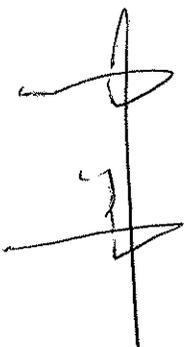


Número expediente: 11/2009/47  
Laudo: 2/09/JCV  
Ámbito: Viticultura Cádiz  
Partes interesadas: Asevi-Asaja, Feviñas y CCOO  
Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a veinticuatro de abril de dos mil nueve, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 24 de marzo de 2009 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla), ha dictado el siguiente

## LAUDO ARBITRAL

### I. ANTECEDENTES

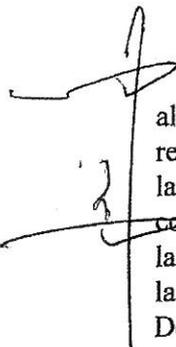


**Primero.-** En el marco de una discrepancia entre las partes acerca del régimen retributivo aplicable, las partes celebraron una reunión el día 12 de febrero de 2009 de la Comisión mixta del convenio colectivo de viticultura de la provincia de Cádiz, donde quedó reflejado el desacuerdo existente entre las representaciones integradas en la misma respecto de algunos aspectos relacionados con el cálculo de la retribución, reproduciéndose en el acta correspondiente la posición y argumentaciones de cada una de las partes, acta que consta incorporada al correspondiente expediente. A la vista de la falta de acuerdo, las partes en dicha reunión acordaron someter sus opiniones discrepantes a un arbitraje a través del Sercla. El referido compromiso arbitral es formalizado entre las partes, por medio de escrito que igualmente consta en el expediente, que es registrado en la sede del Sercla de Cádiz con fecha algo confusa pero que se deduce es del 26 de marzo de 2009.

Notificada la designación como árbitro por parte del Sercla con fecha 2 de abril de 2009, al día siguiente este árbitro acepta formalmente su designación como tal. En dicho día el árbitro procede a notificar a las partes la concesión de un plazo de siete días hábiles a los efectos de que formulen las alegaciones que estimen oportunas, al propio tiempo que les cita para acto de comparecencia, a celebrar el lunes 20 de abril en la sede del Sercla en Jerez de la Frontera. En tiempo y forma se recibieron por escrito las alegaciones respectivas de las partes, que constan en el expediente de referencia.

**Segundo.-** El acto de comparecencia se celebra en la sede de Jerez de la Frontera del Sercla el día indicado a las 13 horas, con la presencia en representación de CCOO de D. \_\_\_\_\_, D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ D. \_\_\_\_\_, D. \_\_\_\_\_ y D. \_\_\_\_\_ en representación de Feviñas de D. \_\_\_\_\_ y en representación de Asevi-Asaja de D. \_\_\_\_\_ y D. \_\_\_\_\_. En dicho acto de comparecencia las partes formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones, que en lo sustancial quedan reflejadas en los respectivos escritos de alegaciones, que constan en el expediente y a los que nos remitimos. Asimismo en dicho acto las partes hicieron entrega de sentencia y laudo arbitral que a su juicio avalaban las respectivas posiciones.

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO



**Primero.-** El compromiso arbitral celebrado por las partes, concretado en su alcance en el acto de comparecencia se ciñe a dos asuntos diferentes, aunque ambos relacionados con aspectos retributivos. El primero de ellos se refiere a la interpretación de la disposición transitoria 4<sup>a</sup> del convenio colectivo de viticultura de la provincia de Cádiz con vigencia ordinaria prevista hasta diciembre de 2008, publicado en el Boletín Oficial de la citada Provincia de 1 de agosto de 2006. El segundo de ellos se refiere a la aplicación de la cuantía del salario mínimo interprofesional, conforme a lo establecido en el Real Decreto 2128/2008, de 26 de diciembre (BOE 30 de diciembre), en su relación con las tablas salariales actualizadas pactadas en el convenio colectivo vigente antes mencionado. Al tratarse de dos cuestiones plenamente diferenciadas e independientes, resulta obligado su tratamiento autónomo.

**Segundo.-** En cuanto a la interpretación de la disposición transitoria 4<sup>a</sup> del convenio colectivo citado, la discrepancia se concentra en determinar la cuantía de los salarios de 2008 a tomar como base para la negociación colectiva que ha de determinar las retribuciones en el nuevo convenio colectivo para el año 2009. En concreto, el problema deriva de que, atendiendo a la previsión de inflación prevista para el año 2008, las partes, en reunión de la Comisión Mixta del convenio colectivo celebrada el 25 de enero de 2008, acordaron por unanimidad, una vez constatado que el IPC previsto por el Gobierno para el año 2008 era del 2 %, aplicar a las tablas salariales del convenio un incremento en esa cuantía del 2 % para las retribuciones devengadas a partir de inicio de 2008.

