



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

ANEXO I

CATEGORÍAS LABORALES PARA EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LA ACTIVIDAD DE CONSERVACION Y MANTENIMIENTO DE CAMINOS RURALES, EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DEL CHACO.

- 1. PEÓN GENERAL:** Trabajador encargado de las tareas manuales correspondientes al mantenimiento de caminos y banquetas de la red terciaria, tales como desmalezado, desbosque, destronque y limpieza de terreno. Desbanques de obras menores y mayores, instalación de tubos de distintos materiales, instalación de alcantarillas prefabricadas, tareas generales que demanda el mantenimiento en obras, instalación y/o remoción de alambrados en zonas de caminos etc.
- 2. SERENO:** Trabajador que debe velar por la seguridad en el lugar de trabajo, en horario nocturno.
- 3. CONDUCTOR TRACTORISTA DE MAQUINARIA HIDRÁULICA:** Trabajador que realiza tareas para las cuales se precisan conocimientos específicos en el manejo de maquinaria hidráulica de arrastre, tales como la niveladora de arrastre, pala retroexcavadora de arrastre, mini topadora con pala frontal montada en tractor, rastras de discos de tiro excéntrico, desmalezadora, rolo, etc., siendo el responsable de realizar las tareas de mantenimiento de rutina de equipos motorizados y de arrastre.
- 4. CONDUCTOR DE MAQUINARIA ESPECIALIZADA CON MOTOR INCORPORADO:** Trabajador que realiza tareas para las cuales se precisan conocimientos específicos en el manejo de maquinarias, tales como la motoniveladora, retroexcavador, cargadora frontal, excavadora, camión volcador y/o regador, etc., siendo el responsable de realizar las tareas de mantenimiento de rutina de equipos motorizados.
- 5. CONDUCTOR - MECÁNICO GENERAL:** Tractorista de Maquinaria Hidráulica y/o Conductor de Maquinaria Especializada, el cual además de cumplir con esas funciones, es el trabajador dedicado al arreglo y mantenimiento de las maquinarias que son menester para la actividad.



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

- 6. CONDUCTOR - CAPATAZ:** Tractorista de Maquinaria Hidráulica y/o Conductor de Maquinaria Especializada, el cual además de cumplir con esas funciones, es el trabajador encargado del manejo y atribución de tareas al resto de los trabajadores. Asimismo, tiene bajo su exclusiva responsabilidad la maquinaria y enseres de trabajo.
- 7. OPERARIO GENERAL:** Trabajador que no se encuentra encuadrado en las tareas referidas anteriormente, con carga horaria de media jornada, o jornada normal, definida de común acuerdo con la Comisión Directiva de la entidad involucrada.

Los Trabajadores enunciados en los puntos que van desde numero 3 hasta el 6 incluido, deberán realizar tareas inferiores a las indicadas en sus funciones, cuando se le sean asignadas por parte de la entidad caminera. Las ejecuciones de estas tareas no fundamentan una reducción del salario normal que venga percibiendo el trabajador.



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

ANEXO II

CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LA ACTIVIDAD DE CONSERVACION Y MANTENIMIENTO DE CAMINOS RURALES, EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DEL CHACO.

CAPÍTULO I CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- PERSONAL COMPRENDIDO. La presente resolución rige para todo el personal que desempeñe tareas correspondientes al mantenimiento y reparación de caminos rurales de la red terciaria, así como también las banquetas y otras construcciones aledañas, en el ámbito de la Provincia del CHACO.

ARTÍCULO 2º.- PERSONAL EXCLUIDO. Se encuentra expresamente excluido de la presente Resolución los empleados viales en relación de dependencia con el Estado Nacional, Provincial o Municipal, para los cuales rigen las previsiones del derecho público. Asimismo, se encuentran excluidos los trabajadores que se desempeñan en tareas anexas a la actividad.

A título meramente enunciativo se enumera:

- a) Personal a cargo de la construcción, reparación y modificación de obras civiles;
- b) Servicio médico;
- c) Servicio de enfermería;
- d) Personal de seguridad privada que se rige por el Convenio de UPSRA.

