo o un ítem similar que lo reemplace para el ISCAMEN y Celadores habida cuenta que el Gobierno no los incluye en la presente a pesar de ser Reg. 05. Solicitamos mesa Técnica para el ISCAMEN adeudada desde 2024.

Retomada la palabra por la representación del Poder Ejecutivo, expresa:
Se toma vista de lo expuesto por la entidad sindical.

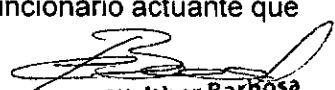
La Subsecretaría de Trabajo y Empleo fija fecha de audiencia para el jueves 27 de marzo del 2025 a las 13:00 Hs. Sin más temas que tratar, siendo las 19:50 horas, se da por finalizada la presente audiencia firmando las partes por ante el funcionario actuante que certifica.

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

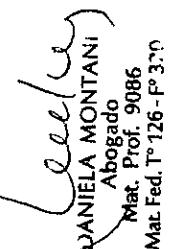
IP
SST



GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza



Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza



DANIELA MONTANI
Abogado
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. T° 126 - F° 3° 0

ANEXO I

FONDO DE INCENTIVACIÓN POR CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES - LEY 5126

1.- Creación y Alcance del Fondo de Incentivación por Metas Institucionales – Ley 5126.

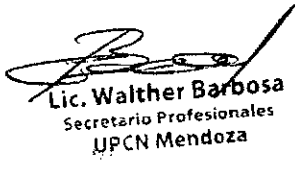
Créase el "Fondo de Incentivación por Cumplimiento de Metas Institucionales – Ley 5126", en adelante "El Fondo", que constituye un atributo exclusivo de todas las clases del escalafon General Ley 5126, y aplicable únicamente al personal comprendido en el mismo, que cumple funciones de gestión ejecutiva normales y habituales propias de la Administración Central. Este fondo será distribuido conforme a pautas objetivas de desempeño individual, que serán establecidas mediante Resolución Ministerial.

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

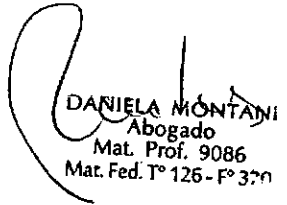
La masa salarial (Ms), estará conformada por la sumatoria de los siguientes conceptos percibidos por el personal detallado en el punto 1 precedente.

Concepto	Denominación
1003	Asignación de clase (001)
1410	Ítem Paritaria 2022 – Régimen 5
1626	Carga Horaria Brigadista
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)
2256	Full Time (095)
2263	Subrogancia (096)
2719	Presentismo (144)
3718	Adicional Compensación horaria – Ley 8944

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.


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza


DANIELA MONTANI
Abogado
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. T° 126 - F° 370

3. Masa Salarial a distribuir mensualmente – (Msd)

La masa salarial a distribuirse mensualmente (Msd), será la equivalente al promedio de la masa salarial (Ms) de los últimos 12 meses previos al mes de la distribución de la misma.

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

4. Forma de distribución.

"El Fondo", tendrá tres componentes:

- a) Componente de participación salarial (40%),
- b) Componente de evaluación de desempeño (60%).
- c) Componente de Equilibrio Dinámico (CED)

El monto a percibir por cada agente, será el resultante de la sumatoria de estos 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 y percibidos por el agente en el mes inmediato anterior al del mes de la distribución.

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 y percibidos por el agente en el mes inmediato anterior al del mes de la distribución.

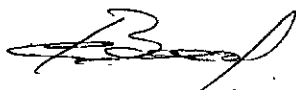
Ms: Conforme a lo establecido en el punto 2.


Msd: Conforme a lo establecido en el punto 3.

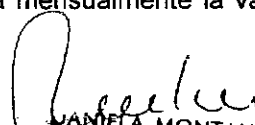
Componente de Equilibrio Dinámico (CED), es un componente móvil que tiene como objetivo garantizar que, en la transición de implementación de "El Fondo", ningún agente perciba un monto inferior al que percibía bajo el sistema de incentivos anterior. Se calculará mensualmente como la diferencia entre:

- a) El último monto percibido por el agente en el mes inmediato anterior a la entrada en vigencia de "el Fondo". A tales efectos, solo se considerarán los adicionales o incentivos, detallados y percibidos taxativamente en el punto 5 del presente.
- b) La suma del Componente de Participación Salarial y el Componente de Evaluación de Desempeño calculados según lo establecido precedentemente.