La mencionada disposición transitoria 4<sup>a</sup> contemplaba este incremento a principios de 2008: "se incrementarán en el mismo porcentaje previsto por el Gobierno para el año en

cuestión". Dicha disposición a continuación precisa que a final de año las partes deberían volver a reunirse con el objeto de que los conceptos retributivos sean revalorizados con carácter retroactivo al 1 de enero del año al IPC real, más ciertos porcentajes previstos en dicha cláusula en función del ámbito en el que se ejecute el trabajo (marco de Jerez o resto de la provincia), según duración del contrato de trabajo y según también se trate de conceptos salariales o de otra naturaleza.

Sin necesidad de entrar en la pormenorización de los porcentajes de incrementos allí previstos respecto del IPC real comprobado al final de año, el hecho relevante desde el punto jurídico y que determina el objeto del presente laudo, reside en que al quedar cifrado el IPC real a final del año 2008 en el 1,4 % dichos porcentajes de incremento no llegan a superar en determinados supuestos el 2 % inicialmente aplicado en enero de 2009 a resultas de la previsión de inflación llevada a cabo en su momento por el Gobierno de la nación.

A la vista de ello, la representación de los trabajadores estima que la cifra relevante a tomar en consideración es la correspondiente a las tablas salariales fijadas en la reunión de la Comisión Mixta en enero de 2008, para aquellos trabajadores para los que la aplicación del criterio del IPC real quedara por debajo del 2 %, en tanto que para el resto sería la cuantía superior a dicha cifra resultado de la aplicación de la revisión prevista para final de año. Eso supondría mantener el incremento del 2 % para todo el marco de Jerez, en tanto que para el resto de la provincia se situaría en el 2,4 % (1,4 + 1) para los trabajadores fijos, en el 2,65 % (1,4 + 1,25) para los temporeros y eventuales, mientras que se mantendría el 2 % para el resto de los conceptos retributivos. En suma, la representación de los trabajadores concluye afirmando que "se debe consolidar como definitivo en los casos de los trabajadores del Marco de Jerez, ya que no hay nada que revisar puesto que el 2 % aplicado supera la posible revisión".

Por el contrario, para la representación de los empresarios la revisión a celebrar a final de año debe incidir también sobre el cómputo cuando el resultado de la aplicación del 1,4 % del IPC real en 2008 a los incrementos pactados no superase en total la cifra inicial del 2 % acordada en enero de 2008. Ello supondría una cifra diferente al 2% defendida por la representación sindical para los salarios del marco de Jerez: trabajadores fijos 1,55 % (1,4 + 0,15), trabajadores temporeros y eventuales 1,73 % (1,4 + 0,33), restantes conceptos económicos 1,55 % (1,4 + 0,15), así como para el resto de la provincia en relación con los restantes conceptos económicos 1,55 % (1,4 + 0,15).

Es obligado precisar cuál es el concreto alcance de la discrepancia entre las partes, pues ello es determinante a los efectos de identificar con exactitud el alcance del presente laudo arbitral.

En efecto, de un lado, ambas partes coinciden en que esos cálculos económicos respecto de aquellos trabajadores y conceptos económicos que resultan por debajo del 2 % conforme al criterio empresarial, en ningún caso repercuten sobre lo percibido y debido a los trabajadores para el año 2008. En estos casos, sea cuál sea la interpretación que se

adopte, las empresas no podrán proceder a efectuar ningún tipo de reclamación de devolución de cantidades, de modo que lo percibido para el año 2008 se considera que no puede ser objeto de discusión entre las partes por este motivo.

Al mismo tiempo, las partes coinciden, del mismo modo sea cuál sea la interpretación que se adopte, en que igualmente para las cantidades que, conforme al criterio empresarial, pudieran quedar por debajo del 2 %, aplicando la regla de la prórroga automática del convenio colectivo a lo largo del año 2009 hasta tanto no se logre nuevo acuerdo para el convenio que sustituya al vigente hasta ahora, se le seguirá aplicando la tabla salarial resultante con el incremento del 2 %.

