

PRINCIPIO DE ACUERDO
CONVENIO COLECTIVO 2022, 2023, 2024, 2025
ROBERT BOSCH ESPAÑA, S.L.U.

En Madrid a 27 de septiembre de 2022

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Robert Bosch España, S.L.U. compuesta por la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores/as designados a tal efecto, ha alcanzado un Principio de Acuerdo para el Convenio Colectivo de la Empresa en los siguientes términos:

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente acuerdo afectará a todo el personal de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona de la Empresa Robert Bosch España, S.L.U. incluido en el ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo.

2. ÁMBITO TEMPORAL

Años 2022 a 2025, excepto para aquellos conceptos en los que se especifique, concretamente, otro término inicial y plazo de vigencia.

3. TIEMPO DE TRABAJO

3.1 Jornada Anual

El número anual de horas de trabajo para los años 2022 a 2025 será 1.688 horas. Este punto estará pendiente de la evolución que pueda tener los años 2022 y 2023 según punto cuarto del acuerdo.

Pendiente de acuerdo el resto de aspectos relativos a la distribución de la jornada, horarios, horas de exceso...

4. CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LOS AÑOS 2022- 2025.

Incremento salarial:

Sobre las tablas salariales de cada año se aplicará provisionalmente un incremento, sujeto a la regularización cuyos términos se describirán más adelante, por los siguientes porcentajes:

Año 2022: 5,2%
Año 2023: 3,5%
Año 2024: 1,8%
Año 2025: 1,8%

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two signatures, one of which appears to be 'J. L. ...'. In the center, there is a signature that looks like 'M. ...'. To the right, there are several more signatures, including one that is very large and stylized, and another that is circled. The signatures are arranged in a horizontal line across the bottom of the page.

Revisión salarial:

Año 2022

Las tablas salariales se actualizarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 2022 con un incremento provisional del 5,2%.

- Si el IPC real del año 2022 fuera inferior a 5,2%, las tablas salariales para el año 2022 quedarán fijadas a dicho IPC real con efecto retroactivo al 1 de enero del 2022. El importe abonado en exceso correspondiente a la diferencia entre el IPC real y el 5,2% de incremento ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.
- Si el IPC real del año 2022 resultara entre 5,2% y 6%, las tablas salariales se actualizarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022, al valor de dicho IPC Real, y se abonará el importe correspondiente a la diferencia entre el 5,2% y el IPC real.
- Si el IPC real del año 2022 fuera superior a 6% e inferior o igual a 8%, las tablas salariales se actualizarán al 6% con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022 y se abonará la diferencia entre el importe ya abonado y el resultante de aplicar el 6%.
- La diferencia entre el 6% y el IPC real se gestionará de la siguiente forma:
 - o el 50% de la diferencia se aplicará sobre los conceptos de salario base y antigüedad y el importe correspondiente se abonará en un pago único no consolidable;
 - o el 25% de la diferencia se aplicará sobre un valor de 50.000 € y el importe correspondiente se abonará junto con el de la gratificación especial pagadera en el año 2025;
 - o en caso de que el IPC real de 2022 sea igual o superior al 7,5%, el 25% restante se aplicará en forma de un día flotante adicional, no consolidable, en el año 2023. Si el IPC real no supera el 7,5%, no se dará efecto alguno.
- Si el IPC real del año 2022 fuera superior a 8%, se procederá de la siguiente forma:
 - o se actualizarán las tablas salariales con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022, mediante la aplicación del 75% del IPC real y se abonará la diferencia entre el importe ya abonado y el resultante de aplicar el 75% del IPC real;
 - o el 15% del IPC real se aplicará sobre los conceptos de salario base y antigüedad y el importe correspondiente se abonará en un pago único no consolidable;
 - o el 5% del IPC real se aplicará sobre un valor de 50.000 € y el importe correspondiente se abonará junto con el de la gratificación especial pagadera en el año 2025;
 - o el 5% restante se aplicará en forma de un día flotante adicional, no consolidable, en el año 2023.
- Si el IPC real del año 2022 fuera negativo, las tablas salariales permanecerán sin cambios y el incremento provisional no se consolidará. El importe ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

Año 2023

Las tablas salariales se actualizarán, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2023, con un incremento provisional del 3,5%.

- Si el IPC real del año 2023 fuera inferior al 3,5%, las tablas salariales para el año 2023 quedarán fijadas a dicho IPC real con efecto retroactivo al 1 de enero del 2023. El importe abonado en exceso correspondiente a la diferencia entre el IPC real y el 3,5% de incremento ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

