

CONSEJERIA DE EMPLEO

CADIZ

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CADIZ

CODIGO DEL CONVENIO: 1100215

Asistentes

CC.OO

Luís Páez Fernández

José Ruiz Caballero

FTA-UGT

Francisca Romero Orihuela

Diego León Tarrío

ASAJA-Cádiz

Manuel García Matas

Fernando García Ramos Catalina

Jesús Martín Díaz

En la ciudad de Jerez de la Frontera, a las 13,30 horas del día 5 de junio de 2009, en los locales de ASAJA-Cádiz, se reúnen los representantes que al margen se relacionan, de los Sindicatos: Sindicato Agroalimentario de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Federación de Trabajadores Agroalimentaria de la Unión General de Trabajadores (FTA-UGT), con la Asociación de Agricultores y Ganaderos de Cádiz (ASAJA-Cádiz), componentes de la Comisión mixta de Interpretación del Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Cádiz, con el siguiente Orden del Día:

1º.- Revalorización salarial 2008.

2º.- Aplicación del incremento del 2009

3º.- Ruegos y Preguntas.

Abierta la sesión, las partes constatan la evolución de los precios al consumo durante 2008, que ha sido publicada por el I.N.E., y en la que el Índice General ha



experimentado un crecimiento del 1,4%.

De conformidad con lo anterior y respecto al primer punto del Orden del día, a la vista de lo dispuesto en el Capítulo XI, Disposición Transitoria Tercera del Convenio Colectivo, y la interpretación de la misma llevada a cabo en el Laudo Arbitral de fecha 6 de mayo de 2009 dictado por d. Jesús Cruz Villalón. Arbitro designado por las partes en el Procedimiento de Arbitraje Tramitado en el SERCLA, con el número de Expediente: 11/2009/46-J, se procede a revalorizar los salarios en el IPC real 2008 más un 0,5% para los trabajadores fijos, fijos discontinuos y demás conceptos retributivos, lo que hace un total del 1,9% sobre las tablas definitivas del 2007. Estas tablas, aunque inferiores a las aplicadas desde enero de 2008, sólo sirven de referencia para la aplicación de la subida provisional de 2009, y no se procederá a la devolución de las diferencias según se establece en el punto 2º del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio, celebrada el 12 de febrero de 2009.

Los salarios de los trabajadores eventuales y temporeros se revalorizarán en el IPC real 2008 más 0,75%, lo que hace un total de 2,15% sobre las tablas definitivas de 2007. Esta revalorización tiene carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008.

Se adjuntan las tablas salariales de 2008 y los conceptos económicos, que han sido incrementados en el 1,9% para los trabajadores fijos, fijos discontinuos y demás conceptos económicos, y en el 2,15% para los trabajadores eventuales y temporeros.

Respecto al punto segundo del Orden del día, de conformidad con la Disposición Transitoria Cuarta del vigente Convenio y con la interpretación del Laudo Arbitral antes citado, se procede a incrementar, con efecto 1 de enero de 2009, los salarios y demás conceptos retributivos y económicos del 2008 en el 2%.

Se adjuntan tablas salariales provisionales del 2009.

Se acuerda la remisión de la presente Acta a la autoridad laboral para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Respecto al punto tercero del Orden del día, se acuerda, que los atrasos se abonen a la mayor brevedad posible y, en todo caso, no más allá del 31 de julio de 2009.

Y, en prueba de conformidad, firman la presente Acta por cuadruplicado y a un solo efecto con las hojas que se adjuntan, en la ciudad y fecha antes indicadas.

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO

REVALORIZACIÓN DE LOS SALARIOS Y DEMAS CONCEPTOS ECONOMICOS

CORRESPONDIENTES AL 2008

Artículo 30. Plus de flexibilidad.

Los vaqueros de leche u ordeñadores a quienes se establezca un horario flexible con más de una interrupción al día superior a una hora cada una, respetándose en todo momento el descanso legalmente establecido entre jornadas diarias, percibirán un plus de 1,81 Euros, por cada día de horario flexible.

