



GENERALIDADES

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, que celebran por un lado la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” de nombre _____, de nacionalidad _____, de _____ años de edad, de sexo _____, de estado civil _____, con CURP _____ y RFC _____, con domicilio en _____

_____, siendo éste el lugar de la fuente de trabajo y, por otro lado, **EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)**, representado por las CC. María Isidra Llanos Moreno, María de la luz Padua Orihuela y Norma Palacios Trabamala en su carácter de Secretarías Generales Colegiadas, con domicilio social ubicado en Calle Serapio Rendón No 71 Interior 2do piso, Col. San Rafael, Alcaldía. Cuauhtémoc, Código Postal 06470, Ciudad de México, el cual se celebra al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y tiene por objeto establecer las condiciones laborales bajo las cuales la “TRABAJADORA” o “TRABAJADOR” del hogar de entrada por salida y la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” definirán las actividades a desempeñar en el domicilio de la “EMPLEADORA” que se realizará en una jornada de:

Marque con una X	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo

El horario de trabajo será de las [] a las [] horas, mismos que será interrumpido de las [] a las [] para descansar y tomar alimentos. En este contrato queda prohibido el trabajo a menores de 18 años de edad.

SEGUNDA.- Se denomina por trabajador y trabajadora del hogar a toda persona, que presta sus servicios personales remunerados a una persona o familia; para realizar alguna de las siguientes labores en el hogar, como son: limpieza, cocina, lavado, planchado, actividades de recamarera, conducción y aseo de vehículo familiar, cuidado o asistencia de personas, jardinería, atención de casa, conserjes, de vigilancia, cuidado de mascotas y demás actividades propias o inherentes al hogar de una persona o familia, sujetas al régimen de relaciones laborales estipuladas en el apartado “A” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

TERCERA. -Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se denominará a las trabajadoras y trabajadores del hogar “TRABAJADORA” o “TRABAJADOR”, a la persona contratante en el hogar se le denominará “EMPLEADORA” o “EMPLEADOR”, al Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) se le denominará “SINDICATO”, a la Ley Federal del Trabajo “LFT” y al Contrato Colectivo de Trabajo “CONTRATO”.



Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar
 Contrato Colectivo de Trabajo
 Modalidad de entrada por salida

CUARTA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” y el “SINDICATO” acuerdan que la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” afiliada, deberán desarrollar sus labores de acuerdo con lo pactado en el presente “CONTRATO”. Lo no previsto en este “CONTRATO”, le será aplicable a la “LFT”, convenios Internacionales en la materia, los usos, la costumbre, principios generales de derecho y derechos adquiridos.

QUINTA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” reconoce la personalidad jurídica del “SINDICATO”, como el único y exclusivo representante del mayor interés profesional de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” a su servicio, responsabilizándose a tratar con las Representantes Sindicales los asuntos que se deriven de violaciones al presente “CONTRATO”.

SEXTA. - Las partes se obligan a interpretar y ejecutar las disposiciones de este “CONTRATO” con base en el respeto y obligaciones de ambas partes, a la honestidad y al trabajo digno.

SÉPTIMA. - Para los efectos de este “CONTRATO”, la representación del “SINDICATO” residirá en la Secretaría General Colegiada en forma indistinta, o en su caso en las personas a las que se delegue esta facultad.

OCTAVA. - Las labores que desarrollará la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” serán las siguientes:

Marque con una x	Limpieza	Recamarera	Lavado	Cocina sencilla	Planchado
	Labores de mantenimiento	Cocina Intermedia	Cuidado de personas	Jardinería	Alta cocina
	Cuidado de casa o finca	Chofer	Acompañamiento y/o asistencia personal para el hogar	Ama de llaves	Limpieza y cuidado de mascota
	Mayordomo	Actividades en diversos domicilios	Otro (especificar)		

Las actividades antes señaladas corresponden a labores propias e inherentes del hogar de la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”.

NOVENA. - La relación laboral en todo momento será en un ambiente de respeto mutuo a los derechos humanos, dignidad y nunca de manera despectiva. Las condiciones de trabajo deben ser libres de toda forma de acoso o violencia física, moral, psicológica o sexual. Se respetará el derecho a la intimidad y privacidad de ambas partes, en términos del artículo 337 de la “LFT”.

