

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

MODALIDAD ENTRADA POR SALIDA

GENERALIDADES

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, que celebran por un lado la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” de Nombre: _____ con domicilio en _____

como lugar de la fuente de trabajo y por otro lado, el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)**, representado por las CC. Marcelina Bautista Bautista y/o Ana Laura Aquino Gaspar y/o Esperanza Martha Leal Morales o quien designen en su representación, en su carácter de Secretarías Generales Colegiadas, con domicilio social ubicado en Río Neva número 16, PB, Col. Cuauhtémoc, 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 tiene por objeto establecer las condiciones laborales bajo las cuales el o la trabajadora del hogar de entrada por salida y el o la empleadora definirán las actividades a desempeñar en el domicilio de la “**EMPLEADORA**” que se realizará en un horario de labores de las _____ a las _____ los días _____. 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 inherentes al hogar, 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**”.

CUARTA. - La “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” y el “**SINDICATO**” acuerdan que la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” afiliada, deberán desarrollar sus labores de acuerdo a lo pactado en el presente “**CONTRATO**”. A 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.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

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: de limpieza (), cocina sencilla (), cocina intermedia () alta cocina (), recamarera (), lavado (), planchado (), labores de mantenimiento (), cuidado de personas (), acompañamiento y/o asistencia personal (), jardinería (), cuidado de casa o fincas (), chofer (), limpieza y cuidado de mascotas (), actividades en diversos domicilios (), ama de llaves (), mayordomo () u otra (especificar)

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”.

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; podrá efectuarse en efectivo otorgando los recibos correspondientes o por depósito o transferencia a la cuenta bancaria que será con previo consentimiento de la “TRABAJADORA” o “TRABAJADOR”. 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, concatenado con 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 que en su caso se proporcione y que reciba la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR”.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

II.- ESPECIFICACIONES DEL TRABAJO DE ENTRADA POR SALIDA.

DÉCIMA TERCERA. - 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 CUARTA. - El horario de trabajo será acordado por la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” y la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**”; 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 respectivamente 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**”.

DÉCIMA QUINTA. - 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, a menos de que sea de común acuerdo y cubra la jornada de trabajo en otra fecha.

DÉCIMA SEXTA. - 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 SÉPTIMA. - 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 día 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 OCTAVA. - 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 al periodo en que la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” hayan iniciado su periodo laboral.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

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 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

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

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

VIGÉSIMA. - 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 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 PRIMERA. - 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;
- VIII. 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**” 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.

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

VIGESIMA TERCERA - 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 u otros cursos de capacitación con finalidad profesional, acorde al artículo 3° de la

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La constancia de asistencia debe ser exhibida mensualmente a la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”.

VIGESIMA CUARTA. - 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 siguientes a cuando ello ocurra.

VIGESIMA QUINTA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” dará de alta a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” en el Instituto Mexicano del Seguro Social.¹

VIGESIMA SEXTA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” proporcionará a la “TRABAJADORA” embarazada la protección que establece la fracción V del Artículo 123 Constitucional, 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.

VIGESIMA SÉPTIMA. - 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

VIGESIMA OCTAVA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” aplicará las medidas necesarias en favor de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” en materia de seguridad, 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.

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

TRIGÉSIMA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” proporcionará oportunamente a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” los utensilios, instrumentos y materiales 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 utensilios, instrumentos y materiales de trabajo. Así mismo la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” 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.

¹ Nota: Trabajadoras y Empleadoras exigirán un mecanismo adecuado y sencillo de afiliación al Seguro Social obligatorio

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

TRIGÉSIMA PRIMERA. - Brindar aviso tan pronto como se tengan conocimiento de las enfermedades contagiosas que padezcan en ambos casos tanto la **"TRABAJADORA"** o el **"TRABAJADOR"** como la **"EMPLEADORA"** o el **"EMPLEADOR"**. La **"EMPLEADORA"** o el **"EMPLEADOR"** en su caso deberán pagar a la **"TRABAJADORA"** o el **"TRABAJADOR"** el salario que le corresponde hasta por un mes en términos de lo estipulado en el **Artículo 338** de la **"LFT" fracción I.** "Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes; **II.** Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y **III.** Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial".

TRIGÉSIMA SEGUNDA. - 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 TERCERA. - 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.

