



**JURADO
ARBITRAL
LABORAL**

Ctra. de Fuensanta, s/n
13.071 CIUDAD REAL
Tfno: 926 22 34 50
Fax: 926 25 30 80

Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha	
27 OCT. 2011	
ENTRADA Nº 179	SALIDA Nº

ARBITRAJE DE DERECHO

JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA

EXPEDIENTE Nº JAL-CR/ARB-01/11

Laudo Arbitral dictado en el Expediente de referencia por SANTIAGO RIVERA JIMÉNEZ, miembro del Cuerpo de Árbitros del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, designado de común acuerdo por las partes para dirimir el conflicto individual existente entre las mismas con arreglo a las normas establecidas en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

I-ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 25 de julio de 2011 fue presentado ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, con sede en Ciudad Real, escrito de iniciación al trámite de mediación en conflicto individual por **D. CARLOS ALFONSO FLOX SÁNCHEZ**, teniendo como asesor al Abogado D. Juan Parra Pérez, frente a la empresa **RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A.**, acompañando a dicha solicitud de mediación como documentación solicitud de permiso, justificante de ingreso hospitalario y partes de trabajo de los días 27 y 30 de junio de 2011.

Segundo.- El día 28 de julio de 2011 se celebró el oportuno acto de mediación, al que asistieron por parte de la empresa D. Gustavo Adolfo Gómez Delgado, en calidad de técnico de RR.HH., y D. Francisco Espinosa Espinosa, como Gerente de la empresa RSUSA, así como el propio trabajador solicitante de la mediación, asistido por el Letrado D. Juan Parra Pérez.

Ofrecida a las partes por el Organismo de Mediación la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje, fue aceptada dicha oferta por las partes, demorándose la presentación del Convenio Arbitral hasta el mes de septiembre.

Tercero.- Con fecha 22 de septiembre de 2011 ambas partes comparecieron ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, con sede en Ciudad Real, manifestando su deseo de someterse al procedimiento de arbitraje previsto en los artículos 25 y siguientes del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, formalizando al efecto el oportuno Convenio Arbitral y designando a Santiago Rivera Jiménez como árbitro para conocer del conflicto individual especificado en la hoja anexa a referido Convenio Arbitral, cuyo contenido se da aquí por reproducido.

Cuarto.- Notificada a este árbitro en legal forma por el Jurado Arbitral la designación del mismo por las partes para proceder a emitir el oportuno laudo, se acordó por este árbitro la celebración de comparecencia de las partes para el día 13 de octubre de 2011, a las 17:00 horas, efectuándose la oportuna notificación por la Secretaria del Jurado Arbitral Laboral.



Quinto.- Llegado el día fijado para la comparecencia de las partes, asistieron a la misma por la parte social el trabajador, D. Carlos Alfonso Flox Sánchez, asistido por el Letrado D. Juan Parra Pérez, así como el Gerente de la empresa RSUSA, D. Francisco Espinosa Espinosa, y el técnico de RR.HH. de la empresa, D. Gustavo Adolfo Gómez Delgado.

Concedida la palabra por este árbitro a la parte social, la misma se ratificó en su solicitud inicial, haciendo constar que el día computado por la empresa como primer día de permiso ya había terminado el trabajador su jornada de trabajo, que fue de 6:00 a las 12:30 horas, por lo que entendía que el permiso solicitado debería empezar a computarse desde el día siguiente al ingreso hospitalario, acaecido pocos minutos antes de las 17:30 horas del día 27 de junio, hora en que se produjo la intervención quirúrgica de la madre del trabajador.

Por su parte, la empresa manifestó que el tema de la interpretación de los permisos retribuidos regulados en el artículo 20 del Convenio Colectivo vigente estaba generando cierto malestar entre empresa y trabajadores, al no haber encontrado jurisprudencia clara que pudiera resolver la situación, por lo que, con independencia de solicitar a este árbitro la resolución del permiso concreto solicitado por el trabajador al amparo de lo establecido en la letra b) del art. 20 del Convenio, interesaba que este arbitraje pudiera servir para establecer un criterio claro y homogéneo sobre los requisitos a tener en cuenta para la solicitud, concesión y disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el artículo 20 del Convenio Colectivo vigente.

