



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007

### 1. FUNDAMENTACIÓN.

Tanto el petitorio salarial como las propuestas sobre condiciones laborales (CYMAT) que aquí presenta la Asociación de Agentes de Propaganda Médica de la República Argentina han sido realizadas partiendo de la plena vigencia de los derechos y garantías constitucionales contenidos, principalmente, en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, que se transcribe.

*“Artículo 14. bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: **condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas**, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

*Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.*

*El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.”*

En lo que se refiere al petitorio salarial, la posición del Sindicato tiene su fundamento –al igual que en la anterior paritaria- en dos conceptos indispensables para el inicio de una negociación salarial: el salario mínimo, vital y móvil, garantizado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y definido en el art. 116 de la Ley de Contrato de Trabajo y el ingreso de un técnico especializado.

#### **Concepto histórico de salario mínimo vital y móvil:**

Tiene su origen en la Argentina en el Decreto 33.302 de 1945 de la Secretaría de Trabajo, garantizado por la Constitución Nacional en su Art. 14 bis y definido por la



Ley de Contrato de Trabajo en su art. 116. Asegura la alimentación adecuada, vivienda digna, educación de los hijos, transporte, esparcimiento, recreación y salud de los trabajadores y su familia. Es decir, el salario mínimo vital asegura la cobertura de los gastos de existencia y reproducción del trabajador/a.

Art. 116 LCT: "Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión"

Estimado por el Consejo Nacional del Empleo la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil en la cifra de \$1.580,00 al 9 de noviembre de 2004; a diciembre de 2006 se calculó en \$2.513, actualizado a la fecha se lo estima en \$3100.-

**Ingreso de un Técnico especializado** en relación al mínimo constitucional.

El Centro de Estudios de la Situación y Perspectivas de la Argentina de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (CESPA); ha estimado y actualizado en marzo del corriente año el valor del s.m.v.m como así también estimado el ingreso para un Técnico especializado que, si era jefe de un hogar de cuatro personas, tenía un ingreso de 1.695,50 pesos en 1996/97 según el INDEC. Este salario actualizado a diciembre de 2003 equivalía a \$2.459,60.- pesos, a diciembre de 2005 a \$2916,00.- y a marzo del 2007 \$3.463.-

Es sobre la plena vigencia de estos derechos que se elabora el petitorio. No sólo se debe garantizar el mínimo vital a todos los trabajadores, sino que por las características de la actividad de los APM, sus ingresos deben asegurarle la cobertura de sus necesidades vitales y el mantenimiento y reproducción de su fuerza de trabajo altamente especializada.

A esto se agregan las características típicas de la propaganda médica que han llevado a convencionar rubros salariales especiales como son la Tenencia de muestras, Comercialización, Reintegros de gastos automotor y Movilidad.

**Incremento del costo de vida - Pérdida del salario real.**

El salario real, entendido como el poder adquisitivo del salario, ha caído considerablemente en lo que va del año 2007 producto de la inflación generalizada.

Sobre este punto, resaltamos que los trabajadores invierten y tienen que forzosamente invertir sus ingresos en artículos de primera necesidad. Y son estos artículos los que más han aumentado su precio, afectando la capacidad de compra de los asalariados.

El prolongado conflicto en el INDEC repercute directamente en los trabajadores y en las organizaciones sindicales, pues resulta fundamental para la negociación



colectiva el manejo de índices y estadísticas reales y confiables para llevar adelante una discusión en base a los parámetros que hoy son cuestionados por toda la sociedad.

Según el INDEC, el IPC (índice de precios al consumidor) aumentó un 0,8 por ciento en septiembre de 2007 y acumula un alza de 5,8 por ciento en lo que va del año, mientras que la CBA (canasta básica de alimentos) subió un 0,7 por ciento en septiembre y suma un 7,4 desde enero. De la propia encuesta específica que el INDEC hace en los supermercados resulta un aumento en los precios entre diciembre de 2006 a agosto de 2007 de un 14,1 por ciento.

Para ECOLATINA el IPC septiembre aumentó un 1,9 con lo cual llega a un 16,5 en lo que va del año y un 19,5 en los últimos doce meses.

Para los profesionales del INDEC en conflicto con la intervención, el IPC de enero a agosto se incrementó en un 14,8 por ciento.

