

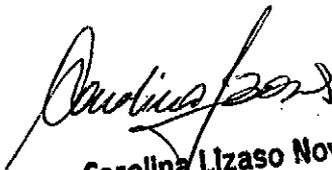
División Documentación  
y Registro.

Montevideo, 12 de enero de 2015

Se eleva al Sr. Director Nacional informando que:

- 1) el convenio que se adjunta fue presentado en el CAC, el día 05/01/15, y fue subido al sistema APIA – BPM el 08/01/15.
- 2) la suscrita considera que por tratarse de un convenio que abarca todo el grupo salarial, debería publicarse.-

Por lo expuesto solicita al Sr. Director Nacional, salvo su mejor opinión, la autorización correspondiente para inscribir el convenio, para luego colocarlo en el servidor a efectos de que sea publicado.

  
**Carolina Lizaso Novoa**  
División Documentación y Registro  
MTSS

**DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO**

Fecha: 12/01/15

Recibido por: F. Rodó

Nº Func.: 4882

/

**CONVENIO COLECTIVO.-**  
**RENOVACION ANTICIPADA:**

En la ciudad de Montevideo, a los 18 días del mes de noviembre de 2013, reunidos Por una Parte: Nicolás Herrera y Dr. Pablo Durán Maurele en representación de la Asociación de las Industrias Químicas del Uruguay (en adelante "ASIQUUR"). Y por otra Parte: los Sres. Julio Aristegui; José Prieto, Silvio Planchesteiner, Raúl Pérez, en representación del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (en adelante: "STIQ") convienen suscribir un actualizado Convenio Colectivo que regule las relaciones laborales entre ambas partes:

**CAPITULO I: ANTECEDENTES:**

Las partes suscribieron con fecha 29 de noviembre de 2010 un convenio colectivo bipartito cuya vigencia (cláusula o Capítulo II) es hasta el 31 de diciembre de 2014.- Por lo que hasta dicha fecha, rige este convenio colectivo.

Las partes sin perjuicio de ello, en forma anticipada y simultánea con la negociación realizada a nivel de Consejo de Salarios, han establecido desde ya las condiciones automáticas para su renovación a partir del 1 de enero de 2015 y hasta el 1 de enero de 2018, en los términos, alcances y con los beneficios previstos y estipulados en el presente.

**CAPITULO II – OBJETO.**

El presente Convenio regirá las relaciones y condiciones laborales del personal obrero y administrativo de la Industria Química Grupo 7 Sub Grupo No. 2 Productos Químicos, sustancias químicas básicas y sus productos comprendidas en éste Convenio Colectivo bipartito.-.

Este Convenio Colectivo a partir del 1 de enero de 2015, sustituye todos los Convenios Colectivos y convencionales suscritos entre ASIQUUR y STIQ anteriores, que regulen los puntos contenidos en el presente.-

**CAPITULO III – VIGENCIA.**

El presente Convenio Colectivo regirá desde el 1 de enero de 2015 hasta el 1 de enero de 2018. Sin perjuicio del plazo indicado, a partir del 1 de julio de 2017, las partes podrán comenzar a dialogar sobre la renovación del convenio colectivo.

**CAPITULO III – ALCANCES Y JURISDICCION.**

Este Convenio Colectivo rige exclusivamente para el personal obrero y administrativo del Grupo N° 7 Sub Grupo 2 Productos Químicos, sustancias químicas básicas y sus productos.-

#### **CAPITULO IV – AJUSTES DE SUELDOS Y SALARIOS.**

Los ajustes de sueldos y salarios quedan expresamente excluidos del presente Convenio y se regirán por lo dispuesto en el Consejo de Salarios correspondiente al Grupo No. 7 "Industria Química, Sub Grupo No 2" Productos Químicos, sustancias químicas básicas y sus productos " y decretos del Poder Ejecutivo correspondientes.

#### **CAPITULO V – PRIMA POR ANTIGÜEDAD.**

**Art. 1):** Se confirma el beneficio de la Prima por Antigüedad. Esta prima se genera por el ingreso de cada trabajador en la empresa y se pierde con su egreso.-

**Art. 2):** La antigüedad a esos efectos, se devenga a partir del 1º de enero de cada año. Se tomará como base de comienzo del beneficio, la fecha de ingreso del trabajador en la Planilla de Trabajo. Si el ingreso en la referida planilla es anterior al 30 de junio de dicho año se computa a esos efectos como si se hubiera trabajado un año; si el ingreso a la Planilla de Trabajo es en fecha posterior al 30 de junio, ese año no se computa a estos efectos.