Dicha solicitud formulada a este árbitro, que viene a constituir una ampliación al objeto del arbitraje sobre conflicto individual planteado en su día, fue objeto de explicación a las partes, haciéndoles saber que, si bien el laudo que se dictara sólo podría tener efectos vinculantes para las partes en cuanto al permiso concreto solicitado por el trabajador, este árbitro, por las razones que se expondrán, se comprometía a fijarles su criterio sobre la forma en que estimaba se debían regular los permisos retribuidos del artículo 20 del Convenio en cuanto a los requisitos que debían observarse en su solicitud, concesión y condiciones de disfrute.

En cuanto a las pruebas que las partes solicitaron obraran en el presente procedimiento de arbitraje, además de las aportadas por la parte social en su solicitud de mediación arbitral y del convenio colectivo actualmente vigente en la empresa, se aportó copia de la regulación sobre los permisos retribuidos contenida en los convenios colectivos 3º, 4º y 5º, a fin de constatar la homogénea regulación sobre permisos retribuidos contenida en los mismos.

De igual forma, y como prueba practicada en la citada comparecencia, se formularon por este árbitro a las partes distintas preguntas con el fin de aclarar determinadas cuestiones en orden a la práctica seguida en la empresa para la tramitación de los permisos retribuidos, destacando de las mismas las siguientes respuestas:

- Que fue el SESCAM quien llamó a la madre del trabajador por teléfono para comunicarle el día que tendría que ingresar en el Hospital y la hora aproximada en que se realizaría la intervención quirúrgica.
- Que el ingreso de la madre en el Hospital se produjo minutos antes de la hora prevista para la operación.



- Que el justificante de ingreso hospitalario se obtuvo por el trabajador el día 30 de junio, figurando dicha fecha en el justificante que se aportó a la solicitud de mediación.
- Que para solicitar los permisos contemplados en el artículo 20 del Convenio se dispone por la empresa de un modelo normalizado, al que se adjunta el justificante del permiso solicitado por el trabajador si se dispone del mismo con anterioridad, o se adjunta tan pronto se dispone del mismo por el trabajador, dependiendo del momento en que éste pueda obtenerlo.

Por último, fue terminada la comparecencia con la elevación por las partes de sus conclusiones a definitivas en cuanto al objeto principal de este arbitraje y respecto a la solicitud de ampliación del mismo en los términos expuestos anteriormente, leyéndose el acta redactada por la Secretaria del Jurado Arbitral Laboral a las partes, quienes la estimaron conforme, procediéndose a su firma por todos los comparecientes.

II-OBJETO DE LA RESOLUCIÓN ARBITRAL

Primero.- Constituye el objeto principal del presente Laudo, conforme a lo solicitado inicialmente por el trabajador, D. Carlos Alfonso Flox Sánchez, y determinado por las partes en el Convenio Arbitral formalizado al efecto, la determinación de si el permiso retribuido a que hace referencia el artículo 20. b) del convenio colectivo de la empresa RSUSA debe comenzar a computarse desde el mismo día en que se produce el hecho causante que lo motiva, consistente en el caso que nos ocupa en la hospitalización de familiar de primer grado por consanguinidad, o si a efectos de cómputo del primer día de permiso deben tenerse en cuenta otros factores como son si la jornada de trabajo realizada por el trabajador ya se había realizado y finalizado en el momento en que se produce dicha hospitalización, teniendo en consideración circunstancias relacionadas con el procedimiento de solicitud, justificación y concesión del permiso solicitado.

A estos efectos, resulta de especial relevancia el modelo de solicitud de permiso elaborado por la empresa a fin de su cumplimentación por cada trabajador, que se encuentra unido a este expediente arbitral como documental aportada en la solicitud de mediación efectuada por el trabajador con fecha 25 de julio de 2011.

Segundo.- Por otra parte, este Laudo también intentará ofrecer a las partes un criterio práctico y homogéneo sobre la forma en que deben ser regulados y organizados los distintos permisos retribuidos contemplados en el art. 20 del actual V Convenio Colectivo de la empresa, permisos que tienen una naturaleza y unos requisitos de solicitud y justificación muy diferenciados, obligando al modesto parecer de este árbitro a una redacción en la negociación colectiva que contemple dichas particularidades y evite las distintas interpretaciones que sobre los mismos puedan generarse entre las partes.