Artículo 33. Plus de distancia.

Si la distancia entre el tajo o lugar de reunión y el núcleo urbano o vivienda en que puedan pernoctar los trabajadores es superior a un kilómetro, la empresa abonará a sus trabajadores 0,18 Euros, por cada kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, de distancia que haya entre la finca y el núcleo urbano más próximo. En la distancia se descontará el primer kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

No procederá el abono de este plus si el empresario proporciona a los trabajadores medios mecánicos de locomoción o si, por mutuo acuerdo, el trabajador utiliza caballería propia con derecho a pastar en la finca en sitio apto para ello.

Artículo 35. Quebranto de moneda.

El personal administrativo de las empresas que distribuyan el dinero en sobres a entregar a sus productores en pago de sus retribuciones, percibirán en concepto de quebranto de moneda 11,11 Euros/mes, que repartirán todos los que intervengan en la operación.

Artículo 36. Plus de desgaste de herramientas.

La empresa vendrá obligada a facilitar herramientas de trabajo. En el supuesto de que no las facilite, abonará, por cada día que el trabajador utilice sus propias herramientas, la cantidad 0,14 Euros, en concepto de desgaste de herramientas.

Capítulo VII. Disposiciones varias.

Artículo 40. Póliza de Seguro.

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán para sus trabajadores fijos de plantilla un Seguro de Accidentes que garantice 9.104,51 Euros, en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Total y en caso de fallecimiento, derivados de accidente de trabajo.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de esta prestación en el supuesto de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes.

Este artículo entrará en vigor al mes siguiente de la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Artículo 42. Ropas de trabajo.

Las empresas entregarán a los tractoristas fijos un mono para uso personal cada seis meses y al resto del personal fijo un mono al año, y dos pares de guantes al año siempre que la actividad lo requiera.

Los guantes se repondrán en caso de deterioro, siempre que esto sea debido a las faenas realizadas y no a un mal uso de los mismos.

Al trabajador temporero o eventual se le entregará por cada año un equipo compuesto por prenda y calzado adecuado.

En el supuesto de no facilitar el equipo adecuado, la empresa podrá sustituir el mismo por el abono de 0,21 euros, en concepto de desgaste de prendas de trabajo, por cada jornada real que el trabajador realice en la empresa, estando obligado en este supuesto el trabajador a adquirirlas por su propia cuenta y usarlas cada día que acuda al centro de trabajo.

En cualquier caso, el trabajador está obligado a usar las prendas cada día que trabaje a partir del 1 de enero de 2005.

SALARIO DEL PERSONAL FIJO Y FIJO DISCONTINUO

Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2008

Categoría	Salario día euros
Técnicos	
• Titulado Superior	45,80
• Titulado Grado Medio	37,78
Personal administrativo	
• Oficial de Primera	30,53
• Auxiliar	26,33
Especialistas y no cualificados	
• Encargado	30,29
• Tractorista:	
- En faena normal	24,70
- En faena extraordinaria	27,90
• Mayoral, Vaquero, Caballicero	23,14
• Guarda, Casero	22,91
• No cualificado	
- En faena sin especificar	22,90
- En faenas especificadas:	
Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	23,80
.Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cerrado, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	23,80

. Trabajos de huerta y siega a mano	24,61
Personal de oficios varios	
• Jefe de Taller	30,29
• Oficial de Primera	26,09
• Oficial de Segunda	25,11
• Oficial de Tercera	24,17