**Art. 3):** La prima por antigüedad se comienza a pagar cumplidos cuatro (4) años de antigüedad por el trabajador en la empresa, computados conforme a lo dispuesto en el Art. 2 de éste Capítulo.

**Art. 4):** En los casos de licencia sin goce de sueldo, no corresponde el pago de la prima por antigüedad. Para estos casos, sin embargo, se genera el derecho a la antigüedad si la licencia no excede los ciento ochenta días corridos; si excede dicho plazo no habrá generado derecho a la prima por antigüedad por ese año.

**Art. 5):** El que trabaja medio horario o menos, según conste en la Planilla de Trabajo, recibirá el 50% del monto de la prima por antigüedad. El que trabaja más de medio horario recibirá el 100% de dicha prima.

**Art. 6):** El monto de la prima por antigüedad hoy fijado en \$ 119 (pesos uruguayos ciento diecinueve, mensuales por cada año de antigüedad que tenga el trabajador en la empresa, se ajustará de acuerdo con la variación del Índice de Precios al Consumo conforme a lo dispuesto en el artículo

siguiente..- Este valor, tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013 y se continuará ajustando en lo sucesivo por el mismo criterio estipulado.

**Art. 7):** Los ajustes del monto de la prima por antigüedad se realizarán dos veces al año, al 30 de junio y al 31 de diciembre de cada año. Se ajustarán tomando y aplicando el aumento del I.P.C. ocurrido entre el 1 de enero y el 30 de junio, para entrar en vigencia a partir del 1 de julio; y desde el 1 de julio al 31 de diciembre para entrar en vigencia a partir del 1 de enero del año siguiente.

**Art. 8.** Se fija un tope para beneficiarse por la prima por antigüedad de \$ 47.118 (pesos uruguayos cuarenta y siete mil ciento dieciocho) con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.- En el caso de que la suma del salario más la prima por antigüedad exceda el tope referido, la prima por antigüedad será el importe necesario para alcanzar el monto de dicho tope.

Este tope variará semestralmente, y con el mismo porcentaje de ajuste o aumento que se determinó y fijó para cada aumento para los sobrelaudados en el ámbito de Consejo de Salarios del Grupo No. 7 Subgrupo No. 2.

**Art. 9):** Los salarios vigentes para los meses de junio y diciembre establecidos de acuerdo al Art. 10, son los que permitirán determinar el derecho a la prima por antigüedad y el monto a percibir para los seis meses subsiguientes a junio y diciembre de cada año.

**Art. 10):** A los efectos de determinar el derecho a la prima por antigüedad en razón del salario que se está percibiendo se considerará:

- a) Para los jornaleros, el jornal que están percibiendo multiplicado por 25 días, no computándose las horas extras ni otros beneficios.
- b) Para el caso de los mensuales, el salario mensual que están percibiendo incluyéndose solamente los viáticos y gastos de representación, cuando estos se paguen sin presentar comprobantes.
- c) Para los trabajadores que perciban únicamente comisiones se procederá como sigue: se tomará el promedio mensual de comisiones de los meses de abril, mayo y junio para determinar el salario vigente al mes de junio; y el promedio mensual de comisiones de los meses de octubre, noviembre y diciembre para determinar el salario vigente al mes de diciembre. Para estos casos, se considerará salario, las partidas de gastos que se paguen sin presentar comprobantes.
- d) Para los trabajadores que perciban sueldo y comisiones se procederá como sigue: se sumará el promedio mensual de comisiones determinado en el literal c), el sueldo al 30 de junio o el sueldo al 31 de diciembre según corresponda. Esto determinará el salario vigente del mes de junio o del

mes de diciembre respectivamente. Para estos casos se considerará salario las partidas de gastos que se paguen sin presentar comprobantes.-

#### **CAPITULO VI - VIATICO POR ALIMENTACION.**

Se confirma el beneficio del Viático por alimentación.

El monto del viático por alimentación hoy fijado en la suma de \$ 88 (pesos uruguayos ochenta y ocho) por día trabajado y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013; se ajustará dos veces al año, el 1 de Enero y el 1 de Julio, conforme al aumento del I.P.C. del semestre anterior a la vigencia del mismo.