ARTÍCULO 3º.- Todo trabajador deberá conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo, de acuerdo a las instrucciones generales específicas emanadas de la superioridad.

CAPÍTULO II RÉGIMEN DE ADICIONALES

ARTÍCULO 4º: Se establece un adicional por "inserción y terminalidad educativa" de carácter remunerativo, para todos los trabajadores comprendidos en la presente Resolución que hayan concluido sus estudios secundarios, terciarios y universitarios, en las condiciones que a continuación se consignan:



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

- a) Del CINCO POR CIENTO (5%) de las remuneraciones correspondientes al básico de su categoría, por título secundario que habilite a su titular a seguir estudios universitarios;
- b) Del DIEZ POR CIENTO (10%) de las remuneraciones correspondientes al básico de su categoría, por título terciario.
- c) Del DIEZ POR CIENTO (10%) de las remuneraciones correspondientes al básico de su categoría, por título universitario.

Asimismo, las partes se comprometen a instar y facilitar la terminalidad educativa en el caso de los trabajadores adolescentes.

ARTÍCULO 5º.- ADICIONAL POR CAPACITACIÓN. Instaurase un adicional del DOS POR CIENTO (2%) del básico de la categoría del trabajador que acredite con la constancia correspondiente, la aprobación de un curso de capacitación, relacionado con su tarea normal y habitual. Dichos cursos de capacitación deberán estar homologados por el Ministerio de Educación Nacional y/o Provincial, o bien por la Universidad Nacional y/o por el ente de aplicación de la Ley N° 666 k.

ARTÍCULO 6º.- Se establece un adicional por reducción del ausentismo consistente en un CINCO POR CIENTO (5%) de la suma total a percibir en el mes que corresponda.

El trabajador no percibirá dicho adicional en los siguientes casos:

- a) si se ausentara UN (1) día al establecimiento de forma injustificada, durante un mes calendario;
- b) si no ingresara a desempeñar sus tareas diarias dentro de los QUINCE (15) minutos de iniciado su horario, en TRES (3) oportunidades durante un mes calendario. -

A los efectos de la percepción del mismo, se computarán como trabajados los días feriados, no laborables y aquéllos en los que el trabajador haga uso de licencias legales que les correspondieren y las que son fijadas en el presente Anexo.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE VACANCIAS

ARTÍCULO 7º.- Cuando exista una vacante en el establecimiento, todo trabajador del mismo tendrá prioridad, respecto de terceros, para ocupar un puesto de categoría superior, siempre que exista igualdad de capacidad. Si hubiera más de una persona en esa condición, el empleador considerará la antigüedad de los trabajadores para decidir quién ocupará la



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

vacante. En todos los casos, la persona elegida podrá no aceptar la promoción que se le ofrece.

ARTÍCULO 8°.- En los casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinguiera por incapacidad física y/o mental, o en caso de fallecimiento, el empleador dará preferencia para ingresar al establecimiento, en caso de que se produjeran vacantes y de acuerdo a sus posibilidades, al cónyuge o a con quien conviviera en aparente matrimonio y/o a sus hijos, si reuniera los conocimientos necesarios para el manejo de las maquinarias del Consorcio, previo examen médico. Se entiende que no necesariamente reemplazarán las funciones específicas desarrolladas por el familiar incapacitado o fallecido.

ARTÍCULO 9°.- Cuando se incorpore una máquina nueva, el empleador dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los trabajadores que resulten suplantados en su especialidad, atendiendo a la capacidad y antigüedad en el cargo.

CAPÍTULO IV

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de OCHO (8) horas diarias y de CUARENTA Y CUATRO (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las TRECE (13) horas, de conformidad con las previsiones del artículo 40 de la Ley N° 26.727.

ARTÍCULO 11.- La pausa entre jornada y jornada de labor no podrá ser inferior a CATORCE (14) horas cuando la jornada sea de horario corrido. Dentro del mismo horario de trabajo, tendrá un descanso de TREINTA (30) minutos.