Esta segunda cuestión a tratar en el presente Laudo supone en realidad una extensión o ampliación del contenido inicial solicitado, que no es otro que el dirimir el conflicto individual existente entre el trabajador y la empresa respecto al período en que debe disfrutarse el permiso solicitado, y constituye sin duda el objeto de un conflicto colectivo, que ha sido solicitado y aceptado de común acuerdo entre las partes, y que, por tanto, no podrá ser motivo de impugnación por las mismas. Ahora bien, el criterio que en esta cuestión establezca este árbitro no podrá tener carácter vinculante, máxime cuando falta la oportuna legitimación para su solicitud en la parte social, y tan sólo pretenderá ofrecer una opinión o criterio sobre la cuestión planteada que pueda servir de orientación a las partes legitimadas en la negociación colectiva para resolver la misma o fijar criterios de interpretación homogéneos en la tramitación de las solicitudes de permisos, de importante cuantía numérica a tenor del número de trabajadores fijos con que cuenta la empresa.

Tercero.- Resulta fundamental para este árbitro destacar la enorme importancia que para la resolución de los distintos conflictos que se produzcan dentro de la jurisdicción social exista el clima de buena fe contractual que he podido observar en el ámbito de las relaciones laborales dentro de la empresa RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A., donde patronal y trabajadores intentan solventar sus diferencias en el marco interno de sus relaciones laborales, con mutua confianza en la parte contraria, sin perjuicio de la defensa de los intereses particulares que les son propios e inherentes, evitando hasta el límite de sus posibilidades acudir a la vía jurisdiccional que, por desgracia, sigue resultando lenta, ineficaz y, a veces, de imposible cumplimiento práctico. Por ello, no puedo dejar de plasmar en este laudo la satisfacción que produce contemplar mecánicas de actuación en el mundo laboral que contribuyen enormemente a paliar la crispación social que se vive con carácter general, y que, sin duda, constituyen un ejemplo a seguir en el mundo laboral para, a través del entendimiento y comprensión de los intereses de la contraparte, lograr mejorar la productividad de la economía y la satisfacción de los intereses particulares que a cada parte corresponden en el legítimo ejercicio de sus derechos individuales.

III- FUNDAMENTOS

Primero.- Alega el trabajador en su solicitud de mediación que el pasado día 27 de junio de 2011, y una vez finalizada su jornada de trabajo, solicitó a la empresa el permiso retribuido a que hace referencia el párrafo b) del art. 20 del convenio colectivo de la empresa para ser disfrutado durante los días 28 a 30 de junio, toda vez que su madre había sido ingresada ese mismo día, siendo intervenida quirúrgicamente a las 17:30 horas. Sin embargo, la empresa estimó que el permiso solicitado por el trabajador, cuya duración es de tres días (duración no discutida por ninguna de las partes) debía comenzar a computarse desde el mismo día del ingreso hospitalario, con independencia de que la jornada de trabajo que debiera realizar el trabajador hubiera sido o no ya terminada en el momento del ingreso hospitalario que motivaba y



justificaba la concesión del permiso, concediendo por ello al trabajador tan sólo dos días de permiso, en concreto los días 28 y 29 de junio.

Segundo.- Es muy importante para resolver la cuestión planteada partir del análisis literal de la redacción contenida en el artículo 20 del convenio colectivo aplicable, el cual señala:

“ARTÍCULO 20.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida, previo aviso y justificación, por las causas siguientes:

b) 3 días en caso de ... hospitalización ...de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad”

A los efectos que nos ocupan no podemos olvidar el carácter de derecho imperativo que para las partes social y empresarial tienen los convenios colectivos libremente pactados entre las mismas, y así el artículo 37.1 de nuestra Carta Magna establece que **“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”**. Y ello sin perjuicio de que la redacción del citado artículo 20 del convenio no resulta muy afortunada, o al menos puede dar lugar a confusión o distintas interpretaciones, que en cualquier caso no son óbice para aplicar y entender lo que literalmente reflejan.