ANEXO II

SALARIO DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL

Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2008

Categoría	Salario hora euros
Especialistas y no cualificados	
• Manijero o encargado de cuadrilla	5,97
• Corchero, rajador, recogedor	7,06
• Cocinero, aguador y ayudante en faenas de corcho	7,02
• Tractorista:	
- En faenas normales	6,08
- En faenas especiales	6,83
• Mayoral, vaquero, caballicero	5,73
• Pastor, ayudante vaquero y rabadán	5,60
• Esquilador	5,70
• Injertador, talador, limpiador en trabajos forestales y olivar	5,68
• Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	6,33
• Recogedor de olivas y restantes faenas forestales	5,56
• Guarda	5,56
• No cualificado	
- En faena sin especificar	5,55
- En faena especificada:	
.Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	5,92
.Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierre, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	6,24
.Trabajos de huerta y siega a mano	5,98
• Recogida de naranja (campaña 2008/2009), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	6,00
Personal de oficios varios y almazara	
• Oficial de Primera	6,37
• Oficial de Segunda	6,13
• Oficial de Tercera	5,92

RECOLECCIÓN MANUAL Y ACLAREO O CASTRA DE REMOLACHA

2º.- Salario.

El salario, cuando se acuerden las condiciones a que se refiere el artículo anterior, será de 6,73 Euros/hora equivalentes a 262,47 euros a la semana.

RECOLECCIÓN Y CASTRA DE ALGODÓN

1.- Recolección de algodón.

La recogida de algodón se regula de la siguiente forma:

1.1 El precio de la primera recogida de algodón en seco se abonará a 0,54 euros/kg.

1.2 El precio de la primera recogida de algodón en regadío se abonará a 0,57 euro/kg.

1.3 La segunda recogida, tanto en seco como en regadío, será a convenir entre la empresa y sus trabajadores, pero siempre con un aumento mínimo de 0,023 euros/kg.

1.4 Las demás recogidas, a convenir.

1.5 Si el peso estuviera puesto durante toda la jornada en el tajo, el acarreo de las sacas será por cuenta del trabajador; si no estuviera, correrá por cuenta del empresario.

1.6 Los trabajadores en paro tienen preferencia, con excepción de los fijos, sobre otro tipo de contratación para ser contratados.

2.- Castra de algodón.

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de algodón, percibirán un salario de 6,02 euros/hora.

CASTRA DE GIRASOL

1.- Castra de girasol.

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de girasol percibirán un salario de 6,02 euros/hora.

RECOLECCIÓN DE ESPARRAGOS

1.- Espárrago blanco.

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 35 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputable: 5,95 euros/hora.



A partir de los primeros 35 Kg., el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección espárragos de 1ª: 1,15 euros/hora.

-Recolección espárragos de 2ª: 0,57 euros/hora.

-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 5,56 euros/hora.

3.- Espárrago verde.

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 60 kg/día de espárragos de 1ª, siempre que sea por circunstancias a él no imputables: 5,75 euros/hora.

A partir de los primeros 60 Kg., el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección de espárragos de 1ª: 0,57 euros/kg.

-Recolección de espárragos de 2ª: 0,29 euros/kg.

-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 5,17 euros/hora.

Jerez a 5 de junio de 2009

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO

ACTUALIZACIÓN CON INCREMENTO DE LOS SALARIOS Y

DEMÁS CONCEPTOS ECONÓMICOS PARA EL 2009

Artículo 30. Plus de flexibilidad.

Los vaqueros de leche u ordeñadores a quienes se establezca un horario flexible con más de una interrupción al día superior a una hora cada una, respetándose en todo momento el descanso legalmente establecido entre jornadas diarias, percibirán un plus de 1,85 Euros, por cada día de horario flexible.

Artículo 33. Plus de distancia.

Si la distancia entre el tajo o lugar de reunión y el núcleo urbano o vivienda en que puedan pernoctar los trabajadores es superior a un kilómetro, la empresa abonará a sus trabajadores 0,18 Euros, por cada kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, de distancia que haya entre la finca y el núcleo urbano más próximo. En la distancia se descontará el primer kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

No procederá el abono de este plus si el empresario proporciona a los trabajadores medios mecánicos de locomoción o si, por mutuo acuerdo, el





trabajador utiliza caballería propia con derecho a pastar en la finca en sitio apto para ello.

Artículo 35. Quebranto de moneda.

El personal administrativo de las empresas que distribuyan el dinero en sobres a entregar a sus productores en pago de sus retribuciones, percibirán en concepto de quebranto de moneda 11,33 Euros/mes, que repartirán todos los que intervengan en la operación.

