

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 13** *RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de Modificación de diversos artículos del convenio colectivo de la empresa Tapa Montera, S. L. (código: 28102012012018).*

Examinado el Acuerdo de Modificación del convenio colectivo de la empresa Tapa Montera, S. L., por el que se modifican diversos artículos del mencionado convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Acuerdo de Modificación en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 20 de enero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**ARTÍCULO 7. ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES**

La estructura retributiva de la empresa es la siguiente

CONCEPTOS COMUNES:

- SALARIO BASE
- PAGAS EXTRAORDINARIAS
- PLUS CONVENIO.
- MANUTENCIÓN

CONCEPTOS ESPECÍFICOS:

- COMPLEMENTO INDIVIDUAL
- VARIABLE POR MARGEN BRUTO III
- PRIMA IVE
- NOCTURNIDAD
- COMPLEMENTO POR PERMANENCIA

**ARTÍCULO 8. AUMENTO Y REVALORIZACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS DEL CONVENIO**

Las retribuciones que se pactan para todos los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistirán en un salario base, más los pluses y conceptos que se establecen y definen a continuación, en las cuantías señaladas en las tablas salariales que figuran en el Anexo. Para todos los años de vigencia del presente Convenio colectivo se acuerda una subida salarial sobre el salario base, prorata de pagas extras, plus convenio y manutención con los mismos incrementos que determine para cada ejercicio el Convenio Colectivo del sector de Hostelería y Actividades turísticas de la Comunidad de Madrid.

**ARTÍCULO 14. VARIABLE POR MARGEN BRUTO III**

Los trabajadores/as incluidos en el nivel I y en el nivel II, recibirán un incentivo variable mensual por su contribución a la consecución del objetivo de Margen Bruto III, consistente en un porcentaje sobre los conceptos de salario base, prorata de pagas extraordinarias y complemento individual.

Dicho incentivo se cobrará en función de la consecución de dicho indicador en el centro de trabajo en el que prestan sus servicios, y la cuantía económica del mismo irá en función del grado de consecución.

La reglamentación y la normativa para devengar este variable se regulará anualmente por la empresa y se comunicará a los trabajadores en el mes de febrero de cada año, entrando en vigor dicha reglamentación el 1 de abril del año correspondiente.

Al tratarse de un variable que se obtiene por la contribución del trabajador a la consecución del Margen Bruto III del mes, está sujeto a las condiciones particulares que se establecen a continuación:

- La liquidación del variable por Margen Bruto III se hará a mes vencido, no siendo acumulable a otro período.
- Se percibirá el porcentaje correspondiente aun estando de vacaciones o de permiso y, también en el caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo.
- En caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo "in itinere" de más de siete días de duración, o de baja laboral derivada de enfermedad común de más de tres días de duración, no se percibirá el variable.
- Ante cualquier falta laboral del trabajador de cualquier índole, advertida o sancionada por escrito, éste automáticamente pierde el derecho al variable correspondiente al mes en que se haya cometido la falta.
- Si el trabajador causara baja en la empresa durante el mes por cualquier motivo, el variable será 0%.

Este variable por Margen Bruto III se implementará como se ha definido a partir del 1 de Enero de 2023.

**ARTÍCULO 15. PRIMA IVE**

Se regula la PRIMA IVE, como INDICADOR DE VALORACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO. Se trata de una retribución variable creada unilateralmente por la empresa, de valoración mensual, para el conjunto de todos los trabajadores/as de los niveles retributivos I, II, III, IV y V ( a excepción de sala IV y cocina IV ) con el objetivo de premiar el interés de los mismos en el correcto desempeño de sus funciones para la consecución de un funcionamiento óptimo de su centro de trabajo.

Su cantidad máxima, para jornada completa, es la reflejada en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo en función de los diferentes niveles salariales.

El reparto de esta prima será para todos los trabajadores del centro de trabajo de los niveles anteriormente citados y en las cuantías indicadas en las tablas para cada nivel, sin perjuicio de que los trabajadores contratados a tiempo parcial, la perciban en proporción a la jornada efectivamente realizada.