DÉCIMA. - Queda prohibido al “EMPLEADOR” o “EMPLEADORA” retener cualquier documento de identidad o de viaje de la “TRABAJADORA” o “TRABAJADOR”.

I.- DE LOS SALARIOS



DÉCIMA PRIMERA. - Las partes convienen en que el pago de los salarios deberá retribuirse de forma: diaria [] o semanal [] el cual será cubierto de manera puntual e inmediata, en su totalidad y no fraccionado; mismo que constara de la cantidad de [\$XXXXX, (LETRA PESOS 00/100 M.N.) , el cual podrá efectuarse en efectivo otorgando los recibos correspondientes con previo consentimiento de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”, por depósito o transferencia a cuenta bancaria. Los salarios de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” son irrenunciables y no sufrirán modificaciones en su perjuicio.

DÉCIMA SEGUNDA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” se compromete a pagar a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” el salario que ambos acuerden, estipulándolo en el tabulador adjunto, que forma parte de este “CONTRATO” y con base a las actividades que realice, concatenado con el artículo 335 de la “LFT”

DÉCIMA TERCERA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” garantiza, como mínimo, el pago del salario señalado en el tabulador, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por los alimentos que, en su caso, se proporcione y que reciba la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”.

II.- ESPECIFICACIONES DEL TRABAJO DE ENTRADA POR SALIDA

DÉCIMA CUARTA. - El trabajo de entrada por salida es aquel que realiza la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”, en jornada previamente pactada, con hora de entrada y de salida el mismo día y sin habitar en el domicilio de la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”.

DÉCIMA QUINTA. - La jornada de trabajo será:

Marque con una X	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo

El horario de trabajo será de las [] a las [] horas, mismos que será interrumpido de las [] a las [] para descansar y tomar alimentos, dicho horario podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades de la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” y la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” y de acuerdo a lo establecido en la “LFT”; y en todo caso la jornada continua de trabajo no será mayor de ocho horas y dentro de ésta se disfrutará de un desayuno, comida o cena cual sea el caso, gozando con media hora por lo menos; conforme lo establecen el artículo 63 y 64 de la “LFT”. Para el caso de que se labore la jornada nocturna de manera ordinaria y cuando se trate de cuidado de personas u otras relacionadas al trabajo del hogar la jornada máxima de trabajo será de 7 horas siempre y cuando contemple entre las 20:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente en términos del artículo 60 de la “LFT” y será compensado de acuerdo con el artículo 67 de la “LFT”.

DÉCIMA SEXTA. - En el caso de que la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” se vea imposibilitada a acudir el día o días pactados con la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”, por causas de fuerza mayor graves, ésta avisará con al menos 24 horas de anticipación y le será cubierto el pago de salario, a menos que sea de común acuerdo y cubra la jornada de trabajo en otra fecha.

DÉCIMA SÉPTIMA. - En caso de que la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” no requiera el servicio pactado, deberá avisar al menos con 24 horas de anticipación a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”, a menos que exista una causa de fuerza mayor grave que lo impida, de no ser así deberá cubrir el salario íntegro de ese día a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”.

DÉCIMA OCTAVA. - Cuando a solicitud de la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” se requiera realizar una jornada de trabajo extraordinaria a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”, ésta deberá dar su consentimiento y tendrá derecho al pago adicional en los términos de lo que establecen los Artículos 66, 67 y 68 de la “LFT”; cualquier trabajo de esta naturaleza, para realizarse debe ordenarse por escrito para que sea válido. Los asuntos personales de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” serán tratados fuera del horario de trabajo, salvo las emergencias o previo conocimiento y acuerdo con la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”. Para el caso de que la “TRABAJADORA” labore en domingo, además del pago de un salario ordinario se le cubrirá adicionalmente el doble de esa cantidad.

III.- DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y PAGO DE AGUINALDO

DÉCIMA NOVENA. - La “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” tendrá derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año, tal como lo indica el Artículo 77 de “LFT”. Las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Este periodo vacacional aumentará en dos días laborables, a partir del segundo año hasta llegar al cuarto año; a partir ahí, por cada cinco años de servicios, el período de vacaciones aumentará en dos días por lo menos. Cada “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”, otorgará los días vacacionales de acuerdo con el periodo en que la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” hayan iniciado su periodo laboral.