Artículo 36. Plus de desgaste de herramientas.

La empresa vendrá obligada a facilitar herramientas de trabajo. En el supuesto de que no las facilite, abonará, por cada día que el trabajador utilice sus propias herramientas, la cantidad 0,14 Euros, en concepto de desgaste de herramientas.

Capítulo VII. Disposiciones varias.

Artículo 40. Póliza de Seguro.

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán para sus trabajadores fijos de plantilla un Seguro de Accidentes que garantice 9.287 Euros, en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Total y en caso de fallecimiento, derivados de accidente de trabajo.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de esta prestación en el supuesto de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes.

Este artículo entrará en vigor al mes siguiente de la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Artículo 42. Ropas de trabajo.

Las empresas entregarán a los tractoristas fijos un mono para uso personal cada seis meses y al resto del personal fijo un mono al año, y dos pares de guantes al año siempre que la actividad lo requiera.

Los guantes se repondrán en caso de deterioro, siempre que esto sea debido a las faenas realizadas y no a un mal uso de los mismos.

Al trabajador temporero o eventual se le entregará por cada año un equipo compuesto por prenda y calzado adecuado.

En el supuesto de no facilitar el equipo adecuado, la empresa podrá sustituir el mismo por el abono de 0,21 euros, en concepto de desgaste de prendas de trabajo, por cada jornada real que el trabajador realice en la empresa, estando

obligado en este supuesto el trabajador a adquirirlas por su propia cuenta y usarlas cada día que acuda al centro de trabajo.

En cualquier caso, el trabajador está obligado a usar las prendas cada día que trabaje a partir del 1 de enero de 2005.

SALARIO DEL PERSONAL FIJO Y FIJO DISCONTINUO

Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2009

Categoría	Salario día euros
Técnicos	
• Titulado Superior	46,72
• Titulado Grado Medio	38,54
Personal administrativo	
• Oficial de Primera	31,14
• Auxiliar	26,86
Especialistas y no cualificados	
• Encargado	30,90
• Tractorista:	
- En faena normal	25,19
- En faena extraordinaria	28,46
• Mayoral, Vaquero, Caballicero	23,60
• Guarda, Casero	23,37
• No cualificado	
- En faena sin especificar	23,36
- En faenas especificadas:	
.Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	24,28
.Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierre, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	24,28
. Trabajos de huerta y siega a mano	25,10
Personal de oficios varios	
• Jefe de Taller	30,90
• Oficial de Primera	26,61
• Oficial de Segunda	25,61
• Oficial de Tercera	24,65

ANEXO II

SALARIO DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL

Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2009

Categoría	Salario hora euros
Especialistas y no cualificados	
• Manijero o encargado de cuadrilla	6,09
• Corchero, rajador, recogedor	7,20
• Cocinero, aguador y ayudante en faenas de corcho	7,16
• Tractorista:	
- En faenas normales	6,20



- En faenas especiales	6,97
• Mayoral, vaquero, caballicero	5,84
• Pastor, ayudante vaquero y rabadán	5,71
• Esquilador	5,81
• Injertador, talador, limpiador en trabajos forestales y olivar	5,79
• Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	6,46
• Recogedor de olivas y restantes faenas forestales	5,67
• Guarda	5,67
• No cualificado	
-En faena sin especificar	5,66
-En faena especificada:	
.Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	6,04
.Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	6,36
.Trabajos de huerta y siega a mano	6,10
• Recogida de naranja (campaña 2009/2010), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	6,12
Personal de oficios varios y almazara	
• Oficial de Primera	6,50
• Oficial de Segunda	6,25
• Oficial de Tercera	6,04

RECOLECCIÓN MANUAL Y ACLAREO O CASTRA DE REMOLACHA

2º.- Salario.

El salario, cuando se acuerden las condiciones a que se refiere el artículo anterior, será de 6,86 Euros/hora equivalentes a 267,54 euros a la semana.