La consultora EQUIS midió la CBA semanalmente entre julio y septiembre, incrementándose sólo en estos tres meses en un 22,7 por ciento.

Para la consultora Economía / Regiones la CBA en lo que va del año creció un 31,6 por ciento.

FUENTE	Período	IPC	CBA	Precios supermercados
INDEC	sep-07	0,8%	0,7%	
	ene-sep 2007	5,8%	7,4%	
	ene-ago 2007			14,1%
ECOLATINA	sep-07	1,9%		
	ene-sep 2007	16,5%		
	sep 2006-sep 2007	19,5%		
EQUIS	jul-sep 2007		22,7%	
ECONOMIA / REGIONES	ene-sep 2007		31,6%	
FIEL	2007	23,1%		
PROF. INDEC	ene-ago 2007	14,1%		

La recuperación del salario perdido es un punto principal en esta negociación, tanto como la previsión de la pérdida por la inflación futura.

Vale agregar que las expectativas de inflación para el año 2008 parten de un 15%. Según la consultora FIEL, **para el año 2008 la inflación oscilará entre el 22 y el 25%.**

En este sentido, si analizamos un período más amplio como es el que va del 2001 al 2007 obtenemos que de acuerdo a índice oficiales (INDEC), la variación del IPC desde diciembre del 2001 a agosto del 2007 es de un 100,8%.



## 2. RESULTADOS DE LA INDUSTRIA FARMACEUTICA.<sup>1</sup>

Complementando los fundamentos descriptos anteriormente, se realiza un análisis específico de la actividad farmacéutica para la elaboración del petitorio.

Del análisis de los distintos estudios sobre del mercado farmacéutico, podemos destacar los siguientes datos:

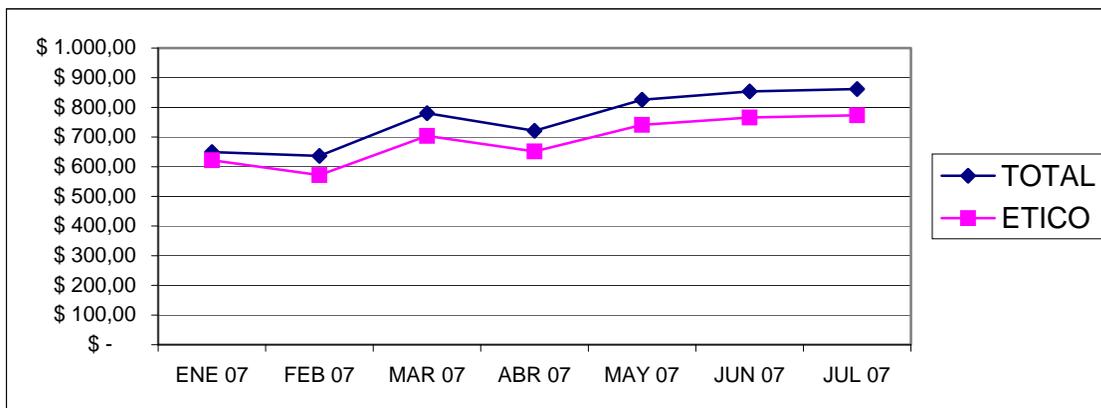
1) Las ventas de los últimos años experimentan un crecimiento más que significativo, tanto en volúmenes físicos (cantidades de unidades) como en sumas de dinero; en tanto los salarios lo hacen a un ritmo mucho menor.

Este crecimiento es significativo en lo que va del año 2007. Los gráficos que a continuación se reproducen explican por sí solos la situación descripta.

### EVOLUCION MERCADO FARMACÉUTICO AÑO 2007

	TOTAL	ETICO	OTC
ENE 07	\$ 649,20	\$ 622,00	\$ 27,20
FEB 07	\$ 636,70	\$ 571,80	\$ 64,90
MAR 07	\$ 780,60	\$ 703,70	\$ 76,90
ABR 07	\$ 721,20	\$ 651,60	\$ 69,60
MAY 07	\$ 825,70	\$ 741,30	\$ 84,40
JUN 07	\$ 853,90	\$ 765,70	\$ 88,20
JUL 07	\$ 861,70	\$ 773,30	\$ 88,40

Los datos están expresados en millones de pesos.



