

GNP
Venta
Masiva

**Contrato
Colectivo
de Trabajo
2024**



CAPÍTULO	PÁGINA
CAPÍTULO I GENERALIDADES	4
CAPÍTULO II DEL PERSONAL	4
CAPÍTULO III EMPRESA Y SINDICATO	6
CAPÍTULO IV JORNADAS Y HORARIOS	7
CAPÍTULO V DESCANSO OBLIGATORIO	9
CAPÍTULO VI VACACIONES	10
CAPÍTULO VII SALARIOS	11
CAPÍTULO VIII CAPACITACIÓN	12
CAPÍTULO IX COMISIONES MIXTAS	14
CAPÍTULO X BECAS	16
CAPÍTULO XI GOCE DE SALARIO	16
CAPÍTULO XII CUOTAS SINDICALES	18
CAPÍTULO XIII FONDO DE AHORRO	18
CAPÍTULO XIV SEGUROS EMPRESARIALES	20
CAPÍTULO XV ACTIVIDADES DEPORTIVAS	21
CAPÍTULO XVI SEGURO SOCIAL	21
CAPÍTULO XVII PROTOCOLOS	22
CAPÍTULO XVIII UNIFORMES	23
CAPÍTULO XIX VIGENCIA	24
CAPÍTULO XX TABULADOR	25

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL **LIC. MARIO LÓPEZ CARRILLO** Y EL **LIC. RICARDO CAMPOS AMARO**, EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA DENOMINADA “GNP ADMINISTRACION DE VENTA MASIVA, S.A DE C.V.”, Y POR LA OTRA PARTE EL **SR. MARCO POLO GARCIA BRIONES** EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL Y LA **LIC. PATRICIA CERON GARCIA** COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE AL MEMBRETE SE SEÑALA, EL CUAL SUJETAN BAJO LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El **LIC. MARIO LÓPEZ CARRILLO**, el **LIC. RICARDO CAMPOS AMARO** y el **SR. MARCO POLO GARCIA BRIONES** se reconocen recíprocamente su personalidad jurídica suficiente para celebrar el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

SEGUNDA.- Las partes contratantes convienen en que para designarse mutuamente en lo sucesivo en todo lo relacionado con el presente Contrato Colectivo de Trabajo, lo harán con las palabras **EMPRESA** y **SINDICATO**, asimismo, cuando haya de referirse a la Ley Federal del Trabajo, lo harán con la sola palabra **LEY**.

TERCERA.- Las partes convienen en que el presente Contrato se celebra por tiempo indefinido y queda sujeto para sus correspondientes revisiones a lo que al respecto establece la Ley.

CAPÍTULO II DEL PERSONAL

CUARTA.- Los trabajadores al servicio de la empresa serán: **TRABAJADORES DE CONFIANZA** y **TRABAJADORES**.

Los trabajadores al servicio de empresa pueden ser:

a).- DE PLANTA: Aquellos que sean contratados por tiempo indefinido; a falta de estipulación expresa, se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

b).- POR TIEMPO DETERMINADO: Aquellos que sean contratados por tiempo fijo o para obra determinada de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley. Es decir aquellos que sean contratados por tiempo fijo, para obra determinada, para sustituir personal y en general, los transitorios que no correspondan a las necesidades permanentes de la empresa; entre tales labores accidentales, se encuentran las que se originen con motivo del incremento de operaciones, temporadas, pedidos especiales o adicionales, etc.

Los trabajadores de confianza quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Las partes están de conformidad en que cuando por necesidades de la Empresa se tenga que contratar a trabajadores eventuales, estos serán por tiempo fijo, por obra determinada o por tiempo indeterminado, de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

CAPÍTULO III

EMPRESA Y SINDICATO

QUINTA.- La Empresa reconoce que el Sindicato contratante es el único representante del interés profesional dentro de la Empresa, por lo que se obliga a tener a su servicio única y exclusivamente a trabajadores miembros del Sindicato, y para los puestos de nueva creación o vacantes que se presenten, solicitará el personal necesario al Sindicato.

SEXTA.- La Empresa se obliga a tratar todos y cada uno de los problemas que se deriven de la prestación de servicios de sus trabajadores con cualquier miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato.