RECOLECCIÓN Y CASTRA DE ALGODÓN

1.- Recolección de algodón.

La recogida de algodón se regula de la siguiente forma:

1.1 El precio de la primera recogida de algodón en seco se abonará a 0,55 euros/kg.

1.2 El precio de la primera recogida de algodón en regadío se abonará a 0,58 euro/kg.

1.3 La segunda recogida, tanto en seco como en regadío, será a convenir entre la empresa y sus trabajadores, pero siempre con un aumento mínimo de 0,023 euros/kg.

1.4 Las demás recogidas, a convenir.

1.5 Si el peso estuviera puesto durante toda la jornada en el tajo, el acarreo de

las sacas será por cuenta del trabajador; si no estuviera, correrá por cuenta del empresario.

1.6 Los trabajadores en paro tienen preferencia, con excepción de los fijos, sobre otro tipo de contratación para ser contratados.

2.- Castra de algodón.

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de algodón, percibirán un salario de 6,14 euros/hora.

CASTRA DE GIRASOL

1.- Castra de girasol.

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de girasol percibirán un salario de 6,14 euros/hora.

RECOLECCIÓN DE ESPARRAGOS

1.- Espárrago blanco.

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 35 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputable: 6,07ros/hora.

A partir de los primeros 35 Kg., el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección espárragos de 1ª: 1,17 euros/hora.

-Recolección espárragos de 2ª: 0,58 euros/hora.

-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 5,67 Euros/hora.

3.- Espárrago verde.

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 60 kg/día de espárragos de 1ª, siempre que sea por circunstancias a él no imputables: 5,87 euros/hora.

A partir de los primeros 60 Kg., el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección de espárragos de 1ª: 0,58 Euros/kg.

-Recolección de espárragos de 2ª: 0,30 Euros/kg.

-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 5,27 euros/hora.

CONSEJERIA DE EMPLEO

CADIZ

Vista la comunicación presentada por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía y teniendo en cuenta,

ANTECEDENTES DE HECHO

Único.- Que en fecha 12 de mayo del año en curso, se presentó en el registro general de esta Delegación escrito presentado por el Jefe de Servicio del SERCLA en Sevilla D. Francisco Javier Millán de Cózar, remitiendo Laudo Arbitral de 6 de mayo de 2009 N^o 3/09/JCV y expediente n^o 11/2009/46J del SERCLA, relativo al Sector del CAMPO de la provincia de Cádiz, para su registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: Que la competencia de esta Delegación Provincial de Empleo viene determinada por el R.D. 4043/1982, de 29 de Diciembre, por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Decreto 91/1983, de 6 de Abril por el que se desarrolla la estructura orgánica de las Delegaciones Provinciales, el Decreto del Presidente 3/2009 de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 118/2008 de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Segundo: Que en el caso que nos ocupa, consta en expediente administrativo Laudo Arbitral de 6 de mayo de 2009 dictado por D. Jesús Cruz Villalón, árbitro designado por las partes interesadas, en relación a una discrepancia entre las partes acerca del régimen retributivo aplicable dentro del Convenio Colectivo del Sector del CAMPO de la provincia de Cádiz.

Que el citado acuerdo en aplicación de la normativa expuesta en el artículo 59 de la vigente Ley de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo Común, así como artículo 4.1 del II Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales, el artículo 154.2 del T.R. de la vigente ley de Procedimiento Laboral y art. 91 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, (BOE de 29.03.95) por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, el acuerdo logrado a través de la mediación y el Laudo Arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos debiendo inscribirse como tal y publicarse para general conocimiento de las partes afectadas por el acuerdo.

Vistos los preceptos indicados y de aplicación general.

Por esta Delegación Provincial de Empleo se acuerda,



Acuerda

Primero.- Inscribir en el libro habilitado para Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación, el Laudo Arbitral de fecha 6 de mayo de 2009 dictado por el árbitro nombrado al efecto, según se hace mención en el Antecedente de Hecho Único de la presente resolución.