El Componente de Equilibrio Dinámico (CED) solo se aplicará cuando el monto resultante del cálculo anterior sea positivo. Este componente acompañará mensualmente la variación de la asignación de clase (Item1003).


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB
Secretario Grmial
UPCN Mendoza


DANIELA MONTANI
Abogado
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. T° 125 - F° 2°

5.- Conceptos Salariales Sustituídos por el Fondo de Incentivación.

La creación del Fondo de Incentivación Cumplimiento de Metas Institucionales Ley 5126 implica la eliminación de los siguientes conceptos:

Concepto	Denominación
1361	Fondo Compensación Funcional (Sec Gral Gobernación)
1386	Fondo Compensación Funcional (DIC)
1468	Incentivo Adicional Ley 8430 2012
1470	Adicional Casa de Mendoza
1471	Adicional Defensa del Consumidor
1478	Adicional Fiscalización y Control
1507	Adicional DGE Régimen 5
1763	Adicional Ministerio de Tierras Dec. 779 2015
1889	Adicional Unidad de Control Previsional (063)
1929	Adicional Horas de vuelo (066)
1956	Estímulo Caja de Seguro Mutual (072)
2023	Suplemento Función Especial
3069	Incentivo Dirección Finanzas
3119	Compensación Funcional Res 110H 2010
3139	Incentivo Compras y Suministros
3199	Fondo Compensación Funcional (M Infraestructura)
3200	Item E.Mo.P
3438	Adicional Paritaria Marzo 2008 Reg. 05 y 02
3274	Fondo Estímulo Sec Ambiente y Ordenamiento Territorial 20

6.- Agentes Excluidos del Fondo de Incentivación.

Los agentes que cumplen funciones normales y habituales en las dependencias detalladas infra, quedan excluidos expresamente de la precepción del Fondo de Incentivación Cumplimiento de Metas Institucionales - Ley 5126:

- Administración Tributaria Mendoza
- Fiscalía de Estado
- Dirección de Personas Jurídicas
- Instituto de Sanidad y Calidad Agropecuaria Mendoza
- Celadores dependientes de la Dirección General de Escuelas
- Guardaparques dependientes del Ministerio de Energía y Ambiente

Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza

GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza

DANIELA MONTANI
Abogado
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. T° 126 - F° 320

7.- 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 (Msd) prevista en el punto 3, deberá distribuirse íntegramente entre todos los agentes alcanzados.

8.- 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.

9.- Naturaleza, alcance y compatibilidad.

"El Fondo" tendrá carácter remunerativo y bonificable exclusivamente para Sueldo Anual Complementario (SAC). Su percepción será incompatible con cualquier otro fondo de incentivación 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 incentivación.

10.- Personal adscripto.

Todo el personal adscripto que cuente con norma legal y esté encuadrado en el Régimen 5- Ley 5126, será evaluado en la unidad organizativa donde desempeñe efectivamente sus funciones y "el Fondo" le será liquidado por la jurisdicción de origen de su cargo.

En el caso del personal actualmente adscripto, que cuente con norma legal, y pertenezca a un régimen distinto del Régimen 5 – Ley 5126, podrá optar por una de las siguientes alternativas:

- a) Reintegrarse a su jurisdicción de origen y continuar bajo su régimen original.
- b) Permanecer en la unidad organizativa, percibiendo el componente de equilibrio dinámico (CED) por los conceptos que se eliminan.

La opción elegida deberá formalizarse por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la entrada en vigencia de "el Fondo". Vencido dicho plazo sin que el agente manifieste expresamente su elección se entenderá que ha optado por la alternativa prevista en el inciso b).

11.- Causales de Pérdida del Derecho a Percibir el Fondo.

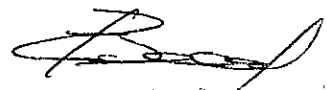
La percepción del Fondo de Incentivación Cumplimiento de Metas Institucionales - Ley 5126 se verá afectada por las siguientes situaciones:


a) **Licencias sin goce de haberes, Reserva de Cargo:** El personal que se encuentre en uso de licencia sin goce de haberes o con reserva de cargo por mayor jerarquía no percibirá "el Fondo", ni será objeto de evaluación de desempeño mientras se mantenga en dicha situación. Al reintegrarse a su cargo y hasta la realización de una nueva evaluación trimestral, el agente percibirá el Fondo conforme a la última evaluación obtenida antes de su licencia sin goce de haberes o de la reserva de cargo.