Al tratarse de una prima que se obtiene por la contribución del trabajador al funcionamiento óptimo de su centro de trabajo, está sujeta a las condiciones particulares que se establecen a continuación:

- La liquidación de la prima se hará a mes vencido, no siendo acumulable a otro período.
- Se percibirá el porcentaje correspondiente aun estando de vacaciones o de permiso y, también en el caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo.
- En caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo "in itinere" de más de siete días de duración, o de baja laboral derivada de enfermedad común de más de tres días de duración, no se percibirá la prima.
- Ante cualquier falta laboral del trabajador de cualquier índole, advertida o sancionada por escrito, éste automáticamente pierde el derecho a la prima correspondiente al mes en que se haya cometido la falta.
- Si el trabajador causara baja en la empresa durante el mes por cualquier motivo, la prima será 0.

Atendida la naturaleza complementaria de esta retribución, las decisiones de la empresa en la fijación colectiva de este indicador de valoración del establecimiento se ajustarán a las normas establecidas y publicadas al respecto en el mes de febrero de cada año, entrando en vigor dicha reglamentación el 1 de abril del año correspondiente.

#### **ARTÍCULO 17. NOCTURNIDAD**

- a) Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 22:00 h y las 0:00h tendrán una retribución específica con el 1% sobre el salario base reflejado en las tablas salariales de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\text{Incremento valor hora nocturna 22:00 h a 0:00h} = \frac{\text{Salario Base} \times 1\%}{4 \times 40}$$

Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 0:00 h y las 8:00h tendrán una retribución específica con el 25% sobre el salario base reflejado en las tablas salariales de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\text{Incremento valor hora nocturna 00:00 h a 8:00h} = \frac{\text{Salario Base} \times 1\%}{4 \times 40}$$

- b) En caso de que un trabajador/a preste sus servicios 5 o más horas en el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

$$\text{Incremento valor hora nocturna} = \frac{\text{Salario Base} \times 25\%}{4 \times 40}$$

#### **ARTÍCULO 29. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL DEL PERSONAL**

##### **Grupos profesionales**

Se entiende por grupo profesional aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a de las áreas funcionales que se describen en este mismo artículo.

1. Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificarán en dos grupos profesionales cuyas definiciones son las que siguen:

##### *Grupo profesional 1*

Se integran en este grupo profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estén vinculados directamente con la actividad de la Empresa, y que desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación o de asesoramiento técnico o profesional, para los que sea necesario ostentar una titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

Dentro de este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías profesionales, equivalentes entre sí a los efectos del Artículo 22 y 39 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

##### **Director de establecimiento**

Puesto de trabajo de carácter directivo, operativo y de gestión, con un marcado perfil operativo sobre la actividad diaria del local, cuya misión es:

Garantizar de forma permanente los aspectos básicos de funcionamiento del local, mediante:

- los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra Manera de Trabajar), recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- la calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas
- el estilo propio de servicio llamado SENT
- la calidad de la actividad diaria recibida por los clientes

Ostenta competencias para dirigir, supervisar y gestionar el establecimiento que le ha sido asignado, aportando criterio propio y buscando la mejora continuada de los resultados tanto, cuantitativos, como cualitativos dentro de la estrategia establecida por la compañía, y de modo coordinado con su superior.

#### **Jefe de sala**

- Puesto de trabajo de carácter operativo y de gestión, con responsabilidades directas sobre el servicio a los clientes, cuya misión es:
- Dirigir la actividad diaria de la sala, mediante:
- los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- el estilo propio de servicio llamado SENT

Ostenta competencias para organizar los recursos humanos, la calidad y la formación de los mismos y para potenciar las ventas a los clientes.

#### **Jefe de cocina – XEF**

Puesto de trabajo de carácter operativo y de gestión, con responsabilidad sobre el producto acabado, cuya misión es:

Dirigir la actividad diaria de la cocina, mediante:

- los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- la calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas

Ostenta competencias para organizar los recursos humanos, la calidad y la formación de los mismos, para elaborar el producto final consumido por los clientes con total garantía de seguridad alimentaria y para garantizar la calidad de las materias primas y formatos definidos por la compañía para su centro.