Segundo.- Ordenar su publicación en el B.O.P. el Laudo Arbitral al que se hace referencia en el ordinal anterior Único de los Antecedentes de Hecho de la presente resolución.

Cádiz, a 20 de mayo de 2009. EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Juan M. Bouza Mera.

Número expediente: 11/2009/46J

Laudo: 3/09/JCV

Ámbito: Campo Cádiz

Partes interesadas: Asevi-Asaja, CCOO y UGT

Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a seis de mayo 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 del Campo para la provincia de Cádiz, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz de 24 de octubre de 2007, 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 de 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 12 horas, con la presencia en representación de CCOO de D. Francisco Arellano Ruiz, D^a Sonia Sierra Martín, D. Luis Aparicio Barrio, D. Luis Páez Fernández, D. José Ruiz Caballero y D. Jose M^a Pérez Román, en representación de UGT D. Diego León Terrio y en representación de Asevi-Asaja de D. Manuel García Matas y D. Jesús Marín Díaz. 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 respecto de la interpretación y aplicación de las disposiciones transitorias tercera y cuarta del convenio colectivo del campo para la provincia de Cádiz. Al tratarse de dos cuestiones plenamente diferenciadas, aunque conectadas entre sí, resulta obligado su tratamiento separado.

Segundo.- En cuanto a la interpretación de la disposición transitoria 3^a 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, 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 3ª contemplaba este incremento a principios de 2008: “se incrementarán en el mismo porcentaje que el Gobierno tenga previsto para ese año el IPC”. 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 de la duración del contrato de trabajo y según también se trate de conceptos salariales o de otra naturaleza.

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 determinado supuesto el 2% inicialmente aplicado en enero de 2009 a resultados de la previsión de inflación llevada a cabo en su momento por el Gobierno de la nación. En concreto para los trabajadores fijos, fijos discontinuos y demás conceptos retributivos se aplicaría el IPC real (1,4 %) más 0,5 %, es decir un total del 1,9 %, inferior pues en una décima al IPC previsto a comienzo de año.

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. En suma, la representación de los trabajadores concluye afirmando que “se debe consolidar como definitivo en los casos de los trabajadores fijos, ya que no hay nada que revalorizar hasta la diferencia definida al finalizar el año (1,9 %)”.

Por el contrario, para la representación de los empresarios la revisión a efectuar 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 de los trabajadores fijos y demás conceptos retributivos y económicos, que se cifraría en el 1,9 % a juicio de la representación empresarial.

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, 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. Es decir, las partes acuerdan que el presente laudo tan sólo tenga alcance para los trabajos efectuados a lo largo del año 2009, sin que la revisión salarial del IPC real pueda tener efectos retroactivos para las labores y faenas desarrolladas a lo largo del año 2008.

Por ello, la disposición arbitral que se dicta tan sólo tiene trascendencia en este punto a la hora de resolver la otra cuestión planteada, es decir el porcentaje de incremento salarial a aplicar a partir de enero de 2009 y, en concreto, que base se ha de tomar como referencia para aplicar dicho incremento, 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 derivado del IPC para 2009.

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 del Campo para la provincia de 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 la misma 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 partir de la aclaración precedente, la clave se encuentra en la redacción que presenta la concreta cláusula redactada por las partes, para el convenio del Campo para la provincia de Cádiz, 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 el 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 de cuál 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 resultados 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 sinónimas 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 distinguos al respecto, resulta obligado considerar más acertada la interpretación efectuada por la representación de los empresarios. No deja de resultar influyente que, mientras que para la revisión que se prevé ha de efectuarse a principios de año se utiliza la expresión “se incrementarán”, ello se trastoca en “serán revalorizados” para la revisión que ha de efectuarse a final de año, con lo que se marcan las claras diferencias de lo que ha de hacerse en cada momento temporal.