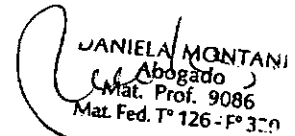
b) **Inasistencias:** Las inasistencias injustificadas impactarán en la percepción del Fondo de la siguiente manera:

- i) La acumulación de UNA (1) o más inasistencias injustificadas en el mes implicará la pérdida del derecho a percibir el Fondo correspondiente a ese mes.

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


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza


DANIELA MONTANI
Abogado
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. T° 126 - F° 300

- ii) La acumulación de SEIS (6) o más inasistencias injustificadas en el año calendario implicará la pérdida del derecho a percibir el Fondo por el resto del año.

A los efectos previstos en el presente punto b), no se computarán las tardanzas.

c) Sanciones: Las sanciones disciplinarias afectarán la percepción del Fondo de la siguiente manera:

- i) Haber sido sancionado con la suspensión igual o mayor a un (1) día, implicará la pérdida del derecho a percibir "el Fondo" en el mes en que se notifique la sanción.
- ii) Haber sido sancionado con suspensión igual o mayor a DIEZ (10) días implicará la pérdida del derecho a percibir el Fondo por todo el período que reste hasta la finalización del año calendario.
- iii) Haber sido sancionado con cesantía o exoneración implicará la pérdida del derecho a percibir el Fondo desde la fecha de disposición de la medida disciplinaria. Los importes percibidos con anterioridad mantendrán su carácter definitivo.

Las previsiones del presente punto deberán considerarse alcanzadas por lo dispuesto en el artículo 8 inc. b) de la Ley 24.185 y el artículo 82 inc. b) de la Ley 8.729."

12.- Criterios de evaluación:

Los criterios para la evaluación de desempeño y su ponderación serán establecidos mediante Resolución Ministerial.

La evaluación se basará en criterios objetivos, tales como:

- a) Prestación efectiva de la tarea.
- b) Productividad y eficiencia en el cumplimiento de tareas
- c) Calidad del trabajo y precisión técnica
- d) Capacidad de trabajo en equipo y colaboración
- e) Iniciativa y aportes a la mejora de procesos
- f) Compromiso institucional y adaptabilidad.

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.


13.- Procedimiento y periodicidad de la evaluación.

La evaluación de desempeño del personal alcanzado por el Fondo será realizada trimestralmente por el jefe o responsable inmediato superior de cada área, utilizando formularios estandarizados que garanticen objetividad y transparencia, conforme sea determinado por Resolución del Ministro correspondiente.

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.


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza


DANIELA MONTANI
Abogado
Mat. Prof. 9086
Mat. Fcd. Nº 126 - Fº 320

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 a los Subsecretarios y al Ministro, las evaluaciones efectuadas a cada agente.

15.- Procedimiento de Impugnación de Evaluaciones.

Todo reclamo relativo a la evaluación de desempeño deberá presentarse por escrito en forma fundada ante la Dirección General de Recursos Humanos – Ley 8706, 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 Dirección General de Recursos Humanos – Ley 8706, 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 Dirección General de RRHH deberá dar intervención al evaluador y a las entidades gremiales que ejerzan la representación del sector, conforme al Decreto 955/04 y su modificatoria, garantizando el debido procedimiento administrativo previsto en 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.

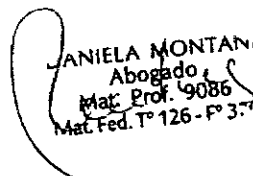
17.- Responsabilidad administrativa, mecanismos de control.


El Director de Administración de cada Ministerio, 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 los Señores Ministros que correspondan, tendrán un plazo de hasta 15 días para su reglamentación y la vigencia será a partir del mes siguiente de la ratificación legislativa.


Lic. Walther Barbosa
Secretario Profesionales
UPCN Mendoza


GUSTAVO ALLUB
Secretario Gremial
UPCN Mendoza


JANIELA MONTANI
Abogado
Mat. Prof. 9086
Mat. Fed. T° 126 - F° 37


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