ARTÍCULO 12.- En caso de que un trabajador se encuentre gozando de su correspondiente descanso semanal y sea citado por la empresa para reemplazar a otro trabajador por cualquier motivo, percibirá su salario con un incremento del CIEN POR CIENTO (100 %). Asimismo, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los SIETE (7) días siguientes.

ARTÍCULO 13.- En los casos en que el trabajador concurra a ocupar su puesto habitual de trabajo y sin previo aviso la empleadora suspenda el ingreso al establecimiento, percibirá el CIEN POR CIENTO (100 %) de la jornada laboral. De igual derecho gozarán aquellos trabajadores cuyas tareas fueran suspendidas por decisión de la empresa, una vez iniciado el trabajo.



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

CAPÍTULO V DE LOS TRASLADOS

ARTÍCULO 14.- Cuando el personal deba desempeñarse en lugares distantes de la sede del empleador, este deberá proveer una Casilla Rodante equipada para el descanso del personal.

ARTÍCULO 15.- Cuando el personal deba desempeñarse en lugares distintos a los que presta servicios en forma habitual, el empleador tendrá a su cargo su traslado.

ARTÍCULO 16.- En el transporte de personas se deberán respetar las normas vigentes a tal fin. En tal sentido, los trabajadores no deberán ser trasladados en camiones y los vehículos a utilizarse deberán haber sido contruidos por el fabricante para tal fin. En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados por el fabricante para el traslado de personas. La cantidad máxima de trabajadores que podrá viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos que el fabricante haya provisto, atento a que el viaje lo harán siempre sentados, sea cual fuere la distancia a recorrer.

ARTÍCULO 17.- Cuando el personal desempeñe tareas en otra jurisdicción, el Empleador deberá proporcionar el transporte para personas, traslado de ida y vuelta, sin costo alguno para el trabajador.

CAPITULO VI PROVISION DE ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.- En lo que respecta a la provisión de ropa de trabajo, es de aplicación lo previsto por la Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario N° 73 de fecha 21 de septiembre de 2017.

ARTÍCULO 19.- Al personal que trabajare a la intemperie en días de lluvia, se le proveerá de equipo de agua.

ARTÍCULO 20.- El trabajador será responsable del cuidado y debido uso de los elementos integrantes de su equipo de trabajo, debiendo en aquellos establecimientos donde no se efectúa el lavado de los mismos, retirar los que estuvieran sucios para su prolijo lavado y planchado como así también proceder a su devolución al finalizar su relación de trabajo.

CAPÍTULO VII PROVISIÓN DE HERRAMIENTAS

ARTÍCULO 21.- El empleador deberá proveer a los obreros de las herramientas necesarias para el normal y eficaz desempeño de sus tareas, siendo el trabajador el responsable de su



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

correcto uso. La reposición de estos elementos, cuando el desgaste por uso normal habitual lo haga necesario, estará a cargo del empleador, que los reemplazará contra entrega de los elementos en desuso.

CAPÍTULO VIII PROTECCIÓN E HIGIENE

ARTÍCULO 22.- El lugar de trabajo y los campamentos, en caso de que los hubiere, deberán contar con baños para uso del personal y divididos por sexo. Estos baños deberán mantenerse en buen estado de higiene y conservación, y contar con los elementos necesarios para el correcto aseo de los trabajadores.

ARTÍCULO 23.- El empleador deberá destinar para el personal un lugar adecuado para la guarda de su ropa. Será obligación del personal mantenerlo en perfecto estado de higiene.

ARTÍCULO 24.- Todo lugar de trabajo deberá contar con un botiquín de primeros auxilios. Sin perjuicio de ello, en los casos de accidentes laborales, la empresa tendrá a su cargo el traslado del trabajador hasta donde pueda proporcionársele la atención médica adecuada.