Como ejemplo se aplicará la siguiente tabla:

Años de servicio	Días de trabajo a la semana	Días trabajados al año	Días de vacaciones
1 año	1 día	52 días	1 día
	2 días	104 días	2 días
	3 días	156 días	3 días
	4 días	208 días	4 días
	5 días	260 días	5 días
	6 días	312 días	6 días
2 años	1 día	52 días	3 días
	2 días	104 días	4 días
	3 días	156 días	5 días

	4 días	208 días	6 días
	5 días	260 días	7 días
	6 días	312 días.	8 días
3 años	1 día	52 días	5 días
	2 días	104 días	6 días
	3 días	156 días	7 días
	4 días	208 días	8 días
	5 días	260 días	9 días
	6 días	312 días.	10 días
4 años	1 día	52 días	7 días
	2 días	104 días	8 días
	3 días	156 días	9 días
	4 días	208 días	10 días
	5 días	260 días	11 días
	6 días	312 días.	12 días
5 años a 9 años	1 día	52 días	9 días
	2 días	104 días	10 días
	3 días	156 días	11 días
	4 días	208 días	12 días
	5 días	260 días	13 días
	6 días	312 días.	14 días
10 a 14 años	1 día	52 días	11 días
	2 días	104 días	12 días
	3 días	156 días	13 días
	4 días	208 días	14 días
	5 días	260 días	15 días
	6 días	312 días.	16 días
15 a 19 años	1 día	52 días	13 días
	2 días	104 días	14 días
	3 días	156 días	15 días
	4 días	208 días	16 días
	5 días	260 días	17 días
	6 días	312 días.	18 días

VIGÉSIMA. - La “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” tendrá derecho a gozar de una prima vacacional de por lo menos el 25%, sobre el salario base que le corresponda durante el periodo de vacaciones, tal como lo indica el Artículo 80 de “**LFT**”.

VIGÉSIMA PRIMERA. - Las vacaciones de la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” en ningún caso serán consideradas vacaciones de la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**”, salvo mutuo acuerdo. Tiempo durante el cual deberá pagarse su salario íntegro, y no existirá obligación de prestar sus servicios en un domicilio diferente al contratado. Así mismo durante el periodo o periodos de

vacaciones de la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”, la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” no está obligada acompañar a la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” para prestar sus servicios al lugar al que se desplace, salvo previo acuerdo. De ser el caso se respetarán las condiciones de trabajo pactadas en este “CONTRATO”, los gastos de transporte, alojamiento y alimentación correrán a cargo de la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”.

VIGÉSIMA SEGUNDA. - La “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” tendrá derecho al disfrute de los días de descanso obligatorio previstos en el Art. 74 de la “LFT” con el pago de un salario íntegro, en caso de que dada la discontinuidad de su jornada dichos días correspondan a su jornada semanal, los siguientes días:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 25 de diciembre.

Para el caso de que sea necesario laborar en los días señalados anteriormente los y las trabajadoras tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio a un salario doble por el servicio prestado en ese día de acuerdo con lo previsto en el Artículo 75 de la “LFT”.

“LA TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” gozará del pago de al menos 15 días de aguinaldo, o lo que se acuerde en mayor número de días, y de manera proporcional si tiene menos de un año y que será cubierto a más tardar el día 20 de diciembre de cada año.

IV.- DEL DERECHO AL ESTUDIO, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

VIGÉSIMA TERCERA. - No será motivo de despido, la exigencia de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” al cumplimiento de su contrato y de sus derechos humanos laborales.

VIGÉSIMA CUARTA - Sin perjuicio para el funcionamiento de la actividad familiar, de mutuo acuerdo y cuando sea posible en horas de trabajo, la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” no prohibirá la asistencia de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” a los cursos escolares para conseguir el certificado de la escuela obligatoria de éste u otros cursos de capacitación con finalidad profesional, acorde al artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La constancia de asistencia debe ser exhibida mensualmente a la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”.