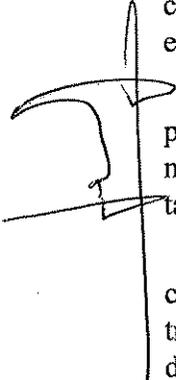
Por tanto, a ninguno de los dos efectos mencionados en los dos apartados precedentes, puede afectar en la práctica lo que se resuelve por vía del presente laudo, pues así lo han expresado con claridad las partes con plena coincidencia de posiciones en el acto de comparecencia.

En estos términos, en definitiva, la disposición arbitral que se dicta tan sólo tiene trascendencia en este punto a la hora de la negociación colectiva a desarrollar por las partes para la firma del nuevo convenio colectivo, en el sentido de que las partes desean que este árbitro se pronuncie acerca de las tablas salariales de 2008 utilizables como referencia para aplicarles a las mismas el incremento salarial que decidan acordar en el nuevo convenio colectivo.

**Tercero.-** Centrada en los términos precedentes la discusión al efecto, la clave se encuentra en precisar cuál es el alcance que tiene la revisión que ha de realizarse a finales del año 2008 en atención al IPC real, comparativamente con el incremento efectuado en enero de 2008 tomando en consideración el IPC previsto por el Gobierno para ese mismo año. A pesar de que se trata de un mecanismo con larga aplicación en nuestra negociación colectiva, incluso con amplia experiencia en su utilización por parte de los negociadores del convenio colectivo de la viticultura en Cádiz, este año se presenta una situación de hecho singular que muy rara vez había surgido hasta el presente. La dificultad interpretativa reside en el hecho de que hasta el momento presente las partes siempre habían aplicado la mencionada disposición transitoria a un escenario en el que la inflación prevista a principios de año terminaba por ser superada por el IPC real de final de año, de modo que el efecto práctico producido por la aplicación material de la disposición transitoria no era otro que el de proceder a efectuar un segundo incremento retributivo a finales de año dirigido a evitar que ese desfase provocara el resultado no deseado por los negociadores de que con ello se perdiera poder adquisitivo de los trabajadores. Ese resultado práctico ha venido produciendo siempre la aplicación de la mencionada disposición transitoria, en términos que las partes acordaban pacíficamente la adaptación del incremento inicial al IPC real a finales de año.

Frente a ello, en el año analizado se produce el efecto sin precedentes, cuando menos para el presente convenio, de que la inflación real ha sido significativamente inferior a la inicialmente prevista; la inicialmente prevista a principios de año por el Gobierno fue del 2 %, en tanto que la realmente producida a finales de año fue del 1,4 %, con el resultado diferencial de interpretación antes aludido. Para la representación de los trabajadores la cláusula de revisión contemplada en la disposición transitoria discutida sólo tiene sentido aplicarla cuando la inflación real resulta superior a la inicialmente prevista, en tanto que para la representación empresarial entiende que debe aplicarse indistintamente en cualquier caso, se produzca el desfase al alza o a la baja.

Sobre el particular, debe anticiparse que este laudo arbitral, aparte de los límites subjetivos en su aplicación derivados de los sujetos que firman el compromiso arbitral, procede a interpretar una concreta cláusula de un determinado convenio, con la específica redacción que en el mismo se contiene. Es obligado efectuar la presente aclaración, aunque ello sea obvio, por cuanto que este panorama novedoso en cuanto a los efectos derivados de un IPC real inferior al previsto puede tener afectación a otros sectores productivos, pero en ningún caso puede efectuarse extrapolación de lo resuelto en este arbitraje para otros convenios colectivos y, por tanto, para otros sectores diversos al que resulta de aplicación el convenio objeto de interpretación.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, is written over the left margin of the text.

A partir de la aclaración precedente, la clave se encuentra en la redacción que presenta la concreta cláusula redactada por las partes, para el convenio de viticultura, pues no todas las llamadas cláusulas de revisión salarial presentan idéntica redacción y, por tanto, no todas son interpretables en el mismo sentido.

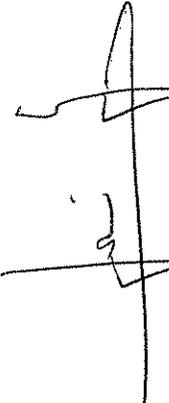
Es cierto que, como aduce la representación de los trabajadores, este tipo de cláusulas de revisión pretenden garantizar el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores, de modo que determinadas derivas salariales no produzcan efectos de deterioro material del nivel retributivo de los trabajadores. Eso sí, conviene advertir que ello no resuelve el problema en cuestión. No lo resuelve por cuanto que con la fórmula interpretativa propuesta por la representación de los empresarios no se produciría pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, a la vista de que al final de año la inflación acaba siendo del 1,4 % y los trabajadores siempre van a percibir desde el principio y hasta el final un incremento superior al mismo; más aún, dicho poder adquisitivo queda reforzado en su garantía a favor de los trabajadores cuando la representación empresarial acepta que en ningún caso el resultado de la revisión va a ser reducir el nominal retributivo que se viene abonando a los trabajadores desde enero de 2008, a resultas del incremento salarial efectuado del 2 % conforme a la inflación prevista.