**RESULTADO: Evolución Mercado Etico Valores año 2007: 24,32%**

<sup>1</sup> Fuente IMS.

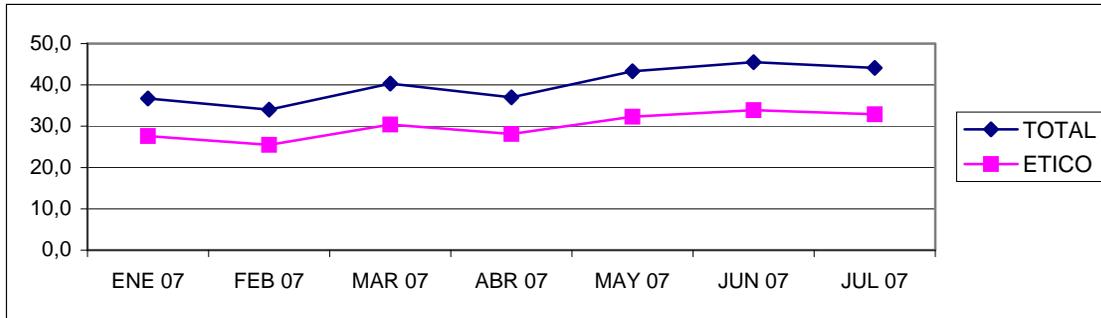


**ASOCIACION AGENTES DE PROPAGANDA MEDICA  
DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

COMISION DIRECTIVA CENTRAL

	TOTAL	ETICO	OTC
ENE 07	36,7	27,6	9,1
FEB 07	34,0	25,5	8,5
MAR 07	40,3	30,4	9,9
ABR 07	37,0	28,1	8,9
MAY 07	43,3	32,3	11,0
JUN 07	45,5	33,9	11,6
JUL 07	44,1	32,9	11,2

Los datos están expresados en millones de unidades.



**RESULTADO: Evolución Mercado Etico Unidades año 2007: 19,20%**

El resultado es contundente: las ventas de la industria medidas en unidades ha crecido desde comienzo del 2007 y hasta el mes de julio un 19,20%.

En lo que respecta al crecimiento de la facturación de la industria farmacéutica, la misma ha crecido en el mismo período un 24,32%.

En cuanto al crecimiento de los últimos años, las estadísticas son más que esclarecedoras, pudiendo concluirse que la industria farmacéutica viene creciendo en forma ininterrumpida, no solo en su facturación sino en los volúmenes de venta.

Vale aclarar que el IMS no registra licitaciones, venta directa a instituciones, obras sociales y los productos de alto costo y baja incidencia que representan una suma no inferior a un 20% del mercado ético. Asimismo, la incidencia en el crecimiento de la facturación es mayor desde la vigencia de la ley de patente, pues la aparición de drogas únicas de altísimo costo en los últimos años elevó dicha facturación.

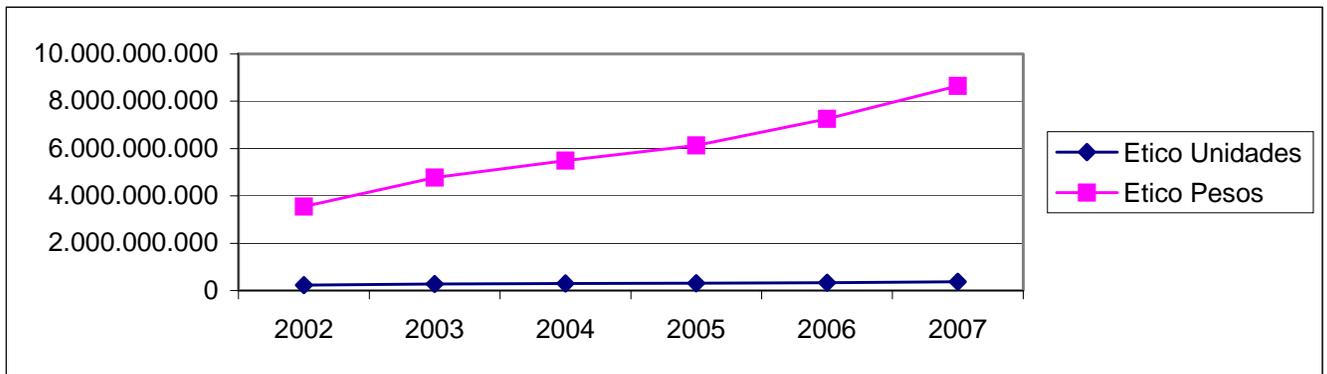
En este orden de ideas, todos los datos acerca de la facturación están tomados del precio de venta a droguerías, y no de la venta al público.