Tercero.- Del análisis literal del citado artículo 20 del convenio colectivo de RSUSA pueden extraerse las siguientes conclusiones:

1.- Derecho a licencia retribuida La expresión retribuida, unida al título general del art. 20, “permisos retribuidos”, no puede generar otra interpretación que la de que todo día de permiso implica la inexistencia de la obligación de prestación de servicios por el trabajador, pues de otro modo se aplicaría el binomio retribución/prestación de servicios, propio de la dinámica de la relación laboral, y no constituiría el derecho del trabajador a permisos retribuidos una excepción al mismo.

Al referirse el art. 20 en todos los supuestos a “días”, el derecho a serle retribuido el día de permiso sin obligación de prestación de servicios debe extenderse a la totalidad del día, resultando indiferente en qué horario concreto del mismo tuviera previsto el trabajador prestar su jornada.

2.- Previo aviso y justificación. Esta exigencia general de avisar previamente cuándo se quiere disfrutar el permiso y justificar la concurrencia del hecho que motiva su solicitud no resultará posible en muchos casos, como el de nacimiento de hijo, fallecimiento de parientes, etc. Así, en nuestro caso si bien la madre del trabajador fue informada por el SESCAM sobre el día en que iba a ser intervenida quirúrgicamente y la hora aproximada (sin que haya quedado claro con qué antelación se disponía de esta información), el trabajador no podía justificar el ingreso hospitalario que motivaba la concesión del permiso en el momento de solicitud del mismo, pues dicho justificante no le fue entregado por el Hospital hasta el día 30 de junio, conforme consta



acreditado documentalmente en las actuaciones practicadas, ni por otro lado podía asegurarse que la intervención se iba a llevar a cabo en todo caso.

Debe destacarse en este sentido la buena fe contractual de que hace gala la empresa, pues en el propio modelo de solicitud que tiene dispuesto para los trabajadores ya reconoce al pie del mismo que en determinados supuestos será imposible acreditar documentalmente la concurrencia del hecho causante del permiso, indicando que, no obstante, "deberán ser justificados en todo caso", sin especificar en qué momento posterior, aunque deberemos entender que lo serán tan pronto se disponga por el trabajador de la oportuna documentación justificativa. Así se reconoce expresamente por la empresa en el acto de la comparecencia a pregunta de este árbitro.

3.- Tampoco se especifica en el apartado b) del art. 20 del convenio si los tres días de licencia retribuida a que tiene derecho el trabajador por hospitalización de familiar son naturales o laborables. Dicha indeterminación, unida a la matización efectuada anteriormente de que el permiso retribuido implica la no prestación de servicios en un día en el que teóricamente se debía realizar una jornada de trabajo, nos podría llevar a la conclusión de que referidos tres días deberían ser laborables. No obstante, debe tenerse en cuenta que ni el trabajador ha solicitado permiso en 3 días en los que debería trabajar, ni dicha solución parece acorde a la naturaleza propia del permiso por hospitalización de familiar, ni, sobre todo, parece coherente con la buena fe contractual que empresa y trabajadores demuestran en sus relaciones laborales, digna de todo elogio, y que este árbitro ha podido constatar personalmente.

Cuarto.- Por todos los argumentos expuestos anteriormente, y a tenor de la normativa vigente y de la praxis observada en las relaciones laborales que con carácter generalizado viene siguiéndose en la empresa RESIDOS SÓLIDOS URBANOS DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A., debo considerar justificada y procedente la concesión del permiso por ingreso hospitalario de familiar a D. CARLOS ALFONSO FLOX SÁNCHEZ en el período solicitado por el mismo, comprensivo de los días 28 a 30 de junio de 2011, en base a las siguientes consideraciones:

1.- En ningún caso puede computarse al trabajador un día de permiso retribuido en una jornada laboral en la que ya ha finalizado su prestación de servicios, pues no se estaría retribuyendo dicho día como permiso si ha existido prestación de servicios, y no existiría verdadero ejercicio del derecho a permisos retribuidos que el convenio colectivo aplicable otorga al trabajador.

2.- Si bien resultaba posible para el trabajador preavisar del hecho causante motivador del permiso contemplado en la letra b) del art. 20 (sin haberse podido determinar en qué fecha se conocía que se iba a producir el ingreso hospitalario), no era posible presentar por el trabajador en el momento de la solicitud justificación documental del hecho causante del permiso, exigiendo el artículo 20 del convenio previo aviso y justificación. Baste destacar que el permiso se solicita por el trabajador incluso con carácter previo a la obtención del oportuno justificante (29 de junio), así como que el propio modelo de solicitud confeccionado por la empresa reconoce implícitamente que



en determinados supuestos será imposible la aportación con la solicitud del permiso de la oportuna justificación.