Por tal motivo, no cabe utilizar argumentativamente la sentencia aportada en el acto de comparecencia por la representación de los trabajadores, por cuanto que la pretensión procesal de las partes fue cualitativamente diversa de la aquí suscitada. En efecto, en el caso de la STSJ Cataluña de 18 de octubre de 1993, AS 4546, el litigio derivaba de que la empresa en cuestión procedió a reducir en 0,5 puntos las retribuciones

por estimar que en el año en cuestión lo había pagado de más, precisamente al resultar inferior el IPC real a lo inicialmente previsto; pero en el caso aquí objeto de discrepancia la representación de los empresarios ni pretende reducir nominalmente las retribuciones ni reclamar devoluciones de lo percibido ya.

Teniendo en cuenta que con ambas fórmulas interpretativas queda garantizado el poder adquisitivo de los salarios, el interrogante se cifra en determinar si la interpretación correcta de la disposición comporta que la revisión a final de año sólo resulta aplicable cuando su resultado es del de provocar un incremento retributivo respecto a la subida efectuada a principios de año o resulta independiente de ello.

Por tal motivo, tampoco la apelación a la finalidad de la disposición transitoria resuelve el asunto en discusión, porque ello no solventa la duda de si la disposición transitoria en cuestión recoge una doble finalidad, dicho de otro modo si en la misma subyace no sólo la finalidad de garantía del poder adquisitivo de los salarios, sino además el objetivo añadido de pretender que al final se produzca una correlación entre incrementos salariales e inflación real a final de año, de modo que también se garantice que se mantenga un crecimiento moderado en términos reales de los salarios pactados.



Para responder a esta otra pregunta, se ha de atenderse a la redacción exacta de la cláusula en cuestión, para comprobar en qué medida la misma efectúa o no una diferenciación de tratamiento en el régimen jurídico, según que el IPC real sea superior o no al IPC previsto. Y, desde esa perspectiva, la disposición transitoria en cuestión no presenta diferencia alguna, pues se limita a afirmar que se debe proceder a la revisión salarial en todo caso a la vista del cual sea a final de año el IPC real; ello obliga, pues, a aplicar el principio general del derecho de que allí donde la norma no distingue no nos resulta lícito diferenciar; por tanto, si la disposición transitoria no efectúa este tipo de diferenciaciones en función del resultado del IPC real, no cabe de principio dar un tratamiento diversificado al efecto.

En particular ha de llamarse la atención sobre el término empleado por la disposición transitoria, de modo que la misma afirma que a final de año los conceptos económicos objeto de incremento a principios de año conforme al IPC previsto serán “revalorizados”. El sentido literal de la palabra utilizada por quienes redactaron la cláusula no puede ser otro que entender “revalorizados” como volver a valorar. Valorar supone evaluar o tasar una cosa, es decir determinar su valor; por ello, revalorizar, es una acción de cómputo de algo, en este caso de la retribución, que puede ser tanto al alza como a la baja. La misma denominación que suele darse a este tipo de cláusulas, llamadas de “revisión”, permiten ese doble juego o efecto del nuevo cálculo en el sentido de que una revisión puede ser tanto al alza como a la baja. Diferente es que la disposición transitoria hubiera incorporado una redacción precisa que impidiera un nuevo cómputo en términos de disminución; es decir, a título de ejemplo, distinto hubiera sido que la redacción hubiera precisado que a resultas de la aplicación de la revisión a final de año se “incrementarán” los salarios adecuándolos al IPC real, o que éstos serán revalorizados “en todo caso al

alza”, o expresiones sinónimos que en todo caso excluyesen una revisión a la baja. Comoquiera que esta precisión no se encuentra en la disposición objeto de interpretación y la regla en cuestión por tanto no nos permite efectuar distingos al respecto, resulta obligado considerar más acertada la interpretación efectuada por la representación de los empresarios.