SÉPTIMA.- El Sindicato se obliga a proporcionar los trabajadores que la Empresa le solicite, en un término no mayor de 72 horas hábiles a partir del momento en que reciba la solicitud por escrito, pero si el Sindicato no envía al o a los trabajadores solicitados la Empresa queda en libertad de tomar a su servicio al o a los trabajadores que haya solicitado, de que antes de que estos empiecen a prestarle servicios los mande a inscribirse al Sindicato contratante.

OCTAVA.- Sindicato y Empresa se comprometen a no afectar los intereses de cualquier otra Empresa que se encuentre ahora o en el futuro en el domicilio contratante en caso de estallamiento de huelga.

CAPÍTULO IV

JORNADA Y HORARIOS

NOVENA.- Para todos los efectos legales y contractuales, las partes convienen que las jornadas semanales de trabajo diurna, mixta y nocturna, serán de 48, 45 y 42 horas respectivamente, y se considerarán días hábiles y laborables todos los días de la semana. Para todos los efectos legales y contractuales, las partes convienen que las jornadas semanales de trabajo diurna, mixta y nocturna, serán de 48, 45 y 42 horas respectivamente, y se considerarán días hábiles y laborables todos los días de la semana.

La jornada de trabajo correspondiente al día sábado podrá ser distribuida en la semana, a efecto de que los trabajadores puedan descansar este día, o cualquier modalidad equivalente en los términos del artículo 59 de la Ley, de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

Los trabajadores disfrutarán de un periodo intermedio dentro de la jornada diaria de trabajo para descansar y tomar sus alimentos. Considerando que podrán salir del lugar donde prestan sus servicios, este lapso no será considerado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Los trabajadores están de acuerdo en que debido a la naturaleza de sus actividades y porque sus labores son desempeñadas fuera del centro de trabajo, no se llevará un registro de asistencia, quedando en consecuencia está bajo su estricta responsabilidad, no obstante, lo anterior, la empresa se reserva el derecho de establecer los controles de asistencia que se requieran de acuerdo a sus necesidades.

La jornada de trabajo correspondiente al día sábado podrá ser distribuida en la semana, a efecto de que los trabajadores puedan descansar este día, o cualquier modalidad equivalente en los términos del artículo 59 de la Ley, de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

Los horarios de labores serán establecidos por la Empresa y se determinarán en lo posible en el Reglamento Interior de Trabajo.

CAPÍTULO V DESCANSO OBLIGATORIO

DÉCIMA.- Las partes convienen en que cuando por necesidades de la Empresa los trabajadores tengan que laborar tiempo extraordinario, éste les será pagado de conformidad con lo que al respecto establece la Ley.

DÉCIMA PRIMERA.- La Empresa se obliga a conceder a sus trabajadores los siguientes días de descanso obligatorio con goce de salario:

FECHA	DÍA DE DESCANSO (LEY)	DÍA FESTIVO
El 1° de enero.	X	
El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.	X	
El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.	X	
El 1° de mayo.	X	
El 10 de mayo para las madres empleadas	X	
El 16 de septiembre.	X	
El 02 de noviembre.		X
El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.	X	
El 1° de octubre de cada seis años, cuando corresponda el cambio del Poder Ejecutivo Federal.	X	
El 12 de diciembre		X
El 25 de diciembre.	X	
El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones, para efectuar la jornada electoral.	X	
Jueves y viernes santo.		X

CAPÍTULO VI

VACACIONES

DÉCIMA SEGUNDA.- La Empresa se obliga a conceder a sus trabajadores vacaciones anuales con goce de salario, de conformidad con lo que al respecto establecen los artículos 76, 77, 78, 79, 80 y 81 de la Ley y de conformidad a la siguiente tabla:

Años de servicio	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5 al 9	20
10 al 14	22
15 al 19	24
20 al 24	26

La empresa se obliga a conceder a los trabajadores, el pago una prima vacacional del 25 (Veinticinco) por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

DÉCIMA TERCERA.- La Empresa se obliga a conceder a sus trabajadores, un día de descanso obligatorio con goce de salario, con lo cual cumple con el pago del séptimo día. La prima dominical será del 25% de acuerdo a los artículos 69 y 71 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO VII

SALARIOS

DÉCIMA CUARTA.- La Empresa se obliga a pagar a sus trabajadores el salario que devenguen en moneda del curso legal, precisamente el que establece el Tabulador de Salarios que se adjunta al presente contrato y que forma parte integrante del mismo, siendo esto el último día de labores y al terminar la jornada de trabajo.