3.- El artículo 20 del convenio hace referencia a "días" cuando establece el derecho de los trabajadores a permisos retribuidos, por lo que la exención de la prestación de servicios inherente al ejercicio del derecho al permiso sólo puede contemplarse respecto a días enteros, con independencia del intervalo horario en el que se haya desarrollado la jornada de trabajo. Cuestión distinta es que no se estuviera pensando en esta interpretación en el momento de redactar el citado artículo 20, a lo que posteriormente me referiré.

Quinto.- Respecto al criterio que este árbitro estima conveniente mantener para establecer una regulación homogénea y coherente en el sistema de permisos retribuidos a disfrutar por los trabajadores, sería conveniente observar en la redacción de los requisitos necesarios par la solicitud, justificación y concesión de dichos permisos las siguientes particularidades:

1.- No puede establecerse una regulación uniforme para todo tipo de permisos retribuidos a que tiene derecho el trabajador, pues cada uno de ellos tiene una naturaleza distinta y características peculiares que determinan la necesidad de otorgarles un tratamiento diferenciado en cuanto a los requisitos que deben exigirse para su solicitud, justificación y concesión o denegación por la empresa.

2.- La consideración que deben tener los días de permiso retribuidos ha de ser con carácter general la de días naturales, pues normalmente obedecerán a situaciones sobrevenidas en las que resulta necesario atender a las mismas con independencia de que surjan en días en los que deben o no prestarse servicios por el trabajador. Además, puede resultar necesario que por necesidades del servicio ante supuestos de fuerza mayor la empresa requiera la prestación de servicios por trabajadores que no tenían señalada jornada de trabajo, resultando conveniente conocer que un determinado trabajador no se encuentra disponible en un día en el que no tiene asignada jornada de trabajo por habérsele concedido previamente un permiso.

Sólo en supuestos especiales, como la lactancia o el permiso por asuntos propios, deberá entenderse concedido el permiso respecto a días en que se encontraba planificada la prestación de servicios por el trabajador, precisamente porque la consideración de día laborable es inherente a la naturaleza de dichos permisos.

3.- La concesión de un permiso retribuido, cuantificable por días, debe entenderse e implicar la exención de prestación de servicios por el trabajador durante todo el día o días naturales en que se concede, con independencia del horario concreto a que se extienda la jornada de trabajo.

Ahora bien, si la jornada de trabajo abarca el período de días distintos, como pudiera ser si tiene su inicio a las 22:00 horas de un día y su término a las 05:00 horas del día siguiente, resultaría conveniente establecer expresamente que la exención de prestación de servicios inherente a la concesión del permiso retribuido se entenderá comprendida entre la hora de inicio de la jornada de trabajo de un



determinado día y la misma hora del día siguiente, es decir, durante 24 horas ininterrumpidas contadas desde el inicio de la jornada.

4.- Aplicando los criterios generales antedichos, y estimándose por este árbitro que quien mejor conoce y domina esta materia son las propias partes negociadoras del convenio colectivo, estimo necesario en base al encargo que se me ha realizado proponer como sistema para la regulación y ordenación de los permisos retribuidos, además de fijar previamente unas reglas generales (como podrían ser las expuestas anteriormente), establecer una serie de grupos o categorías de permisos a efectos de fijar los requisitos necesarios y particulares par su solicitud, justificación y concesión o denegación por la empresa, como podrían ser:

a) Permisos en los que se debe avisar y justificar documentalmente el hecho causante que los motiva en el momento de su solicitud. En este capítulo podrían comprenderse los siguientes:

- Permiso por matrimonio, tanto personal (letra a) como de familiar (letra c). Incluso en este supuesto podría exigirse la justificación en dos momentos distintos: el primero, cuando se avisa del evento, pues par la celebración será necesario haber incoado un expediente matrimonial en el Registro Civil, donde figurará la fecha prevista para el enlace, necesaria para calcular el tiempo previo durante el que deberán estar expuestos los oportunos edictos en los lugares de residencia de los cónyuges; y otro posterior, consistente en la justificación de haberse celebrado el matrimonio, para verificar que efectivamente se ha producido el hecho causante del permiso, si bien podría aportarse lógicamente dicha justificación con posterioridad al disfrute del permiso.