ARTÍCULO 25.- En todos los lugares de trabajo se deberá proveer de agua potable fresca y abundante para consumo del personal:

- a) En temporada invernal, la provisión mínima deberá ser de DOS (2) litros de agua, por trabajador.
- b) En temporada estival, la provisión mínima deberá ser de TRES (3) litros de agua, por trabajador.

ARTÍCULO 26.- La entidad caminera deberá facilitar un lugar adecuado para que el personal pueda almorzar, cenar y/o tomar el refrigerio. Este lugar deberá mantenerse aseado y en perfecto estado de salubridad.

ARTÍCULO 27.- Las pausas en la jornada laboral serán de CUARENTA Y CINCO (45) minutos para el almuerzo/la cena y de TREINTA (30) minutos para el refrigerio.

CAPITULO IX REGIMEN DE LICENCIAS

ARTÍCULO 28.- Los empleadores deberán respetar las licencias establecidas por las Leyes N° 26.727 y N° 20.744 con sus modificatorias y/o complementarias.

ARTÍCULO 29.- Instáurese el día 23 de mayo, fecha en que se promulgó la Ley Provincial N° 3565 (666-K en nuevo digesto) en el año 1990, como DÍA DE LOS CONSORCIOS



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

CAMINEROS DE LA PROVINCIA DEL CHACO y de los trabajadores de los CONSORCIOS CAMINEROS. Este día se considerará como feriado obligatorio, debiendo el empleador abonar en todos los casos el salario correspondiente. Los trabajadores que por la organización interna de la empresa deban prestar servicio dicho día, percibirán la remuneración correspondiente con un recargo del CIEN POR CIENTO (100%). Asimismo, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de UN (1) día en el curso de la semana siguiente.

ARTÍCULO 30.- El empleador además otorgará licencias pagas en los siguientes casos:

- a) Por otorgamiento judicial de tenencia con fines de adopción, TREINTA (30) días corridos al padre;
- b) Por el otorgamiento judicial de tenencia con fines de adopción NOVENTA (90) días corridos a la madre;
- c) Por fallecimiento de cónyuge y/o concubino, hijos, padres, nietos, TRES (3) días hábiles;
- d) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres e hijos políticos, DOS (2) días hábiles.

En las licencias referidas en los incisos c) y d), se le otorgará un día hábil suplementario Si el deceso hubiere ocurrido a más de TRESCIENTOS KILÓMETROS (300 Km.) del domicilio del trabajador.

En los casos de ausencias motivadas por causas de fallecimiento de familiares, de acuerdo con lo determinado por este artículo los trabajadores deberán justificar fehacientemente mediante las respectivas actas y/o certificados que acrediten el deceso y el vínculo invocado. La justificación deberá ser presentada dentro de los TREINTA (30) días, a los efectos de ser abonado el permiso.

- e) Por casamiento del trabajador, DIEZ (10) días corridos. En caso que lo solicitare, se le adicionarán a la licencia anual ordinaria;
- f) Cuando el casamiento del/la hijo/a coincida con la jornada de labor, al trabajador se le considerará justificada la inasistencia y se le abonará el salario correspondiente;
- g) Por examen prematrimonial, hasta OCHO (8) horas de trabajo pudiendo fraccionarse a pedido del trabajador, y debiendo éste presentar la respectiva constancia;
- h) Por mudanza del trabajador, UN (1) día por año, debiendo el trabajador presentar certificado de domicilio y/o notificación fehaciente a la empresa dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas de realizada la mudanza. Se exceptuarán los casos de traslados de hotel o pensión;



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

- i) La renovación de la libreta sanitaria es responsabilidad del trabajador, conforme a la reglamentación vigente. En el caso de que el horario de tramitación coincida con el de su jornada de trabajo, la empresa abonará la jornada completa y, en todos los casos, el valor de la libreta;
- j) Todo trabajador gozará de licencia con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre o el día siguiente si de acuerdo a su horario habitual lo hubiera trabajado. A tales fines, deberá presentar la certificación respectiva, comunicando previamente su ausencia.