**EVOLUCIÓN MERCADO FARMACÉUTICO 2001/2007**

	Etico		Popular		Totales	
	Unidades	Pesos	Unidades	Pesos	Unidades	Pesos
2002	231.902.100	3.551.410.000	45.116.500	304.879.000	277.856.000	3.856.289.000
2003	276.688.256	4.778.776.287	68.696.274	466.475.709	345.384.530	5.245.251.996
2004	298.155.800	5.487.055.000	88.863.100	611.822.000	387.018.900	6.098.877.000
2005	306.215.000	6.133.718.000	98.810.800	709.552.000	405.025.800	6.843.271.000
2006	334.877.503	7.253.894.297	108.701.166	821.068.126	443.579.549	8.074.962.423
2007(1)	370.870.000	8.646.700.000	124.860.000	993.500.000	495.730.000	9.640.200.000
Evol.	<b>59,93%</b>	<b>143,47%</b>	<b>176,75%</b>	<b>225,87%</b>	<b>78,41%</b>	<b>149,99%</b>

<sup>1</sup> Se trata de una estimación a partir del conocimiento de las ventas entre enero y julio respecto del mismo período del año 2006



**COSTO LABORAL**

	Ventas	Nº Visit.	Venta X visit.	Sueldo	Incidencia
Año 2004	4.827.724.500	5.350	902.378,41	52.486,85	<b>5,82%</b>
Año 2005	5.567.152.000	6.004	927.240,51	53.933,27	<b>5,82%</b>
Año 2006	6.449.484.692	6.034	1.068.857,26	64.537,14	<b>6,04%</b>

**GLOSARIO:**

- **Productividad laboral:** relaciona los niveles de producción generados por cada unidad de trabajo utilizada en el ámbito de la firma, sector o país bajo análisis. El trabajo como insumo utilizado en el proceso productivo puede ser medido en términos de personas ocupadas, puestos de trabajo u horas de trabajo. El incremento de la productividad laboral indica el grado de ahorros de costos laborales como consecuencia de las mejoras en el rendimiento productivo de los ocupados.

- **Costo laboral:** refleja la evolución del peso de la masa salarial respecto del valor de los productos vendidos o producidos por la firma. Por ejemplo, el costo laboral por unidad de producto puede caer como consecuencia de una suba en los



precios percibidos por los productos vendidos o por ganancias de productividad laboral.

- **Excedente empresario:** representa la masa de utilidades obtenidas en la producción. El monto del excedente es la diferencia entre el valor de producción (descontando el valor de los insumos intermedios) y la masa salarial pagada, además de descontar la masa de ingresos obtenidos por los no asalariados.

### 3. PROPUESTA SALARIAL.

<b>Básico convencional</b>	<b>\$ 3.190.-</b>
<b>Comercialización</b>	<b>\$150.-</b>
<b>Tenencia</b>	<b>\$300.-</b>
<b>Antigüedad</b>	<b>\$31.-</b>
<b>Movilidad</b>	<b>\$31.-</b>
<b>Ingreso mínimo:</b>	<b>\$3.640.-</b>

Aumento Real: surge de los rubros Básico Convencional, Tenencia, Comercialización y Antigüedad

<b>Antigüedad en años</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
<b>Aumento real</b>	<b>\$1240,00</b>	<b>\$1262,00</b>	<b>\$1328,00</b>	<b>\$1405,00</b>

**Incidencia de un aumento real de \$1240.- en el costo laboral unitario mensual.**

Las remuneraciones y contribuciones patronales, representan un porcentaje ínfimo en proporción a lo que vende la industria.

El impacto de un aumento real de \$1240.- a todos los trabajadores APM de la actividad en la masa salarial resulta fácilmente absorbible por los altos márgenes de rentabilidad de la industria; implicando un **aumento en el costo laboral unitario de 0,96%**.