VIGÉSIMA QUINTA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” dará permisos con goce de sueldo en caso de fallecimiento de un familiar de primer grado, padre, madre, cónyuge, hija(s) o hijo(s), por los 3 días hábiles siguientes a cuando ello ocurra.

VIGÉSIMA SEXTA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” dará de alta a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” en el Instituto Mexicano del Seguro Social, enterando a ésta de la cuota obrera que corresponda retener por este concepto, entregando copia de la solicitud de incorporación y el recibo o ficha de depósito mensual que corresponda.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” proporcionará a la “TRABAJADORA” embarazada la protección que establece la fracción V del Artículo 123 Constitucional y la “LFT”, para el caso no podrá solicitar constancia de no gravidez, ni despedir a la “TRABAJADORA” por razón de su embarazo, considerando además de las especificaciones que señalen las normas nacionales e internacionales y en todo momento, la “TRABAJADORA” en esta condición tendrá derecho a mantener su estabilidad en el empleo durante y después del embarazo.

VIGÉSIMA OCTAVA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” otorgará al “TRABAJADOR” que sea padre de un menor un permiso de paternidad por cinco días laborables con goce de sueldo, en términos de lo establecido en el artículo 132 de la “LFT”.

VIGÉSIMA NOVENA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” proporcionará capacitación y adiestramiento a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”, para el manejo de aparatos electrodomésticos, equipos y utensilios, así como las actividades a realizar para el mejor funcionamiento del hogar.

V.- DE LAS CONDICIONES Y CORRESPONSABILIDADES EN EL TRABAJO

TRIGÉSIMA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” aplicará las medidas necesarias en favor de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” en materia de seguridad, salud, bienestar y medio ambiente de trabajo, para su seguridad y protección personal. Así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. Asimismo, la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” se obliga a cumplir en todo momento con las obligaciones especiales que establece el artículo 337 de la LFT.

TRIGÉSIMA PRIMERA- La “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”, ejecutará el trabajo con responsabilidad, cuidado y esmero apropiado en forma, tiempo y lugar convenido. Asimismo, la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” se obliga a cumplir en todo momento con las obligaciones que establece el artículo 340 de la “LFT”.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” proporcionará oportunamente a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” los uniformes, de ser requerido, utensilios, instrumentos, materiales e instrucción y capacitación general necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes. La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”, no podrá exigir remuneración alguna por el desgaste natural, caso fortuito o fuerza mayor que sufran los uniformes, utensilios, instrumentos y materiales de trabajo. Así mismo la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” se obliga a poner el mayor cuidado en la conservación del manejo del hogar y conservará en buen estado los bienes del

hogar, así como los instrumentos y utensilios que se le hayan dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa fabricación.

TRIGÉSIMA TERCERA. - La “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” se obliga a comunicar a la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” las deficiencias que adviertan en el centro de trabajo, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de las demás personas.

TRIGÉSIMA CUARTA. - La “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” y la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” se comprometen a no difundir, ni brindar datos generales, personales ni sensibles de la que tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeña. Así mismo se guardará cuidadosamente los secretos de la familia de la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**”.

TRIGÉSIMA QUINTA. - “**LA TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” se obliga a no permitir el acceso a personas ajenas al centro de trabajo ni brindar datos o información de la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” ni de su familia, sin previo conocimiento y autorización expresa de éstos.

VI.- DE LA SEPARACIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA LA “EMPLEADORA” O EL “EMPLEADOR”

TRIGÉSIMA SEXTA. - Queda convenido que antes de tomar medidas en contra de la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**”, deberá garantizarse el derecho a ser oída y escuchada, para que pueda aportar elementos de prueba en su defensa. La “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” una vez otorgada esta garantía si lo estima conveniente, tomará la decisión de la separación laboral bajo su responsabilidad y deberá realizar el pago de indemnización correspondiente a la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” como lo establece el Artículo 50 de la “**LFT**”. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el primer año de servicios, la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**”, tendrá derecho a una indemnización proporcional al tiempo de servicios prestados.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. - El contrato de trabajo se extingue con la muerte de uno de los contratantes. Ante la muerte de la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**”, la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” sufragará los gastos del sepelio tal como lo indica el Artículo 339 de la “**LFT**”; y se entregará finiquito a sus familiares descendientes o ascendientes en primer grado o a quien previamente se haya designado, que incluya al menos pago de prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional correspondiente y proporcional al último año laborado. En caso de fallecimiento de la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**”, la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**”, tendrá derecho a percibir del beneficiario el pago correspondiente a la prima de antigüedad y prestaciones legales.