ARTÍCULO 31.- La licencia por enfermedad será otorgada según las normas laborales vigentes. Asimismo, deberán respetarse las siguientes disposiciones:

- a) Iniciado el plazo de reserva de puesto y por única vez durante un mes, la empresa abonará al trabajador una prestación adicional por enfermedad correspondiente al CUARENTA POR CIENTO (40 %) de la remuneración mínima de la categoría a la que pertenece, conforme a la Resolución de la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO vigente;
- b) La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestará transcurrido los DOS (2) años;
- c) En el caso de derivarse una incapacidad parcial permanente, el proceder del empleador deberá adecuarse a la normativa laboral vigente, sin pérdida de la categoría laboral que ostenta;
- d) El empleador podrá verificar el estado de salud del trabajador a través de su Servicio Médico, dando aviso en el tiempo y forma establecidos por las normas internas que deberán respetar las disposiciones legales vigentes. Si la enfermedad del trabajador le permitiera deambular, deberá concurrir al Servicio Médico de la empresa, si ésta se lo solicitara, a los fines de constatar la existencia de la enfermedad;
- e) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará dicha circunstancia en el momento de notificar la enfermedad o accidente;
- f) Cuando la forma de comunicación elegida por el trabajador lo permita, la empresa deberá otorgar comprobante de aviso;
- g) El certificado emanado del médico que atendió al trabajador tendrá plena validez para justificar la ausencia por enfermedad de los días en que la empresa no hubiera ejercido el control médico correspondiente. En dicho certificado deberá constar su diagnóstico;



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

h) Si el trabajador enfermo o accidentado tuviere cargas de familia, los periodos de convalecencia durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a SEIS (6) meses si su antigüedad fuera de hasta CINCO (5) años y a DOCE (12) meses si la misma fuera superior a CINCO (5) años.

ARTÍCULO 32.- El trabajador asimismo podrá gozar de la licencia por enfermedad de familiares prevista en la Resolución de la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO Nº 63 de fecha 18 de octubre de 2006, o la que en un futuro la reemplace.

ARTÍCULO 33.- Cuando el trabajador deba concurrir a la autoridad administrativa de trabajo por citación fehaciente de ese organismo, se le abonarán las horas no trabajadas, previa constancia de su concurrencia mediante certificado oficial donde conste hora de finalización del trámite, y aviso a la empresa con al menos un día de anticipación.

ARTÍCULO 34.- En cada establecimiento los delegados o miembros de comisión interna de la organización gremial, tendrán derecho en conjunto a un máximo de SETENTA Y DOS (72) horas mensuales con goce de sueldo en concepto de crédito gremial horario.

Los beneficiarios deberán determinar y comunicar por escrito a la empresa con una antelación no menor a SETENTA Y DOS (72) horas, las personas y ocasiones en que se hará uso de esta franquicia y la extensión de las mismas

Esta notificación quedará exceptuada en aquellos casos de extrema urgencia y se vea imposibilitado de dar cumplimiento a la misma. No obstante, ello, deberá dar aviso a su empleador de manera fehaciente cuando tuviere la posibilidad y acreditando la situación de excepción.

ARTÍCULO 35.- Al personal comprendido en la presente resolución, que cuente con una antigüedad mayor de SEIS (6) meses y curse estudios secundarios, técnicos de enseñanza media, universitarios o equivalentes o de capacitación en instituciones estatales o privadas inscriptas en el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial correspondiente, con cursos y programas oficiales, se le concederá las siguientes licencias con goce de sueldo:

- a) Hasta CUATRO (4) días hábiles, para rendir examen de estudios secundarios;
- b) Hasta CUATRO (4) días hábiles para rendir examen universitario o terciario.

Ambas licencias podrán ser gozadas en periodos no mayores de DOS (2) días hábiles.

Indefectiblemente, en cada oportunidad el trabajador deberá presentar el comprobante respectivo



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

Asimismo, de existir distintos horarios de labor en las dependencias donde presta servicios, el empleador deberá contemplar la posibilidad de asignarle al trabajador el horario que permita el normal desenvolvimiento de sus estudios.