#### **Aporte patronal.**

El sistema de cobertura de salud solidario en la Argentina establece el PMO (Programa médico obligatorio). Este programa garantiza las prestaciones básicas, sin embargo no contempla la evolución tecnológica para la detección de patologías y consecuente prevención; esto requiere de estudios de alto costo no incluidos en el PMO. Asimismo el Ministerio de Salud prohíbe taxativamente la prescripción de fármacos por marca y no incluye muchas drogas de última generación las cuales tienen un precio muy elevado.



**ASOCIACION AGENTES DE PROPAGANDA MEDICA  
DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

COMISION DIRECTIVA CENTRAL

Es fundamental para garantizar la mejor calidad de vida y el bienestar de los trabajadores APM tener la mayor cobertura que garantice su salud, la de su familia y optimice su actividad profesional laboral.

Tal como se manifestara en la anterior paritaria, en virtud de los topes en los aportes más el aumento permanente en los costos de las prestaciones médicas que afectan directamente la atención de salud de los trabajadores activos y jubilados/pensionados de la actividad; los APM solicitamos un aporte patronal de un 2% mensual sobre la masa salarial.

Cantidad de APM en actividad	6700
Aumento real petitorio AAPM RA	\$1240.-
Incremento masa salarial mensual	\$8.308.000.-
Facturación mes julio 2007	\$861.700.000.-
<b>Incidencia aumento s/ costo laboral unitario</b>	<b>0,96%</b>

Podemos concluir que el aumento de \$1240.- y su consecuente aumento del costo laboral se encuentra lejos de alcanzar los incrementos en la productividad producidos en el transcurso del año.

Por otro lado, resalta la diferencia que existe entre el salario convenionado y los promedios salariales de la actividad.

### PROMEDIOS SALARIALES ACTUALES

	Sueldo		Difer. en %
	Promedio x Lab.	Promedio x trab.	
Febrero	\$4.998,61	\$5.799,57	16,02
Marzo	\$5.487,24	\$7.102,61	29,44
Abril	\$5.281,32	\$6.827,86	29,28
Mayo	\$5.436,63	\$6.714,84	23,51
<b>PROMEDIO</b>	<b>\$5.298,45</b>	<b>\$6.611,22</b>	

Si tomamos el promedio salarial de los 6700 trabajadores APM a comienzo del año, esto es \$6611,22.- y lo incrementamos en proporción al aumento de la productividad, tendríamos el siguiente resultado:



Cantidad de APM en actividad	6700
Facturación mes julio 2007	\$861.700.000,00
Promedio salarial febrero/mayo 2007	\$6.611,22
Incremento Productividad - volúmenes	19,2%
Incremento Productividad - facturación	24,32%
Incremento productividad Promedio	21,76%
<b>Aumento real según incremento en productividad</b>	<b>\$1.438,60</b>
<b>Incidencia aumento s/ costo laboral unitario</b>	<b>1,1%</b>

Por último, analizado el impacto de un salario convencional de \$3640,00 en la actualidad salarial de los laboratorios, podemos concluir que a junio de 2007 un total de 31 laboratorios pagan salarios por debajo de dicha cifra, abarcando a 470 trabajadores/as de un universo de 6700; esto es sólo un 7% de los trabajadores APM.

<b>LABORATORIOS QUE PAGAN MENOS DE \$3640.</b>	<b>31</b>
<b>TRABAJADORES QUE GANAN MENOS DE \$3640.</b>	<b>470</b>

#### 4. PROPUESTA ARTICULOS CCT.

**Reintegros gastos automotor Artículo 38°-** Cuando el A.P.M. tenga para su uso en las tareas un vehículo automotor de la casa empleadora, o de propiedad del APM con uso reconocido por la empleadora, esta correrá con todos los gastos que se ocasionen incluidos los provocados por el desgaste y amortización del vehículo, como así también los ocasionados por las verificaciones técnicas.

La empleadora proveerá y reemplazará una vez utilizados o vencidos, todos los elementos de seguridad necesarios, como ser airbag, matafuegos, baliza, cinturón de seguridad, apoya cabezas, etc.

**Remuneración variable:** En los casos en que el APM perciba al menos una parte de su remuneración en forma variable, el trabajador o quien lo represente tendrán derecho a inspeccionar toda la documentación que fuera necesaria para verificar que la remuneración fue correctamente liquidada.