En la misma línea se pronuncia el laudo arbitral dictado por el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana de 30 de marzo de 2009 (expediente nº PAV-43/2009), sobre un asunto prácticamente idéntico al aquí abordado. También en ese caso lo único que se discutía era la cuantía salarial de futuro, pero excluyendo una hipotética pretensión de devolución de parte de los salarios percibidos por los trabajadores. Aunque se trate con una redacción algo diversa a la que se analiza aquí, su contenido resulta similar pues en este otro caso el precepto utilizaba la expresión “se revisarán”, igualmente sin precisar si tal revisión tenía que ser al alza o a la baja. Como afirma dicho laudo, “la interpretación sostenida por la parte sindical de no proceder a revisar las tablas salariales fijadas, como provisionales, para el año 2008...resulta contraria a la regla general pactada en el artículo 20 del convenio colectivo de imperiosa necesidad de efectuar dicha revisión cada ejercicio, interpretación que debe rechazarse por contravenir, frontalmente, el sentido literal del pacto que revela claramente la voluntad e intención de las partes de obligarse a revisar cada año con arreglo al IPC Real resultante en cada ejercicio”.

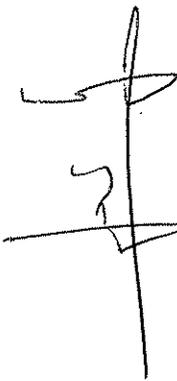
En definitiva, en nuestro concreto caso, la disposición transitoria cuarta del convenio colectivo de viticultura de Cádiz, impone en todo caso la revalorización de los salarios, adecuándolos al IPC real más los incrementos previstos, tanto si dicho IPC real resulta superior como inferior al IPC previsto a principios de años, con el resultado de que esa revalorización puede serlo tanto al alza como a la baja.

**Cuarto.-** El segundo de los asuntos sometido a arbitraje, como ya adelantamos, se refiere a la aplicación de la cuantía del salario mínimo interprofesional, conforme a lo establecido en el Real Decreto 2128/2008, de 26 de diciembre (BOE 30 de diciembre), en su relación con las tablas salariales actualizadas pactadas en el convenio colectivo vigente antes mencionado.

La representación de los trabajadores en esta ocasión llama la atención sobre el hecho de que, a su juicio, para determinadas categorías de trabajadores la cuantía del salario mínimo fijadas en las tablas salariales resulta inferior a la fijada con carácter general para el conjunto de los asalariados por el Real Decreto de salario mínimo actualmente vigente. Dejando al margen lo relativo a la retribución de los trabajadores menores de 18 años pues ambas partes son coincidentes en que ha de suprimirse su mención en las tablas salariales, la discusión se centra en las tablas salariales del resto de la provincia, en concreto para los trabajadores fijos en la categoría de especialista de 2ª, y para los temporeros y eventuales en las faenas normales y en el salario vendimia, donde

conforme a los cálculos efectuados por la representación sindical la cuantía recogida en las tablas de convenio son inferiores al salario mínimo vigente.

Por su parte, la representación de las empresas interpreta que no es de aplicación la cuantía del salario mínimo, dado que éste viene referido a la jornada legal de 40 horas semanales, mientras que los regulados en el convenio colectivo de viticultura responde a una jornada semanal de 36 horas, además de aludir a la cláusula de compensación y absorción establecida en el Real Decreto. El diferencial, pues, se sitúa en que para la representación sindical la existencia de una jornada semanal en el convenio inferior a la establecida en el Estatuto de los Trabajadores no debe influir en el cómputo del salario mínimo, pues el Real Decreto establece una cuantía mínima absoluta, mientras que para la representación empresarial debe efectuarse un cálculo del salario mínimo proporcional al tiempo de trabajo, tomando en consideración el hecho de que los trabajadores prestan servicios 36 horas a la semana en lugar de 40 horas a la semana.