- Si el IPC real del año 2023 resultará entre 3,5% y 4%, las tablas salariales se actualizarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023, al valor de dicho IPC Real, y se abonará el importe correspondiente a la diferencia entre el 3,5% y IPC real.
- Si el IPC real del año 2023 fuera superior a 4% e inferior o igual a 6%, las tablas salariales se actualizarán al 4% con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023 y se abonará la diferencia entre el importe ya abonado y el resultante de aplicar el 4%.
- La diferencia entre el 4% y el IPC real se gestionará de la siguiente forma:
 - o el 50% de la diferencia se aplicará sobre los conceptos de salario base y antigüedad y el importe correspondiente se abonará en un pago único no consolidable;
 - o el 25% de la diferencia se aplicará sobre un valor de 50.000 € y el importe correspondiente se abonará junto con el de la gratificación especial pagadera en el año 2025;
 - o en caso de que el IPC real de 2023 sea igual o superior al 5,5%, el 25% restante se aplicará en forma de un día flotante adicional, no consolidable, en el año 2024
- Si el IPC real del año 2023 fuera superior a 6%, se procederá de la siguiente forma:
 - o se actualizarán las tablas salariales con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023, mediante la aplicación del 75% del IPC real y se abonará la diferencia entre el importe ya abonado y el resultante de aplicar el 75% del IPC real;
 - o el 15% del IPC real se aplicará sobre los conceptos salario base y antigüedad y el importe correspondiente se abonará en un pago único no consolidable;
 - o el 5% del IPC real se aplicará sobre un valor de 50.000 € y el importe correspondiente se abonará junto con el de la gratificación especial pagadera en el año 2025;
 - o el 5% restante se aplicará en forma de un día flotante adicional, no consolidable, en el año 2023.
- Si el IPC real del año 2023 fuera negativo, las tablas salariales permanecerán sin cambios y el incremento provisional no se consolidará. El importe ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

Año 2024

Una vez conocido el IPC real de 2024, se actualizarán las tablas salariales, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2024, con aplicación del IPC real y se abonará la diferencia entre el IPC real y el 1,8% ya abonado.

Si el IPC real de 2024 fuera inferior al 1,8%, el exceso abonado con respecto al IPC real quedaría a favor de la persona trabajadora, si bien solo se consolidaría en las tablas salariales el IPC real.

Si el IPC real de 2024 fuera negativo, las tablas salariales permanecerán sin cambios y el incremento provisional no se consolidará. El importe ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

Año 2025

Una vez conocido el IPC real de 2025, se actualizarán las tablas salariales, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2025, con aplicación del IPC real y se abonará la diferencia entre el IPC real y el 1,8% ya abonado.

Si el IPC real de 2025 fuera inferior al 1,8%, el exceso abonado con respecto al IPC real quedaría a favor de la persona trabajadora, si bien solo se consolidaría en tablas el IPC real.

Si el IPC real de 2025 fuera negativo, las tablas salariales permanecerán sin cambios y el incremento provisional no se consolidará. El importe ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

5. GRATIFICACIÓN ESPECIAL.

El valor de la gratificación especial para los años 2022 a 2025 será de 1.300 €. Asimismo, en el año 2025 se añadirán los importes en función de lo previsto en el apartado 4, quedando el total resultante como valor consolidado en su caso.

6. DIETAS Y KILOMETRAJE

A partir del 01/10/2022 y hasta el 31/12/2023 el valor de las dietas y kilometraje será el siguiente:

	<u>España, Portugal e Iberoamérica</u>	<u>Resto</u>
Dietas	51,55 €	59,44 €

A partir del 01/01/2024 y hasta el 31/12/2025 el valor de las dietas y kilometraje será el siguiente:

	<u>España, Portugal e Iberoamérica</u>	<u>Resto</u>
Dietas	53,35 €	61,52 €

Para los años 2022 a 2025 el valor del kilometraje será de 0,30 €/km en el caso de uso de un vehículo con seguro a todo riesgo sin franquicia.

En caso de uso de un vehículo con seguro a todo riesgo con franquicia o con seguro a terceros el importe del kilometraje será de 0,29€/km.

7. ALCANCE DEL PREACUERDO

El alcance de este preacuerdo se refiere a los aspectos económicos del Convenio Colectivo comprometiéndose las partes a seguir negociando en el seno de la comisión negociadora el resto de las materias del mismo y en especial la regulación de la jornada y la clasificación profesional.

Asimismo, la Comisión negociadora del Convenio Colectivo revisará el articulado del convenio colectivo, con el objetivo de dejar sin efecto y/o actualizar aquellos artículos que no sean de aplicación en la actualidad a los centros de trabajo de RBIB o que precisen de una actualización conforme a la legislación actual.

8. REGULARIZACIÓN DE LOS ASPECTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO COLECTIVO.

Todos los aspectos económicos se regularizarán en la nómina del mes de marzo del año que corresponda en cada caso, a excepción de los conceptos salariales que estén fijados en una fecha determinada.

La validez de este preacuerdo queda supeditada a la ratificación en referéndum por parte de la plantilla y a la ratificación por parte de la Dirección de la Empresa antes del próximo 27 de septiembre de 2022.

Por la Dirección

Javier González Pareja	Verónica Rodríguez Largacha
María del Mar Samperio Galán	Jorge Aguinaco Moreno
Jose Antonio Rodríguez Ródenas	

Por la RLT

Felipe López Alonso	Yolanda Morín Arias
David Expósito Forero	Alejandro Arroyo Inés
Emilio Blanco Magro	Francisco José Díaz Calderay
Juan Carlos Herranz Jiménez	María Magdalena Cano Monzón
José Manuel González Álvarez	Ana María Rodrigo Fernández
Javier Zamorano Olías	María del Carmen Gabaldón Foncubierta
Pedro Calleja Aliaga	Gonzalo Pico Bornoza