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 diverso 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 tercera del convenio colectivo del Campo para la provincia 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 refiere a la interpretación de la disposición transitoria cuarta del mismo convenio colectivo, que prevé el incremento de los salarios con efecto de 1 de enero de 2009 en el mismo porcentaje que el Gobierno tenga previsto para ese año el IPC. La discrepancia en esta ocasión reside en el porcentaje de incremento previsto por el Gobierno del IPC.

A tal efecto, la representación empresarial interpreta que para el presente año el Gobierno no ha efectuado previsión de incremento de los precios al consumo,



para lo cual aporta un escrito de 13 de marzo de 2009 del Director General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, en el que se indica que en relación con el escrito presentado “recabando información sobre la previsión de IPC para el año 2009, le comunico que el Gobierno no tiene establecida una previsión oficial sobre el mismo”.

Añade que la única previsión oficial está contenida en la Actualización del Programa de Estabilidad de España 2008-2011, donde se contempla una previsión del “Deflactor del Consumo Privado”, si bien aclara que dicho deflactor no coincide exactamente con el IPC interanual. A tenor de ello, la interpretación de la representación empresarial se resume diciendo que, al no existir previsión oficial por parte del Gobierno de IPC para el año 2009, no se puede llevar a cabo incremento alguno de las tablas salariales en enero de 2009, debiendo esperarse hasta final del año presente para que una vez determinado el IPC real se proceda a la revalorización prevista en la disposición transitoria cuarta del Convenio Colectivo. Como argumento final se aludía al hecho diferencial de que en años precedentes el Gobierno sí que elaboró y publicó una previsión oficial del IPC para los respectivos años, hecho que no se ha producido para el vigente año de 2009.

En ese acto de comparecencia este árbitro solicitó a la representación empresarial que se le aportara la documentación que avalaba tal afirmación de cambio de criterio por parte del Gobierno para el presente año, solicitándole que en un plazo prudencial procediera a remitirle tal información a quien suscribe este laudo. A resultas de ello, con fecha 29 de abril se le remitió notificación conforme a la cual se indicaba que se había intentado recabar del Ministerio de Economía y Hacienda el cuadro de previsiones macroeconómicas de los últimos años, si bien todos los “intentos habían resultado estériles”.

Sobre el particular, lo primero que ha de indicarse es que en el Archivo histórico de los Programas de Estabilidad desde el período 1999-2003 hasta la última actualización para el período 2008-2011, el Gobierno nunca ha llegado a fijar una cifra oficial de previsión de crecimiento del IPC interanual para el año próximo, pues tan solo lo que recoge es el Deflactor del consumo privado, que no resulta un índice asimilable al IPC interanual. Así se refleja en los distintos Programas de Estabilidad publicados en la página web del Ministerio de Economía y Hacienda en la siguiente dirección de internet: <http://serviciosweb.meh.es/apps/dgpe/ArchhistProgest.aspx>. Ello puede explicar los intentos estériles efectuados por la representación empresarial de encontrar un cambio de actuación y de criterio por parte del Gobierno, pues los mismos no han acaecido.

En los sucesivos años en los que la Comisión Paritaria del convenio colectivo de aplicación se ha reunido en el mes de enero se ha limitado a constatar el incremento del IPC previsto por el Gobierno, dando por supuesto que éste existía y cuál era su cuantía, sin reflejar en el acta correspondiente de donde había



deducido la citada cifra de incremento. Sólo en el presente año se ha producido una discrepancia entre las partes, si bien ello no se ha verificado por un cambio en los datos oficiales publicados por el Gobierno al efecto, sino por la evolución práctica de la inflación, que no de la previsión de la misma.