DÉCIMA QUINTA.- La Empresa se obliga a tener inscritos a todos y cada uno de sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, quedando sujetos Empresa y trabajadores a lo que al respecto establece la Ley del mencionado Instituto.

DÉCIMA SEXTA.- La Empresa se obliga a proporcionar a los trabajadores que no hayan cumplido el año completo de antigüedad, antes del día 20 de diciembre de cada año, la parte proporcional de lo equivalente a 20 días de salario por concepto de Aguinaldo.

La empresa se obliga a proporcionar a sus trabajadores que hayan cumplido un año de servicios prestados a la fecha del ejercicio calendario del pago, el equivalente a 30 días de salario por concepto de Aguinaldo o la parte proporcional que corresponda.

El pago del aguinaldo se realizará con base el sueldo diario promedio compuesto por las comisiones recibidas durante el año anterior o su parte proporcional y el sueldo base.

CAPÍTULO VIII

CAPACITACIÓN

DÉCIMA SÉPTIMA.- De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III Bis del Título Cuarto, así como de los Artículos 132 Fracción XV, 153 “A” al 153 “X” y 391 Fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo, la Empresa proporcionará Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores de nuevo ingreso, a los eventuales, a los de planta y en general a todos los trabajadores

con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos, prepararlos para ocupar una vacante en el nivel escalafonario inmediato superior o algún puesto de nueva creación, en general mejorar sus aptitudes y habilidades en el trabajo. Siendo dicha capacitación de calidad y de manera continua.

DÉCIMA OCTAVA.- Empresa y Sindicato designarán con igual número de representantes, una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. La misma tendrá como finalidad atender las necesidades establecidas en la cláusula Décima Novena del presente contrato, así como el estudiar y elaborar los planes, estructuras, métodos y tecnología, así como la Capacitación de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

COMISIONES MIXTAS

DÉCIMA NOVENA.- Empresa y Sindicato designarán con igual número de representantes la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la cual establecerá las normas y medidas de seguridad que vengan en beneficio de los trabajadores.

VIGÉSIMA.- Empresa y Sindicato designarán con igual número de representantes la Comisión Mixta para la Participación de Utilidades, la cual estudiará la Declaración Fiscal efectuada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para determinar lo correspondiente a las Utilidades que les correspondan a los trabajadores.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Empresa y Sindicato designarán con igual número de representantes la Comisión Mixta para la elaboración del Cuadro General de Antigüedades, el escalafón de todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Empresa y Sindicato designarán con igual número de representantes la Comisión Mixta, que formulará el Reglamento Interior de Trabajo, el cual establecerá el conjunto de disposiciones obligatorias para ambas partes en el desarrollo del trabajo.

Las partes convienen en elaborar y formular un Reglamento Interior de Trabajo, que esté sujeto a lo que al respecto establece la Ley, debiendo quedar terminado y firmado antes de los 30 días posteriores a la firma del presente Contrato.

VIGÉSIMA TERCERA.- Empresa y Sindicato designarán con igual número de representantes la Comisión Mixta de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia, Hostigamiento y Acoso Sexual.

CAPÍTULO X

BECAS

VIGÉSIMA CUARTA.- Empresa y Sindicato están de conformidad en proporcionar 10 becas por la cantidad de \$ 2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 m.n.) mensuales a los trabajadores que deseen estudiar una licenciatura y a su vez concluir en la institución educativa que el Sindicato proponga, dicha cantidad será entregada de acuerdo al método que se estipule ante la mencionada institución de conformidad a los mecanismos que establezcan las partes.