- Asistencia a consulta médica personal o de familiar (letra g), en caso de que se disponga por el trabajador de documento de citación para la misma.

Estos permisos encuadrados en el grupo a) tienen la ventaja de permitir a la empresa planificar y conocer con tiempo necesario la plantilla de que dispondrá en en determinados periodos, y no constituyen para el trabajador ningún inconveniente o molestia, pues dispone del oportuno justificante.

b) Permisos en los que sólo puede avisarse en el momento de la solicitud sobre el período en que se solicita su concesión, pero que sólo será posible justificar con posterioridad a la concurrencia del hecho causante. Aquí, podrían incluirse:

- Hospitalización, fallecimiento o enfermedad grave de familiar (letra b).

- Traslado de domicilio habitual (letra d).

- Asistencia a consulta médica personal o de familiar, cuando la citación se produzca por vía telefónica o cualquier otro medio que no admita dilación en su comunicación. La justificación se aportará por el trabajador cuando tenga lugar referida consulta, tras obtener la oportuna certificación.

- Concurrencia a exámenes ... recogidos en la letra e).

- Por nacimiento de hijo. En estos casos convendría ampliar la concesión del permiso a aquellos supuestos en que exista aborto o el niño nazca muerto, siempre que en el primer caso el feto haya permanecido dentro del claustro materno al menos 180 días, con el fin de respetar y acoger la normativa sobre el subsidio por maternidad actualmente vigente.



c) Permisos en los que debe justificarse el hecho causante con la solicitud y posteriormente a la efectiva realización del mismo. Se comprendería aquí:

- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (letra f).

d) Permisos en los que no resulta necesaria justificación. Este sería el supuesto de los días de asuntos propios contemplados en la letra i) del artículo 20. Este tipo de permisos sólo deberían ser objeto de denegación por la empresa cuando concurren necesidades del servicio que la justifiquen, si bien estimo muy positivo y acertado que se haya contemplado en el convenio la obligación de compensar económicamente aquellos días de asuntos propios que no puedan concederse por razones justificadas.

e) A su vez, resultaría conveniente concretar de la manera más precisa posible las causas por las que la empresa entiende que procede denegar la concesión de un permiso en un período determinado, no solo porque ello otorgaría mayor legitimidad a la decisión adoptada por la empresa y evitaría cualquier sospecha de discrecionalidad o arbitrariedad, sino también porque el conocimiento previo de dichas causas por el trabajador podría evitar la solicitud de permisos que, ab initio, estarían abocados al fracaso por no encontrar suficiente amparo la solicitud concreta formulada por el trabajador respecto a ese período.

En base a los todos los anteriores fundamentos fácticos y jurídicos, así como a la aplicación de los principios de equidad que deben prevalecer en toda resolución, procedo a dictar el siguiente

LAUDO ARBITRAL

Debe estimarse justificada y procedente la concesión por parte de la empresa del permiso retribuido por ingreso hospitalario de familiar solicitado por el trabajador D. CARLOS ALFONSO FLOX SÁNCHEZ a que hace referencia el artículo 20.b) del Convenio Colectivo de RSUSA en el periodo comprendido entre los días 28 a 30 de junio de 2011, debiendo procederse por la empresa a efectuar las compensaciones económicas que procedan al trabajador por el día de permiso que le fue denegado en su momento.

Contra el presente Laudo Arbitral cabe interponer en el plazo de treinta días impugnación por las causas a que hace referencia el artículo 32.1 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla- La Mancha, a través del recurso de anulación previsto en el artículo 65.3 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.



JURADO
ARBITRAL
LABORAL

CASTILLA-LA MANCHA

Ctra. de Fuensanta, s/n
13.071 CIUDAD REAL
Tfno: 926 22 34 50
Fax: 926 25 30 80

Arbitraje de Derecho y Equidad que se dicta por SANTIAGO RIVERA JIMÉNEZ,
miembro del Cuerpo de Árbitros del Jurado Arbitral Laboral de Castilla- La Mancha, en
Ciudad Real, a veintiséis de octubre de dos mil once.