El empleador contemplará la posibilidad de otorgar becas para facilitar los estudios especializados en materias que sean de aplicación específica dentro de los fines de la empresa.

ARTÍCULO 36.- Por razones particulares y a solicitud escrita del trabajador realizada con antelación suficiente, el empleador concederá permiso sin goce de sueldo hasta un máximo de DOS (2) días al año. Esta licencia solo se otorgará si su goce no perjudica la capacidad normal de producción de la sección en los días solicitados.

CAPITULO X

RÉGIMEN DE GRATIFICACIONES

ARTÍCULO 37.- Todos los trabajadores comprendidos en la presente resolución que se acojan al beneficio de la jubilación, percibirán por parte del empleador una gratificación que tomará como base el importe bruto de su última remuneración devengada, conforme a su antigüedad en la empresa:

- a) De QUINCE (15) a DIECINUEVE (19) años de antigüedad: (UN) 1 mes;
- b) De VEINTE (20) a VEINTISÉIS (26) años de antigüedad: (DOS) 2 meses;
- c) Más de VEINTISIETE (27) años de antigüedad: (TRES) 3 meses. -

ARTÍCULO 38.- Cuando el trabajador decidiera iniciar los trámites tendientes a obtener el beneficio de la jubilación, el empleador deberá extender a su solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

CAPITULO XI

TRABAJO ADOLESCENTE, PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ESPACIOS DE CONTENCIÓN PARA NIÑOS Y NIÑAS

ARTÍCULO 39.- Las representaciones sindicales y de empleadores se comprometen a adoptar medidas concretas para evitar la existencia de trabajo infantil en la actividad.

CAPITULO XII

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

ARTÍCULO 40.- Se garantizará la igualdad de oportunidades y remuneraciones entre los trabajadores, independientemente de su sexo u orientación sexual, así como la no discriminación por cuestiones de raza / etnia o cualquier otra condición, de conformidad con las prescripciones obrantes en los instrumentos Internacionales suscritos por nuestro país, con jerarquía constitucional.

ARTÍCULO 41.- La trabajadora gestante tendrá derecho a que se le acuerde un cambio temporario de tareas cuando su ocupación habitual perjudicará el desarrollo de la gestación conforme constancia médica. Una vez finalizada la licencia por embarazo, no tendrá derecho a mantener el puesto provisional a la que hubiese sido asignada.

ARTÍCULO 42.- Las empresas organizarán cursos de formación y perfeccionamiento para todos los trabajadores sin distinción de sexo.

ARTÍCULO 43.- Durante el período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia, contrato a tiempo parcial o jornada reducida, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario o sindicato.

ARTÍCULO 44.- Se reconoce que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen la relación laboral. A los efectos de este Artículo, se entiende por violencia laboral a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confiere su funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave.



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

ANEXO III

REMUNERACIONES MÍNIMAS PARA EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LA ACTIVIDAD DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE CAMINOS RURALES, EN EL ÁMBITO DE LA PROVINCIA DEL CHACO

	Jornal \$	Mensual \$
Peón General.....	10.700,90	243.445,50
Sereno.....	11.556,96	262.921,00
Conductor Tractorista de Maquinaria Hidráulica.....	12.481,52	283.954,70
Conductor de Maquinaria Especializada con Motor Incorporado.....	13.465,25	306.671,10
Conductor – Mecánico.....	13.465,25	306.671,10
Conductor - Capataz.....	14.558,45	331.204,76
Operario.....	6.472,46	147.284,47

Cuando el contrato de trabajo contemple un adicional con imputación a "comida", el empleador deberá abonar al trabajador por tal concepto la suma equivalente al 1,5% diario del sueldo básico correspondiente a la categoría del trabajador. Este monto podrá ser reemplazado por la provisión efectiva de comida, en tanto sea aceptado por el trabajador.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Anexos

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 13 pagina/s.