CAPÍTULO XI

GOCE DE SALARIO

VIGÉSIMA QUINTA.- La Empresa proporcionará a los hombres trabajadores por concepto de Paternidad 5 días de descanso con Goce de Salario, en base al Artículo 132 fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, si se da el caso, Empresa y Sindicato están de conformidad en que se aplique lo concerniente al Artículo 132 fracción XXIX Bis de la Ley Federal del Trabajo.

VIGÉSIMA SEXTA.- Los trabajadores tendrán derecho a gozar hasta dos días hábiles al año de permiso con goce de salario, en los siguientes casos:

- a) Muerte de los padres, hermanos, cónyuge o hijos.
- b) Accidente o enfermedad grave de un familiar en primer grado.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a gozar de hasta dos días hábiles al año de permiso con goce de salario como días económicos de conformidad a los lineamientos establecidos por las partes.

El empleado que lo requiera deberá realizar solicitud formal a su jefe inmediato, con copia para el representante del Sindicato y el área de Recursos Humanos.

CAPÍTULO XII

CUOTAS SINDICALES

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- La Empresa se obliga a descontar del salario de sus trabajadores las cuotas ordinarias que el Sindicato autorice para sus miembros y a entregar éstas a la persona que el Sindicato autorice para recibirlas, sin que cobre cantidad alguna por este servicio. En base a lo establecido en los Estatutos. .

CAPÍTULO XIII

FONDO DE AHORRO

VIGÉSIMA OCTAVA.- El trabajador aportará el 10% de su sueldo nominal para crear un Fondo de Ahorro, y la Empresa, aportará el mismo porcentaje, el cual se manejará de acuerdo a las disposiciones aplicables.

Dicho Fondo de Ahorro tendrá un tope legal de 10 Salarios Mínimos Generales Vigentes.

Únicamente será aplicable este beneficio para aquellos trabajadores que tengan al menos un año de servicios laborados ininterrumpidos.

El monto acumulado por ambas partes y los intereses que se generen del Fondo de ahorro, se pagarán en el mes de noviembre de cada año calendario.

CAPÍTULO XIV

SEGUROS EMPRESARIALES

VIGÉSIMA NOVENA.-La Empresa se obliga a conceder a sus trabajadores un Seguro de Vida Básico, mismo que será cubierto de conformidad a la póliza aplicable.

El Seguro de vida proporcionado, cubrirá una extraprima por Hospitalización o diagnóstico de enfermedades graves de conformidad a lo establecido en la póliza respectiva.

TRIGÉSIMA.-.- Empresa y Sindicato están de conformidad que se otorgue el 1% (uno por ciento) sobre el sueldo nominal en vales de despensa para todos los trabajadores.

Dicha prestación únicamente será aplicable para los trabajadores que tengan un contrato de planta, siendo aplicable de manera retroactiva al inicio de la relación de trabajo.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- Independientemente el seguro señalado en la cláusula inmediata anterior, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores a la posibilidad de adquirir a precio preferencial los siguientes Seguros:

Seguro de Vida Básico Opcional
Seguro de Auto
Seguro de Casa

El costo de adquirir dichos Seguros, podrá ser descontado vía nómina de acuerdo a la capacidad de descuento que presenten y de conformidad a las políticas de nómina internas.

CAPÍTULO XV

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores la posibilidad de utilizar libremente las instalaciones del Club Deportivo PLAZA GNP (CDMX)

En aquellos casos que se requiera una clase deportiva en particular, los costos serán asumidos por el empleado de conformidad a las políticas internas de la compañía.

Para participar en actividades de competencia y/o representación de la empresa, deberá apegarse al Reglamento Interior del Club Deportivo.

CAPÍTULO XVI

SEGURO SOCIAL

TRIGÉSIMA TERCERA.- La Empresa otorgará a los trabajadores las facilidades respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia por padecimiento de cáncer en hijos de hasta dieciséis años con una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años.