## LICENCIAS:

### Artículo 9º:

#### JORNADA DE TRABAJO:

a) Las empresas eximirán a los Agentes de Propaganda Médica de realizar sus tareas específicas los días sábados. Cualquiera fuere el tiempo que el A.P.M. se encuentre en gira permanente o transitoria fuera de su lugar de residencia, tendrá como compensación **dos días** hábiles de descanso en su domicilio real por cada fin de semana que hubiera estado ausente; por cada feriado nacional o local de su lugar domiciliario, tendrá un **día y medio** hábil de descanso en su domicilio real.

b) El A.P.M. en gira permanente, que permaneciera fuera de su lugar de residencia de lunes a viernes durante tres (3) semanas continuas, será compensado con un (1) día hábil franco en su lugar de residencia. Si esa giras se extendieran a cuatro (4) semanas consecutivas, el A.P.M. será compensado con tres (3) días hábiles de descanso en su lugar de residencia. Este beneficio igualmente corresponderá respectivamente cuando en la tercera o cuarta semana se trabaje en gira más de dos (2) días.

C) En caso de realizarse una actividad fuera del horario de la jornada habitual de trabajo durante un día hábil, se compensará con medio día de trabajo del día siguiente. Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas. Una vez finalizadas las 12hs comenzarán a regir los compensatorios.

#### Congresos, convenciones, ateneos, etcétera

### Artículo 11º

El Profesional Agente de Propaganda Médica que deba concurrir a Congresos, Convenciones, Ateneos, etc., que lo obligaren a permanecer fuera de su lugar de residencia, no verá afectada su remuneración y regirán las siguientes normas:

a) Se efectuarán en días laborables. El A.P.M. será notificado con quince (15) días laborables de anticipación. El A.P.M. que no pudiera concurrir a dichas reuniones, deberá comunicarlo a la empresa con diez (10) días laborables de anticipación.

b) Correrán por cuenta y cargo de la empresa los gastos que origine su traslado y estadía.

c) La empresa abonará al A.P.M. que concurra a esos eventos un adicional del treinta (30) por ciento sobre la remuneración que corresponda a los días de duración. Si abarcara sábados, domingos, feriados nacionales o locales de su lugar de residencia, sólo regirá para estos días el descanso compensatorio y las leyes vigentes, incluso para los congresos que se realizarán en el lugar de residencia.



## **Comunicación gremial. Pizarra**

### **Artículo 14°-**

a) En cada establecimiento deberá colocarse en lugar visible, donde concurren habitualmente los A.P.M., vitrinas o pizarras destinadas a la información gremial o profesional emanada de la Asociación de Agentes de Propaganda Médica a efectos de facilitar la información a sus afiliados. El no cumplimiento de esta obligación, previa intimación fehaciente de las asociaciones signatarias del presente, que podrán ser cursadas por sus respectivas seccionales, dará derecho a las mismas a su colocación por cuenta y cargo de las empleadoras. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los medios de comunicación e información (mails, redes internas, etc) que habitualmente utiliza, para las comunicaciones de carácter gremial.

b) La empresa deberá garantizar a los delegados de personal el acceso a reuniones, convenciones, reuniones de ciclo, de equipo, regionales y/o nacionales a fin de que los mismos puedan tomar contacto personal con sus representados. La participación de los delegados importará automáticamente el goce de permiso gremial sin necesidad de previa notificación por parte del organismo sindical y no serán computables para los diez (10) días anuales.

## **Régimen de las licencias especiales**

**Artículo 19°-** El Agente de Propaganda Médica gozará, sin que sea impedimento para ello las necesidades de la empresa y por el término que en cada caso se indica, de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio: quince (15) días corridos, la que se abonará por adelantado.
- b) Por matrimonio de sus hijos: dos (2) días.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en matrimonio en las condiciones establecidas en el artículo 269 de la Ley N0 20.744, o parientes consanguíneos o afines de primer grado (padres, padrastros, hijos, hijastros y hermanos): seis (6) días hábiles. El trabajador cuyo cónyuge o persona con la que estuviese unido en aparente matrimonio falleciese y tuviera hijos de hasta 6 años de edad tendrá derecho de gozar de 15 días corridos de licencia sin perjuicio de los días que le correspondan por fallecimiento de familiares de primer grado.
- d) Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, suegros, yernos, nueras, cuñados y sobrinos consanguíneos: tres (3) días hábiles.
- e) Licencia por paternidad: quince (15) días corridos.
- f) Por intervención quirúrgica del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en matrimonio de hecho en las condiciones establecidas en el artículo 269 de la Ley N0 20.744, hijos o padres a su cargo o para consagrarse a la atención de cualquiera de ellos enfermo o cuando su estado revista extrema gravedad: veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario, debiendo