#### **Encargado de sala**

Puesto de trabajo de carácter operativo y técnico cuya misión es dirigir y coordinar el área del local que le corresponde en su turno (barra, sala, terraza, ...), todo un servicio en horas “valle” y controlar que se cumplan todas las condiciones necesarias para el buen funcionamiento del comedor del local (apertura, funcionamiento y cierre), con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente, mediante:

- La gestión del personal
- La distribución de rangos y tareas entre el personal a su cargo
- La correcta gestión de los recursos materiales
- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- El estilo propio de servicio llamado SENT
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores

#### **Encargado de cocina**

Puesto de trabajo de carácter operativo y técnico cuya misión es conseguir un correcto servicio en la cocina y en la elaboración de los platos a servir al cliente durante su turno horario, todo un servicio en horas “valle” y gestionar y coordinar la operativa de la cocina para alcanzar un óptimo nivel en la calidad del producto final ofrecido al cliente, para conseguir su satisfacción y fidelización, mediante:

- La gestión del personal a su cargo
- La correcta gestión de los recursos materiales
- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- La calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas
- La puesta en práctica de las directrices marcadas sus superiores

*Grupo profesional 2*

Se integran en este grupo profesional el resto de los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores integrados en este grupo profesional podrán llevar a cabo ciertas funcionalidades específicas como las de responsable de mantenimiento, almacenero, group manager o cualquier otra que pueda establecerse en el futuro para una mejor organización de la empresa.

Dentro de este grupo las categorías superiores deberán estar plenamente formadas en su desempeño profesional y tendrán capacidad para formar a los niveles inmediatamente inferiores, asimismo, tendrán que realizar dichas funciones siempre que sea necesario para el buen funcionamiento del establecimiento.

Dentro de este grupo profesional se distribuyen las categorías profesionales que se detallarán a continuación, equivalentes entre sí a los efectos del artículo 22 y 39 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Sala 1**

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del mismo, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO) y de la calidad del servicio (SENT), establecidos por la compañía
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores
- El conocimiento de la oferta comercial
- La gestión de las ordenes de trabajo de reservas de grupos.
- Garantizará en todo momento la atención SENT a todos los clientes del establecimiento
- Siguiendo las directrices del Plan de formación de la empresa, formará a las categorías inferiores en cómo realizar las operaciones diarias, el back office y la atención SENT a los clientes del establecimiento

**Cocina 1**

Puesto de trabajo de carácter operativo, cuya misión es preparar y elaborar los platos de cocina, velando por la calidad de producto marcada por la empresa con la finalidad de alcanzar un óptimo nivel de calidad del producto final ofrecido al cliente, para conseguir su satisfacción y fidelización, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO), así como de las fichas técnicas
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores
- La capacidad para elaborar todos los productos de la carta mediante las fichas técnicas establecidas por el Departamento de Gastronomía.
- El cumplimiento de los registros y procesos de Seguridad Alimentaria
- Garantizará en todo momento la calidad del producto acabado destinado a los clientes del establecimiento
- Siguiendo las directrices del Plan de formación de la empresa, formará a las categorías inferiores en cómo realizar las operaciones diarias, el back office y la calidad del producto acabado destinado a los clientes del establecimiento

**Sala 2**

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del mismo, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO) y de la calidad del servicio (SENT), establecidos por la compañía
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores
- El conocimiento de la oferta comercial
- La gestión de las tareas del "back office", que a modo de ejemplo son:
  - la gestión de los inventarios
  - abrir y cerrar turnos de trabajo,
  - hacer pedidos con el sistema propio de la empresa
- Participará en tareas de formación de los recién incorporados bajo la supervisión de sus superiores

**Cocina 2**

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la preparación y elaboración de los platos de cocina, con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO), así como de las fichas técnicas
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores
- La capacidad para elaborar parte de los productos de la carta mediante las fichas técnicas establecidas por el Departamento de Gastronomía.
- La gestión de las tareas del “back office” que a modo de ejemplo son:
  - la gestión de los inventarios
  - abrir y cerrar turnos de trabajo,
  - hacer pedidos con el sistema propio de la empresa
- Participará en tareas de formación de los recién incorporados bajo la supervisión de sus superiores