CAPÍTULO XVII

PROTOCOLOS

TRIGÉSIMA CUARTA.- Empresa y Sindicato implementarán, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Asimismo Empresa y Sindicato con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º. De la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3.3 Bis, 47 fracción VIII, 51 fracción II, 132 fracción XXXI, 133 fracción XII, 135 fracción XI Y 994 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, 3 fracciones XVII Y XXXV, 43 fracción II y 55 fracción I del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en Trabajo, conviene en constituir una Comisión Mixta de Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia, Hostigamiento y Acoso Sexual integrada por igual número de

representantes de la Empresa y de los trabajadores, la cual tendrá por objeto la Adopción y Aplicación del Protocolo de Actuación frente a casos de Violencia, Hostigamiento y Acoso Sexual en la Empresa implementado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). Esto con la finalidad de prevenir Casos de dicha naturaleza y Promover la Salud, Física, Mental y Social que contribuya al Bienestar Emocional y Psicológico de las y los trabajadores para mejorar su calidad de vida.

CAPÍTULO XVIII

UNIFORMES

TRIGÉSIMA QUINTA.- Las partes convienen en otorgar al personal uniformes de trabajo, tomando en cuenta que los mismos serán utilizados única y exclusivamente para desempeñar sus funciones, los cuales serán regulados de conformidad a los lineamientos estipulados por las partes.

CAPÍTULO XIX

VIGENCIA

TRIGÉSIMA SEXTA.- Las partes convienen en que independientemente de la fecha de su depósito del presente Contrato Colectivo de Trabajo ante ese H. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, éste entrará en vigor a partir del día 13 de Febrero de 2024 a las 8:00 horas, fecha y hora que se tomarán como base para sus correspondientes revisiones que establece la Ley. Así mismo, será revisable en los términos del artículo 399 Bis de la Ley el día 13 de Febrero de 2025.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por cuadruplicado, dejando en poder de cada una de las partes un ejemplar y los restantes por conducto del Sindicato, deberán ser depositados ante ese H. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que surta sus efectos legales que establece el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

POR LA EMPRESA



LIC. MARIO LÓPEZ CARRILLO
REPRESENTANTE LEGAL



LIC. RICARDO CAMPOS AMARO
REPRESENTANTE LEGAL

POR EL SINDICATO



SR. MARCO POLO GARCIA BRIONES
SECRETARIO GENERAL



LIC. PATRICIA GERON GARCIA
REPRESENTANTE LEGAL

CAPÍTULO XX TABULADOR DE SALARIOS

TABULADOR DE SALARIOS, QUE REGIRÁ EN LA EMPRESA DENOMINADA “GNP ADMINISTRACION DE VENTA MASIVA, S.A DE C.V.”, A PARTIR DE ESTA FECHA-----

PUESTOS	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	
Promotor Jr	\$7,482.00 (Siete mil cuatrocientos ochenta y dos pesos 00/100 M.N)	\$249.40 (Doscientos cuarenta y nueve pesos 40/100 M.N)	Adicionalmente una percepción variable mensual de acuerdo con los esquemas de productividad de la empresa.
Promotor Vida y Salud	\$8,104.80 (Ocho mil ciento cuatro pesos 80/100 M.N)	\$270.16 (Doscientos setenta pesos 16/100 M.N)	
Promotor Jr (Zona Libre de Frontera Norte)	\$11,260.80 (Once mil doscientos sesenta pesos 80/100 M.N.)	\$375.36 (Trescientos setenta y cinco pesos 36/100 M.N)	
Promotor Vida y Salud (Zona Libre de Frontera Norte)	\$12,198.00 (Doce mil ciento noventa y ocho pesos 00/100 M.N.)	\$406.60 (cuatrocientos seis pesos 60/100 M.N)	

NOTA: Los trabajadores que laboran en la zona libre de la frontera norte, recibirán un incremento al tabulador de salarios que garantice el Derecho al Salario General Vigente.

INCREMENTO SALARIAL: 20%

Ciudad de México, a 13 de Febrero de 2024.

POR LA EMPRESA



LIC. MARIO LÓPEZ CARRILLO
REPRESENTANTE LEGAL



LIC. RICARDO CAMPOS AMARO
REPRESENTANTE LEGAL

POR EL SINDICATO



SR. MARCO POLO GARCIA BRIONES
SECRETARIO GENERAL



LIC. PATRICIA GERON GARCIA
REPRESENTANTE LEGAL