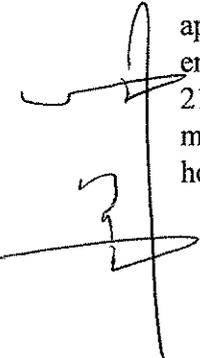


La respuesta a este otro interrogante viene ofrecida expresamente por el Real Decreto 2128/2008, de 26 de diciembre (BOE 30 de diciembre), regulador del salario mínimo interprofesional para 2009. En efecto, conforme a su art. 1 este salario se entiende referido a la jornada legal "en cada actividad"; expresión que se reitera específicamente en el art. 4 para los trabajadores eventuales y temporeros: sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 29,56 euros por jornada legal "en la actividad". Lo decisivo es que el referido Real Decreto no refiere el salario mínimo a las 40 horas semanales fijado por el Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima para todos los sectores productivos, como pretende la representación empresarial, sino en atención a la jornada propia de cada actividad. Y, en esta actividad ha de interpretarse que la jornada semanal lo es de 36 horas semanales. Al no existir en la normativa estatal una jornada semanal para cada actividad, ello supone que el Real Decreto lo remite a la que se encuentre fijada por los convenios colectivos aplicables; a su vez, como en este sector no existe un convenio colectivo general de ámbito estatal, la jornada de la actividad de viticultura necesariamente queda fijada en el ámbito provincial, en este caso insistimos en la jornada de 36 horas semanales.

Es cierto que el Real Decreto 2128/2008, establece un criterio de proporcionalidad en el abono del salario mínimo en función de la duración de la jornada, cuando se trate de trabajo a tiempo parcial: "si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata" (art. 1). Sin embargo, ello sólo se produce cuando se trata de jornada inferior a la establecida "en cada actividad", es decir, en nuestro caso inferior a las 36 horas. Debe tenerse en cuenta que en este sector quien trabaja 36 horas a la semana mantiene un contrato a tiempo completo, siendo a tiempo parcial tan sólo aquellos que pacten individualmente una jornada inferior a las 36 horas; sólo pues para quienes trabajen menos de las 36 horas semanales se podrá efectuar la prorrata pretendida por la representación empresarial.

Por último, tampoco puede ser acogido el argumento empresarial de que la regla relativa a la compensación y absorción contemplada en el art. 3 del Real Decreto

2128/2008 determina que no se produzca incremento alguno a resultas de la entrada en vigor de dicha norma. Baste indicar al respecto que lo que impide el referido precepto es que todas las retribuciones experimenten un incremento porcentual del contemplado en dicha norma, en los términos cuantificados por su exposición de motivos, cuando en términos absolutos se vienen percibiendo retribuciones superiores a los 20,80 euros día o 624 euros mes, de modo que el diferencial retributivo que se viene percibiendo efectivamente se reduce respecto del salario mínimo. Pero, por el contrario, cuando las retribuciones efectivas que hasta el presente se venían percibiendo quedan en términos absolutos por debajo de la cuantía correspondiente al salario mínimo, necesariamente debe procederse a efectuar el incremento correspondiente hasta alcanzar la cifra fijada de salario mínimo. De lo contrario, la regla de compensación y absorción, tal como viene interpretada por la representación empresarial, supondría que las cantidades del salario mínimo nunca tendrían efecto material sobre las retribuciones de ningún trabajador sometido a convenio colectivo.



En definitiva, lleva razón la representación sindical cuando reclaman que se aplique el salario mínimo interprofesional a aquellos trabajadores cuya cuantía retributiva en las tablas salariales aplicables resulta inferior a la prevista en el Real Decreto 2128/2008, sin poderse producir una reducción proporcional de la cuantía del salario mínimo por el hecho de que la jornada semanal pactada en el convenio colectivo sea de 36 horas semanales.

### DISPOSICION ARBITRAL

Se declara que conforme a la disposición transitoria cuarta del convenio colectivo de la viticultura de Cádiz, a los efectos del cálculo de la base salarial para la negociación colectiva del año 2009, la revisión de la cuantía retributiva que ha de llevarse a cabo a final del año 2008 corresponde efectuarla atendiendo al IPC real del referido año, aun cuando dicho computo para algunos trabajadores y conceptos económicos desemboque en una cuantía inferior al incremento de la previsión de inflación efectuada por el Gobierno a principios del referido año 2008.

Se declara que el salario mínimo interprofesional contemplado en el Real Decreto 2128/2008, de 26 de diciembre debe percibirse en términos absolutos por todos aquellos trabajadores que trabajen 36 horas semanales para los que las tablas salariales del convenio colectivo aplicable fijan cuantías inferiores a los mismos.

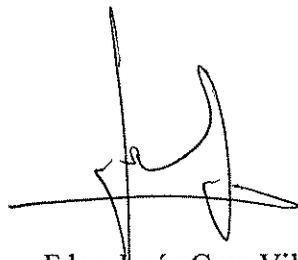
El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de convenio colectivo, en los términos estipulados por el artículo

91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del Sercla. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 4 del Reglamento del Sercla.

Dado en Sevilla, a 24 de abril de 2009

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Jesús Cruz Villalón".

Fdo.: Jesús Cruz Villalón