



## 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 número de 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, Del. Cuauhtémoc, Código Postal 06500, 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 “**PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**” del hogar de Planta y la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” definirán las actividades a desempeñar en el domicilio de la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” que se realizará en una jornada de lunes a sábado con un horario de las [ ] a las [ ] horas, mismo que será interrumpido de las [ ] a las [ ] horas para descansar y tomar alimentos, teniendo como días/ día de descanso los/ el días/ días [ ].

En este contrato queda prohibido el trabajo a menores de 15 años.

Tratándose de “**PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR**” mayores de quince años, para su contratación el “**EMPLEADOR**” patrón deberá:

- I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.
- II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.
- III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la “**EMPLEADORA**” se haga cargo de que finalice la misma.

En el caso en el que la adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro.



**SEGUNDA.-** Se denomina “**PERSONA TRABAJADORA DEL HOGAR** ” aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

**TERCERA.** -Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se denominará a las personas trabajadoras y los 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**”.

**CUARTA.** - La “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” y el “**SINDICATO**” acuerdan que la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” afiliada/afiliado, 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**”, los 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:



Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar  
 Contrato Colectivo de Trabajo  
 Modalidad de planta

Marqu e 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	Ama de llaves	Limpieza y cuidado de mascota
	Mayordomo		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, conforme a lo establecido por el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo. 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. Asimismo, queda prohibido al **“EMPLEADOR”** o **“EMPLEADORA”** retener cualquier documento de identidad o de viaje de la **“TRABAJADORA”** o **“TRABAJADOR”**.

### I.- DE LOS SALARIOS

**DÉCIMA.** - 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 o 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 PRIMERA.** - 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, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 335 de la **“LFT”**

**DÉCIMA SEGUNDA.** - 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 y habitación que, en su caso, se proporcione y que reciba la **“TRABAJADORA”** o el **“TRABAJADOR”**.

La **“EMPLEADORA”** garantizará en todos los casos los alimentos para la **“TRABAJADORA”** o el **“TRABAJADOR”**.

La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” garantizará a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” además de los alimentos, la habitación.

La retribución de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación.

Los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

## II.- ESPECIFICACIONES DEL TRABAJO DE PLANTA

**DÉCIMA TERCERA.** – Trabajo de Planta es el que se refiere al trabajo que se realiza de manera permanente en casa-habitación de la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”.

**DÉCIMA CUARTA.** - La “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”, disfrutará de un desayuno, comida y cena gozando de media hora, en cada caso por lo menos. En esta hipótesis, de acuerdo con el artículo 334 de “LFT”, la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” deberá proporcionar los tres alimentos, que serán de buena calidad, nutritivos y suficientes; así como de un espacio destinado solo para dormitorio que tendrá condiciones dignas, cómodas, higiénicas, seguras y de privacidad para el descanso y aseo personal. Deberá estar alejado de todo riesgo a la salud (humo y de cualquier sustancia tóxica), de humedad y mascotas.

**DÉCIMA QUINTA.** - La “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” tiene derecho a un descanso nocturno mismo que durará como mínimo nueve horas consecutivas, sin que se le interrumpa; además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las labores matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias.

Los periodos durante los cuales la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras, en cumplimiento a lo previsto en el Artículo 333 de la “LFT”.

**DÉCIMA SEXTA.** - La “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” podrá disponer de su tiempo libremente fuera de su jornada de trabajo, lo que será siempre respetado por la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”. Los asuntos personales de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” serán tratados fuera del horario de trabajo, salvo las emergencias o previo acuerdo con la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”.

**DÉCIMA SÉPTIMA.** - Está considerado trabajo ordinario nocturno el prestado desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas y será compensado de acuerdo con el Artículo 67 la “LFT”.

**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 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**”.

**DÉCIMA NOVENA.** - El descanso semanal para la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**”, será de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo, porque así lo establece el Artículo 336 de la “**LFT**”.

**VIGÉSIMA.** - La “**EMPLEADORA**” o “**EMPLEADOR**” está de acuerdo en que el “**TRABAJADOR**” o la “**TRABAJADORA**” no está obligada a permanecer en el lugar de trabajo o acompañar a los miembros del hogar durante los descansos diarios, semanales o periodos vacacionales anuales.

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

**VIGÉSIMA PRIMERA.** - La “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” que tenga a partir de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables **por lo menos**. Este periodo vacacional aumentará en dos días laborables, a partir del segundo año hasta llegar a doce días en el cuarto año; a partir de ahí, por cada cinco años de servicios el período de vacaciones aumentará en dos días por lo menos, así lo indica el Artículo 76 de la “**LFT**”. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración económica.

Como ejemplo se aplicará la siguiente tabla:

Años de servicio	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 a 9 años	14 días
10 a 14 años	16 días
15 a 19 años	18 días
20 a 24 años	20 días
25 a 29 años	22 días
30 a 34 años	24 días
35 a 39 años	26 días

Estas vacaciones se otorgarán sin perjuicio de los derechos adquiridos en los contratos individuales o convenidos de palabra establecidos entre la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” y la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” y podrá disfrutarse previo acuerdo al menos en dos periodos. En cualquier caso, gozará de una prima vacacional de al menos 25%, sobre el salario base que deberá cubrirse previo al disfrute del periodo de vacaciones, así lo establece el Artículo 80 de “LFT”.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.** - Las vacaciones deberán concederse a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

**VIGÉSIMA TERCERA.** - 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”, salvo que los gastos de transporte, alojamiento y alimentación correrán a cargo de la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”.

**VIGÉSIMA CUARTA** - 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 a 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 QUINTA.** - 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 SEXTA** - 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 SEPTIMA.** - 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 OCTAVA.** - La “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” dará de alta a la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” en el Instituto Mexicano del Seguro Social<sup>1</sup>, 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 NOVENA.** - 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.

**TRIGÉSIMA.** - 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**”.

**TRIGÉSIMA PRIMERA.** - 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 SEGUNDA-** 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

---

<sup>1</sup> Personas trabajadoras y personas empleadoras exigirán un mecanismo adecuado y sencillo de afiliación al seguro social obligatorio.

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 TERCERA-** La **“TRABAJADORA”** o el **“TRABAJADOR”**, ejecutará el trabajo con responsabilidad, cuidado y esmero apropiado en forma, tiempo y lugar convenido.

**TRIGÉSIMA CUARTA.** - 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 QUINTA.** 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 SEXTA.** -. - 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 SÉPTIMA.** - **“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 OCTAVA** - 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 NOVENA.** - 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**” y 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.

**CUADRAGÉSIMA.**- 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.

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA.** - 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 DEMOCRACIA SINDICAL**

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.** - 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 TERCERA.** -Queda convenido que la “**EMPLEADORA**” o “**EMPLEADOR**” permitirá a la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” disponer del tiempo necesario para el ejercicio de sus derechos en materia de Democracia 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.

**CUADRAGÉSIMA CUARTA.** - 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 Colectivo 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 la vigencia 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 el \_\_\_\_\_, independientemente de la fecha del acuerdo entre las partes o su



Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar  
Contrato Colectivo de Trabajo  
Modalidad de planta

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 y convenios internacionales ratificados por el Estado Mexicano, 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: \_\_\_\_\_

LA “EMPLEADORA” o “EL EMPLEADOR”

EI SINDICATO

-----

-----

Nombre y Firma

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	_____



Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar  
Contrato Colectivo de Trabajo  
Modalidad de planta

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