El trabajador que trabaje medio horario o menos, según conste en la Planilla de Trabajo, no percibirá este beneficio. El que trabaje más de medio horario, percibirá dicho beneficio.

El que habiendo trabajado una jornada de trabajo, por razones de excepción, debiera permanecer trabajando cumpliendo cuatro horas extraordinarias o extras o más, se considerará que ha completado un nuevo viático por alimentación.

La naturaleza estrictamente alimenticia de este beneficio lo liga indisolublemente con la alimentación, por lo cuál esté viático, en cuanto a su importe y cuando sea pagado en efectivo, no podrá asimilarse en ningún caso a las disposiciones inherentes a la retribución de horas extras, feriados, nocturnos, etc.

En aquellas empresas que, a la vigencia del viático por alimentación aquí acordado, se estuviera otorgando un beneficio para alimentación con participación económica del trabajador, se continuará como hasta el presente.

#### **CAPITULO VII - AGUINALDO ANUAL.**

Exhortase a todas las empresas de la Industria Química comprendidas en éste Convenio Colectivo durante la vigencia de éste acuerdo a conceder en el mes de diciembre el aguinaldo completo, que se liquidará de acuerdo a las disposiciones vigentes, es decir, tomando como monto imponible el importe generado entre el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año siguiente dividido entre doce, es decir, no deduciéndose el importe abonado en junio de ese año.

#### **CAPITULO VIII - DIA DEL TRABAJADOR DE LA INDUSTRIA QUIMICA.**

Declárase como "DIA DEL TRABAJADOR DE LA INDUSTRIA QUIMICA"; feriado no laborable, el 16 de julio de cada año, asimilándose al régimen vigente para los cinco feriados pagos no laborales.

En aquellos casos en que una o varias empresas del sector requieran necesariamente trabajar por razones de producción, embarques y/o recepción de materias primas, el personal deberá concurrir a sus tareas habituales en las secciones que le correspondan.

**CAPITULO IX - ROPA DE TRABAJO.**

Las empresas entregarán a su personal obrero en forma gratuita dos mudas de ropa de trabajo como mínimo por año. Las empresas tendrán presente que en algunas fábricas se requerirá más de dos mudas de ropa dado el tipo de trabajo que se realiza.

Para el personal administrativo las empresas entregaran anualmente al personal en forma gratuita una túnica corta o larga o muda de trabajo de acuerdo a la labor que realiza, siempre que el personal así lo solicite. Se exhorta sin embargo a las empresas a entregar al personal administrativo y promotores, dos equipos de ropa de trabajo por año.

**CAPITULO X - LICENCIA POR EXAMENES.**

Los trabajadores que cursen estudios en Institutos oficiales o habilitados en los ciclos de Enseñanza Secundaria, Básica y Superior, Educación Técnica Profesional Superior, Universidad, Institutos Normales y de análoga naturaleza, tendrán derecho a una licencia complementaria de tres días por examen hasta un máximo de diez días por año.

El ejercicio de la licencia a que se refiere el párrafo anterior no obsta al goce de la licencia anual ordinaria.

Los trabajadores estudiantes a quienes se les hubiera concedido la licencia a que se refieren los párrafos precedentes, deberán justificar dentro de los treinta días ante la empresa haber rendido sus pruebas o exámenes.-

Para obtener la licencia a que se refiere el primer párrafo quienes la solicitaren por primera vez, deberán justificar estar inscriptos en los cursos respectivos con el certificado correspondiente expedido por la Institución de que se trate.

En los años sucesivos deberá acreditarse el haber aprobado por lo menos un examen, suspendiéndose el ejercicio del derecho a tal licencia en el año

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a vertical line, the letters 'JA', and several illegible signatures.

6

posterior a aquel en que no hubiera cumplido con dicha condición. El derecho se establecerá dentro del año de aprobar, por lo menos un examen.

Si para el caso en que estuviera en el año de suspensión del derecho de licencia, y el trabajador rindiera dos exámenes sin hacer uso de dicha licencia paga por estar suspendido y los aprobara, automáticamente se reestablecería dicho derecho a la licencia en el mismo año sin tener que esperar al año próximo.-

Si se comprobare que los trabajadores estudiantes no cumplieran con las condiciones por las cuales se les acordó la licencia complementaria, se aplicarán los correspondientes descuentos por inasistencias.