En todo caso, resulta obligado identificar la existencia de algún tipo de previsión gubernamental indirecta de evolución futura del IPC para el año 2009, por cuanto que la disposición transitoria del convenio colectivo, de una parte, no está exigiendo que se trate de una previsión “oficial” objeto de certificación por parte del Gobierno y, de otra parte, presupone que todos los años se confecciona dicha previsión, a pesar de que no se encuentre en los cuadros macroeconómicos del Gobierno, ni siquiera existía tal dato oficial en el momento en que se firmó el convenio colectivo objeto de interpretación en el año 2007. Dicho de otro modo, las partes dan por supuesto que en todo caso va a existir una previsión de inflación para el año próximo por parte del Gobierno y, por ello, referencian a la misma el incremento pactado a llevar a cabo en enero de cada año. Una interpretación finalista del precepto conduce a deducir que era voluntad de las partes que se produjera un incremento retributivo a inicio de cada año y, con el mismo, una actualización al alza de las tablas salariales, conforme a la previsión gubernamental de evolución del IPC para el correspondiente año.

Más aún, en realidad la interpretación de la representación empresarial, tal como se formula en cuanto a sus consecuencias de no proceder a realizar incremento alguno en enero de 2009 es como si dedujera que el Gobierno ha efectuado una previsión de incremento cero del IPC para el año 2009, dato que no resulta deducible de ningún documento oficial. Se puede discutir cuál es la cifra de previsión del Gobierno respecto de la evolución del IPC para 2009, pero en ningún caso el Gobierno ha estimado que la inflación iba a ser cero; por el contrario, siempre ha venido aduciendo que no preveía escenario alguno de deflación.

Por el contrario, lleva razón la representación de los trabajadores cuando indica que un referente fundado y solvente para identificar la previsión de inflación gubernamental es el de atender al incremento de las pensiones contemplado en los Presupuestos Generales del Estado de cada año. Como expresamente establece el art. 48.1 de la Ley General de la Seguridad Social, “las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, será revalorizadas al comienzo de cada año, en función del correspondiente índice de precios al consumo previsto para dicho año”. Y justamente, las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de cada año proceden a cifrar el incremento acordado de las pensiones con base expresa en lo contemplado en el mencionado art. 48.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

Así, para el presente año, el art. 44.2 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, BOE de 24 de diciembre), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, establece literalmente que “las pensiones abonadas por el sistema de la





Seguridad Social, en su modalidad contributiva, experimentarán en el año 2009 un incremento del 2 por ciento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin perjuicio de las excepciones contenidas en los artículos siguientes de este Capítulo y que les sean expresamente de aplicación”.

Redacción prácticamente idéntica a la contenida en el art. 43.3 de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre (BOE de 27 de diciembre), de Presupuestos Generales del Estado para 2008: “las pensiones abonadas por el Sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, experimentarán en el año 2008 un incremento del 2 por ciento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”. Asimismo el art. 42.2 de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre), de Presupuestos Generales del Estado para 2007: “las pensiones abonadas por el Sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, experimentarán en el año 2007 un incremento del 2 %, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”. Igualmente en el art. 40.2 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), de Presupuestos Generales del Estado para 2006.

De todo ello, y teniendo en cuenta que la Ley General de Presupuestos es el resultado del correspondiente proyecto de Ley por imperativo constitucional presentado por el Gobierno y que el texto inicial en todos estos casos contiene la misma redacción y la misma referencia al art. 48 de la Ley General de la Seguridad Social, cabe deducir que estas disposiciones contienen el dato solvente de previsión del Gobierno de inflación para el año siguiente. En suma, cabe concluir que, a tenor de lo dispuesto en el art. 44.2 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, la previsión del Gobierno de incremento del IPC para el vigente año de 2009 se cifra en el 2 %, en el sentido contemplado en la disposición transitoria 4ª del convenio colectivo del Campo para la provincia de Cádiz. Y, en ese 2 % han de incrementarse las tablas salariales de 2008 a partir de enero de 2009.

Disposición arbitral

Se declara que conforme a la disposición transitoria tercera del convenio colectivo del Campo para la provincia de Cádiz, a los efectos del cálculo de la base salarial para el cálculo de las retribuciones para el 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 las tablas salariales de 2008 del convenio colectivo del Campo de la provincia de Cádiz, conforme al cómputo efectuado en el párrafo precedente, han de incrementarse en un 2 % a partir de enero de 2009.

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 6 de mayo de 2009. Fdo.: Jesús Cruz Villalón