acompañarse el pertinente certificado médico. Todas estas licencias serán pagas y el sueldo sin deducción alguna.

**g)** Licencia por maternidad: cuarenta y cinco (45) días corridos antes del nacimiento y de ciento veinte (120) días corridos después del nacimiento con percepción íntegra de haberes. Una vez finalizado este período la APM podrá optar por hasta ciento ochenta (180) días corridos sin percepción de haberes. A esta extensión de la licencia podrá acceder el hombre siempre y cuando la mujer no haga uso de este beneficio. Si al nacer se produjese el fallecimiento del menor la licencia pos-parto será de treinta (30) días corridos. Por la interrupción de embarazo, por aborto espontáneo o por razones terapéuticas la trabajadora tendrá derecho a una licencia de quince (15) días corridos con percepción íntegra de haberes.

**h)** En caso de adopción: ciento (120) días corridos con percepción íntegra de haberes a partir del momento en que la autoridad judicial competente notifique a la trabajadora la concesión de la guarda con vistas a la adopción. Vencido este plazo el personal podrá optar por hasta ciento ochenta (180) días mas sin percepción de haberes. A esta extensión de la licencia podrá acceder el hombre siempre y cuando la mujer no haga uso de este beneficio. Para el hombre la licencia será de quince (15) días corridos con percepción íntegra de haberes, sin perjuicio de otros beneficios legales.

**i)** Por mudanza: dos (2) días hábiles.

### **Vacaciones**

**Artículo 21°-** Se agregará una semana más a las establecidas en la Ley N° 20.744 del Contrato de Trabajo.

### **Maternidad**

**Artículo 22°-** Toda A.P.M. en razón de la modalidad de su tarea a partir del quinto (5°) mes de embarazo y durante el período de lactancia tendrá derecho a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo o de una (1) hora diaria si la misma fuera la mitad de la jornada, sin reducción de su sueldo y sin perjuicio de otros beneficios legales. En caso de adopción, durante el año posterior a la adopción siempre que el menor tenga hasta dos años de edad, la trabajadora tendrá derecho a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo o de una hora diaria si la misma fuera la mitad de la jornada, sin reducción de su sueldo y sin perjuicio de otros beneficios legales.

### **SALUD LABORAL:**

Se conformará una comisión mixta en el ámbito de la actividad y en las empresas entre la dirección de la misma y representantes gremiales de los .agentes de



propaganda medica para determinar condiciones de prevención en salud laboral y evaluar la realización de los planes que en este sentido se determinen.

El empleador que designe agentes de propaganda medica a realizar tareas en hospitales o centros de salud deberá proveerles las vacunas :

A) Hepatitis B 2 dosis(1º en sucio o previa serologia, 2º a los 30 días) y realizar serologia para verificar si es necesario revacunar.

B) 1 dosis cada 5 años de antitetánica (toxoides)

**Artículo 8º:**

**NORMAS DE TRABAJO**

Ambas partes reconocen que las visitas del Agente de Propaganda Médica deben realizarse con el tiempo, condiciones y en promedio de manera tal que no afecte la receptividad del profesional entrevistado, teniendo en cuenta que todo exceso de ellas, obstaculizará el objetivo mencionado, la labor profesional del A.P.M. **y puede suponer condiciones insalubres por exceso psicofisico y stres laboral.**

**Artículo 12º:**

**ELEMENTOS DE TRABAJO:**

El uso del portafolio o sustituto aceptado por el A.P.M. deberá ser provisto sin cargo por la firma empleadora y asegurar su reposición cuando su estado así lo requiera. A los efectos de preservar la salud del trabajador, dicho elemento conteniendo material promocional, no deberá exceder de **3kg kilos** en total al inicio de sus tareas.