El primer año de actividad del trabajador en la empresa, éste derecho se regulará de la siguiente forma: se debe tomar como base la fecha de ingreso del trabajador en la Planilla de Trabajo. Si el ingreso en la referida planilla es anterior al 30 de junio de dicho año se genera el derecho a razón de tres días por examen con un máximo de diez días. Si el ingreso a la Planilla de Trabajo es posterior al 30 de junio, ese año no se tiene derecho al goce de día alguno por concepto de licencia por estudio pago.

Para el caso de que se regulen licencias especiales por ley superiores o más beneficiosas que las previstas en ésta regulación, regirán las más beneficiosas para los trabajadores.

#### **CAPITULO XI – PROVISION DE VACANTES.**

Las empresas al producirse vacantes o disponer la creación de nuevos cargos, lo harán saber a su personal con la anticipación suficiente a los efectos de que aquellos que se consideren con méritos para ocuparlo, así lo hagan saber.

#### **CAPITULO XII – SEGURIDAD E HIGIENE.**

Se confirma que en cada empresa del sector deberá conformarse una Comisión Bipartita para el análisis y estudio de las Condiciones de Seguridad e Higiene. Esta Comisión estará integrada por dos delegados de los trabajadores y uno o dos delegados de la empresa.

En aquellas empresas que ya disponen de una Comisión Bipartita específica para tratar aspectos relativos a seguridad, no será necesario la creación de esta comisión, cometiéndose a la ya constituida lo dispuesto en el párrafo anterior.

### CAPITULO XIII – JORNADA DEL DIA SABADO.

Es optativo y particular de cada empresa, y siempre que ello no conspire contra los intereses de la misma, el suprimir la jornada de día sábado repartiendo las horas correspondientes a dicho día, entre los restantes de la semana, no constituyendo dicho exceso trabajo extraordinario.

### CAPITULO XIV - RELACIONES LABORALES COLECTIVAS.

**Artículo 1: Representación Sindical y Empresarial:** Dentro de los 30 días de la firma del presente Convenio Colectivo, A.S.I.Q.U.R por su lado y S.T.I.Q. por el otro se comprometen a cursar por escrito a la otra parte la nómina de los delegados empresariales y obreros respectivamente de cada una de las fábricas que correspondan, para aquellas situaciones que no se hubiere realizado.

El mismo procedimiento deberá emplearse para todos aquellos casos en que corresponda la sustitución o nuevo nombramiento de delegados.

El incumplimiento de lo dispuesto anteriormente, inhabilitará a las partes a recurrir ante la Comisión Bipartita establecida en el artículo 3 del presente capítulo, hasta tanto las mismas no hayan cumplido con lo solicitado.

**Artículo 2: Asambleas Sindicales:** Cuando sea necesario para el S.T.I.Q. la realización de Asambleas informativas para fábricas del sector, A.S.I.Q.U.R. exhorta al S.T.I.Q. para que instruya a los delegados de las diferentes empresas para que, con la debida anticipación, concierten con los delegados de las respectivas empresas, el mejor momento para celebrarlas, atendiendo por un lado a la debida asistencia del sector de trabajadores y por otro, el menor perjuicio a la producción. Salvo motivos excepcionales, las Asambleas sindicales deberán comunicarse con una anticipación de 48 horas.

**Artículo 3: Comisión Bipartita:** Con el propósito de cuidar el marco necesario para el fiel cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Bipartita integrada entre dos a cuatro representantes de A.S.I.Q.U.R. y de dos a cuatro representantes del S.T.I.Q., con los siguientes cometidos:

- a) Estudiar y determinar sobre todos los problemas que puedan plantearse relativos a la aplicación de categorías, definiciones, interpretaciones, etc. del presente Convenio Colectivo. Las resoluciones a que den lugar la aplicación de este inciso entrarán en vigencia a partir de la fecha que así determine la referida Comisión. Cuando las partes no logren acuerdo, se someterá la cuestión en litigio como última instancia y con carácter resolutivo, al arbitraje

que las partes designen y en caso de no existir acuerdo, el arbitro será designado por el Rector de la Universidad de la República.

b) Intervenir en forma previa y preceptiva, en todos aquellos casos que puedan ser de conflicto para la industria o sus empresas, una vez agotadas todas las instancias propias e internas de análisis en la respectiva empresa o en el sector que pueda ser causa eventual de un conflicto.