**Sala 3**

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del mismo, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO) y de la calidad del servicio (SENT), establecidos por la compañía
- La correcta utilización de los recursos materiales PUESTOS a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores
- El conocimiento de la oferta comercial
- La realización de las tareas de las operativas diarias:
  - Montaje de la terraza, barra / comedor
  - Tareas de limpieza de cafeteras, tiradores de cerveza, neveras, ...
  - Recarga de neveras y timbres al final de los servicios

**Cocina 3**

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la preparación y elaboración de los platos de cocina, con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO), así como de las fichas técnicas
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores
- La capacidad para elaborar parte de los productos de la carta mediante las fichas técnicas establecidas por el Departamento de Gastronomía.
- La realización de las operativas diarias, que a modo de ejemplo son:
  - Montaje de partidas de cocina, tareas de limpieza, recogida y desinfección de las zonas de cocina.
  - Recarga de neveras y timbres al final de los servicios

**Sala 4**

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del cliente.

Se estipula la permanencia en la mencionada categoría de los trabajadores / as por un período máximo de 12 meses de trabajo efectivo en contratación continuada, con el objeto de recibir la formación teórica y práctica, específica, propia y característica de la compañía respecto a la carta, el producto, los procedimientos de empresa y la cultura específica de servicio (SENT).

Una vez completado este período y superada la formación mencionada, los trabajadores Sala 4, pasarán a ostentar la categoría Sala 3.

**Cocina 4**

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la preparación y elaboración de los platos de cocina, con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente.

Se estipula la permanencia en la mencionada categoría de los trabajadores / as por un período máximo de doce meses de trabajo efectivo en contratación continuada, con el objeto de recibir la formación teórica y práctica, específica, propia y característica de la compañía respecto a la carta, el producto, los procedimientos de empresa y la cultura específica de servicio (SENT).

Una vez completado este período y superada la formación mencionada, los trabajadores Cocina 4, pasarán a ostentar la categoría de Cocina 3.

2. Las funciones descritas en los apartados anteriores para cada grupo son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas en los párrafos anteriores.

3. Dentro de un mismo grupo profesional la empresa podrá acordar la polivalencia funcional y la movilidad horizontal funcional de los/as trabajadores/as aunque ostenten niveles retributivos y categorías profesionales distintos/as.

4. Cuando un trabajador/a esté realizando un curso de formación y de capacitación para acceder al grupo profesional 1, ya sea en la parte teórica o en la práctica, y realice las funciones del grupo 1 durante su período de formación, no se considerará que accede efectivamente a dicho grupo 1 hasta haber superado la evaluación que realizará la empresa de su desempeño al final del período de formación y siempre que haya una plaza vacante para ocupar el puesto.

**ÁREAS FUNCIONALES**

Para ordenar las estructuras funcionales basadas en grupos profesionales de la actividad de la empresa, así como potenciar la flexibilidad interna haciendo un uso adecuado de la movilidad funcional, tanto ordinaria como extraordinaria, y también con la finalidad de mejorar la estabilidad de los puestos de trabajo y optimizar la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras en diferentes áreas funcionales, el conjunto de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en la empresa, quedaran distribuidas en 2 áreas funcionales.

Área funcional primera: sala, terraza, barra, recepción y similares.

Área funcional segunda: partidas de la cocina, almacenes y similares.

		AREA FUNCIONAL		NIVEL RETRIBUTIVO
		SALA	COCINA	
GRUPO PROFESIONAL	PRIMERO	DIRECTOR (DE)		I
		JEFE DE SALA	JEFE DE COCINA	I
		ENCARGADO DE SALA	ENCARGADO DE COCINA	II
	SEGUNDO	SALA 1	COCINA 1	III
		SALA 2	COCINA 2	IV
		SALA 3	COCINA 3	V
		SALA 4	COCINA 4	V

**ARTÍCULO 42. JUBILACIÓN OBLIGATORIA**

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la disposición final 1 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social y cumplan todos los requisitos establecidos en ésta última para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique y realice simultáneamente, cuando legalmente así se prevea, la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora.

De las jubilaciones obligatorias que se lleven a cabo deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

(03/1.164/23)