TRIGÉSIMA OCTAVA. - Las partes están de acuerdo en que la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” avisará a la “**TRABAJADORA**” o “**TRABAJADOR**” de la rescisión de la relación de trabajo con al menos diez días de anticipación.



TRIGÉSIMA NOVENA. - La “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” designa a las siguientes personas como beneficiarios, conforme a lo establecido por la fracción X. del artículo 25 y por el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo: [_____].

DISPOSICIONES EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL

CUADRAGÉSIMA. - Acuerdan las partes que la “**EMPLEADORA**” o “**EMPLEADOR**” respetará la libertad de asociación y negociación colectiva de la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” absteniéndose de cualquier acto de injerencia, discriminación, acoso o violencia hacia aquella con motivo de su afiliación sindical.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA. -Queda convenido que la “**EMPLEADORA**” o “**EMPLEADOR**” permitirá a la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” tener las facilidades necesarias para el ejercicio de sus derechos en materia de Libertad Sindical en términos de los Estatutos, la “**LFT**” y Convenios Internacionales, el cumplimiento de esta cláusula no será una causal para el descuento de días de trabajo o disminución de salarios, salvo pacto en contrario, y la “**TRABAJADORA**” o “**TRABAJADOR**” deberá avisar con la oportunidad debida. Esta disposición será aplicable siempre y cuando no se afecte el trabajo convenido.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA. - Para el pleno cumplimiento de los derechos de Democracia Sindical la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” deberá entregar de forma impresa a la “**TRABAJADORA**” o a el “**TRABAJADOR**” una copia de su Contrato de Trabajo y permitir que el “**SINDICATO**” ponga a disposición, en la forma que previamente acuerden, convocatorias, resultados de votaciones y demás documentos necesarios para el cumplimiento de los derechos colectivos previstos en los Estatutos Sindicales, la “**LFT**” y Convenios Internacionales, en lo que resulte aplicable.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Las partes convienen en que el presente “**CONTRATO**”, entrará en vigor a las 00:01 horas del día 1º de enero de cada año, independientemente de la fecha del acuerdo entre las partes o su depósito ante las autoridades laborales y será revisado consecuentemente, tomando esa fecha y hora, de acuerdo con la “**LFT**”.

SEGUNDO. - Se entiende por ambas partes que lo no especificado en este “**CONTRATO**” y que esté establecido en la “**LFT**” y en leyes aplicables en la materia, que estipulen beneficios para la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” se tendrá por pactado.

TERCERO. - Las condiciones de trabajo establecidas en el presente “**CONTRATO**”, no limita las mejoras actuales o futuras que puedan llegar a acordar las partes.

Lugar y Fecha: _____



Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar
Contrato Colectivo de Trabajo
Modalidad de entrada por salida

LA "EMPLEADORA" o "EL EMPLEADOR"

Nombre y Firma

EI SINDICATO

Nombre y Firma

Nombre y Firma

Nombre y Firma



TABULADOR DE SALARIO

El salario que se establece a la trabajadora del hogar es en función del trabajo efectivo de acuerdo al conocimiento y capacidades profesionales para desarrollar para la empleadora o el empleador en su hogar.

Puesto	Trabajadora del Hogar
Salario Diario	\$ _____
Nombre	_____
Fecha de Ingreso	____/____/____
	Día Mes Año
Nacionalidad	_____
Edad	_____
Estado Civil	_____
CURP	_____
Domicilio	_____

LA "EMPLEADORA" o "EL EMPLEADOR"

Nombre y Firma

EI SINDICATO

Nombre y Firma

Nombre y Firma

Nombre y Firma

FIRMA DE ENTERADA

LA "TRABAJADORA" o el "EL TRABAJADOR"

Nombre y Firma