**Artículo 4: Mediación y Conciliación:** Cuando por cualquier circunstancia, en alguna o algunas empresas del sector se plantearan diferencias de naturaleza individual o colectiva que puedan aparejar un conflicto entre las partes, se procederá de la siguiente forma:

1) Los representantes de la empresa, y los delegados de los trabajadores, agotadas las negociaciones entre las partes, suscribirán y firmarán libremente un ACTA DE DESACUERDO, en duplicado, en la que figurará la explicación detallada del tema en discordia, con la fundamentación del reclamo y los descargos de la contraparte.

2) Para el caso en que no se lograra la firma del ACTA DE DESACUERDO, deberán las partes por separado redactar el planteo o reclamo con sus respectivos fundamentos y remitirlos a la Comisión Bipartita.

**Procedimiento:** La parte reclamante deberá presentar el ACTA DE DESACUERDO o sus reclamos, si así lo fueran, ante la Comisión Bipartita, quien resolverá si el asunto corresponde remitirlo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cuyo caso las partes deberán radicarlo en ese ámbito.

La Comisión Bipartita, por sí, podrá actuar en todo caso o circunstancia que entienda que debe mediar ante la solicitud de cualquiera de las partes.

En el caso de que no se arribe a un acuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se procederá a elevar los antecedentes a la Comisión Bipartita, para que esta pueda intervenir en el caso.

Cuando la Comisión Bipartita reciba los antecedentes de lo actuado ante el Ministerio de Trabajo, o cuando considere que el Acta de Desacuerdo o reclamo presentados sea de su competencia y no corresponda enviarlo al Ministerio de Trabajo, la Comisión Bipartita dispondrá del tiempo necesario que estime conveniente para analizar la documentación, los cargos y descargos de las partes y dictar resolución sobre el caso, en el plazo más breve posible.

La resolución de la Comisión Bipartita será aplicable al caso correspondiente, según la Comisión lo disponga.

En el caso de que la Comisión bipartita dentro de los 60 días de presentado el reclamo, no llegare a un acuerdo sobre los temas que le fueran elevados a su consideración, esta deberá redactar un ACTA DE DESACUERDO y proceder a la designación de un tercero a los efectos de realizar, con su participación, una nueva instancia.

**Nueva Instancia:** Para el caso de que se diera la circunstancia descrita en el último párrafo del artículo anterior, la Comisión Bipartita, integrada con el tercero, dispondrá del tiempo necesario, para analizar la documentación, recibir a las partes involucradas, etc., a los efectos de agotar todos los medios a su alcance para lograr una solución.

La resolución que emita la Comisión Bipartita, solo será obligatoria cuando haya sido con el voto unánime de todos sus miembros.

A.S.I.Q.U.R. por su parte y S.T.I.Q. por la suya se comprometen mutuamente a prescindir de tomar medidas sindicales conflictivas tales como: lockout, despidos masivos, huelgas, paros, o cualquier otra que pueda afectar la regularidad del trabajo y el normal desenvolvimiento de la producción, sin haber agotado previamente, todos los procedimientos indicados en el presente Convenio.

Para el caso de que alguna de las empresas del grupo, o algún sector de los trabajadores de la Industria Química violara lo establecido en el párrafo anterior, la Comisión Bipartita tomará intervención inmediata a los efectos de buscar una solución negociada.

En cualquier caso, A.S.I.Q.U.R. se compromete a no tomar medidas colectivas contra el gremio y a su vez el S.T.I.Q. se compromete a no tomar medidas colectivas contra A.S.I.Q.U.R. o sus empresas hasta que haya operado el procedimiento final establecido anteriormente.

**CAPITULO XV – ACCIONES GREMIALES.**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, los trabajadores de la Industria Química no realizarán acciones gremiales de fuerza vinculadas a la sustentación de mejoras de cualquier naturaleza salarial, salvo aquellas medidas de carácter general resueltas por el PIT – CNT - STIQ simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada, sobre estos temas.

**CAPITULO XVI – DEFENSA DE LA FUENTE DE TRABAJO.**

Las partes concuerdan en la importancia de defender las fuentes de trabajo para todas las empresas del sector y participan en la necesidad de realizar

10

todas las gestiones pertinentes ante las distintas autoridades competentes para defender la permanencia y desarrollo de las empresas de la Industria Química.

#### **CAPITULO XVII - TERCERIZACIONES.**

Se exhorta a las empresas que tengan en el proceso industrial (producción de materias específicamente) en forma permanente puestos de trabajos ocupados por trabajadores proporcionados por empresas suministradoras de mano de obra bajo su dirección, a que en forma progresiva, se incorporen a su planilla de trabajo como dependientes. Se entiende que dicha actividad se efectúa en forma permanente cuando se está realizando en forma ininterrumpida por lo menos, desde hace un año o más, a razón de 200 horas mes de trabajo.-

En igual sentido, se exhorta a las empresas a que no despidan trabajadores dependientes con la finalidad de luego contratarlos para realizar la misma función que realizaban como dependiente, pero bajo otra forma contractual no laboral, salvo casos excepcionales, debidamente fundados y con la conformidad del involucrado.

#### **CAPITULO XVIII - PROCESOS CONTINUOS.**

Se consideran procesos continuos aquellos procesos productivos que no pueden ser detenidos en virtud de que luego de la detención, su puesta en marcha requiere de un período de tiempo para estabilizar y volver a producir en régimen. También se consideran continuos, aquellos procesos cuya detención provoque pérdida de materiales o materias primas que se están procesando.

Estos procesos no serán detenidos y serán mantenidos por guardias gremiales en caso de medidas gremiales que afecten la actividad.

No se consideran procesos continuos aquellos que pueden mantenerse en estado de stan - by o aquellos que pueden ponerse a funcionar una vez detenidos en un corto período de tiempo.-

A pesar de que no se consideran procesos continuos, se mantendrán guardias gremiales en las emergencias médicas de las áreas medicinales, en casos de medidas gremiales que afecten la actividad.

Cualquier duda interpretativa o problema que surja con respecto a esta regulación, será tratada a pedido de cualquiera de las partes en la Comisión Bipartita.

ff

**CAPITULO XIX: COMPLEMENTO DE SALARIO VACACIONAL. (art. 27 de la Ley 12.590 – art. 4º de la ley 16.101).**

19.1.- Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, exclusivamente, (personal obrero y administrativo de la Industria Química Grupo 7 Sub Grupo No. 2 Productos Químicos, sustancias químicas básicas y sus productos), percibirán un complemento por salario vacacional.

19.2.- El monto de este beneficio, será equivalente al 100 % (cien por ciento) del total del salario vacacional legal (art. 4º de la ley 16.101).-

19.3.- El complemento del salario vacacional se pagará conjuntamente con el cobro del salario vacacional legal y en caso de fraccionamiento de la licencia, se pagará cuando se goce la primera fracción.

19.4.- Aquellas empresas que en forma voluntaria estuvieren pagando un salario vacacional extraordinario en forma total o parcial que iguale o supere la presente regulación; no estarán obligadas al pago de este beneficio en virtud de dicha circunstancia o abonarán su diferencia.

**CAPITULO: XX: LICENCIA EXTRAORDINARIA Y ESPECIAL:**

20.1.- A partir del año 2015 y en los años sucesivos de vigencia del presente, los trabajadores comprendidos en éste convenio colectivo que hayan ingresado a prestar funciones en la empresa hasta el 30 de junio 2014 para el primer año y hasta el 30 de junio en los sucesivos; gozarán en forma adicional a los días de licencia anual reglamentaria o legal, **un día de licencia.**

20.2.- A partir del año 2016, el beneficio anteriormente consagrado, en iguales condiciones y para aquellos trabajadores que lo hayan obtenido, se incrementará en **un día adicional de licencia por lo que se obtendrán dos días adicionales.-**

20.3.- Aquellos trabajadores durante la vigencia de éste convenio, que hayan ingresado antes del 30 de junio del año que corresponda generarán un día de licencia adicional a la legal o reglamentaria a gozar en el año siguiente y al otro, generará otro día adicional hasta completar dos.

20.4.- Los que ingresan a partir del 1 de julio de cada año, no generan en el año siguiente un día de licencia adicional, lo generan al otro, y al otro año, sucesivamente, generará otro día de licencia adicional hasta completar dos días de licencia adicional.