TRIGÉSIMA CUARTA. - **"LA TRABAJADORA"** o el **"TRABAJADOR"** no permitirá 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 QUINTA - 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 SEXTA. - 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.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Las partes convienen en que el presente **“CONTRATO”**, entrará en vigor a las 00:01 horas del día 1º de enero de 2018, 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 ley.

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: _____

LA “EMPLEADORA” O EL “EMPLEADOR”

EL SINDICATO

Nombre y Firma

Nombre y Firma

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

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 a desarrollar para la empleadora o el empleador en su hogar.

PUESTO: "TRABAJADORA DEL HOGAR"

Salario Diario \$ _____

NOMBRE _____

FECHA DE INGRESO _____

Lugar y fecha: _____

LA "EMPLEADORA" O EL "EMPLEADOR"

POR EL SINDICATO

Nombre y Firma

Nombre y Firma

FIRMA DE ENTERADA

LA "TRABAJADORA"

Nombre y Firma

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

MODALIDAD PLANTA

GENERALIDADES

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, que celebran por un lado la “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” de Nombre: _____ con domicilio en

_____ como lugar de la fuente de trabajo y por otro lado, el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)**, representado por las CC. Marcelina Bautista Bautista y/o Ana Laura Aquino Gaspar y/o Esperanza Martha Leal Morales o quien designen en su representación, en su carácter de Secretarías Generales Colegiadas, con domicilio social ubicado en Río Neva número 16, PB, Col. Cuauhtémoc, 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 tiene por objeto establecer las condiciones laborales bajo las cuales la trabajadora del hogar de Planta y el o la empleadora definirán las actividades a desempeñar en el domicilio de la “**EMPLEADORA**”. 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 inherentes al hogar, 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**”.

CUARTA. - La “**EMPLEADORA**” o el “**EMPLEADOR**” y el “**SINDICATO**” acuerdan que la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” afiliada, deberán desarrollar sus labores de acuerdo a lo pactado en el presente “**CONTRATO**”. A 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.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

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: de limpieza (), cocina sencilla (), cocina intermedia () alta cocina (), recamarera (), lavado (), planchado (), labores de mantenimiento (), cuidado de personas (), acompañamiento y/o asistencia personal(), jardinería (), cuidado de casa o fincas (), chofer (), limpieza y cuidado de mascotas (), actividades en diversos domicilios (), ama de llaves (), mayordomo () u otra (especificar)

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**”.

I.- DE LOS SALARIOS

DÉCIMA. - Las partes convienen en que el pago de los salarios deberá retribirse de forma: semanal () o quincenal (); el cual será cubierto de manera puntual e inmediata, en su totalidad y no fraccionado; podrá efectuarse en efectivo otorgando los recibos correspondientes o por depósito o transferencia a cuenta bancaria será con previo consentimiento de la “**TRABAJADORA**” o “**TRABAJADOR**”. Los salarios de la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” son irrenunciables y no sufrirán modificaciones en su perjuicio y dada la calidad de “**TRABAJADORA**” o “**TRABAJADOR**” de planta, le resulta aplicable el artículo 334 de la “**LFT**” para el cálculo de dicha cantidad.

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, concatenado con 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 que en su caso se proporcione y que reciba la “**TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**”.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

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.

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, porque así lo estipula 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 “**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 “**LFT**”.

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

VIGÉSIMA. - 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

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

segundo año hasta llegar a doce días en el cuarto año; a partir 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 PRIMERA. - Las vacaciones deberán concederse a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- 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 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 TERCERA. - 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:

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

- 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;
- VIII. 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.

VIGESIMA CUARTA. - No será motivo de despido la exigencia de la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” el cumplimiento de su contrato y de sus derechos humanos laborales.

VIGÉSIMA QUINTA. - 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 u otros cursos de capacitación con finalidad profesional, acorde al artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La constancia de asistencia debe ser exhibida mensualmente a la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”.

VIGÉSIMA SEXTA. – La “EMPLEADORA” o “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 3 días hábiles.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA. - La “EMPLEADORA” o “EMPLEADOR” dará de alta a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” en el Instituto Mexicano del Seguro Social.¹

VIGESIMA OCTAVA. - La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” proporcionará a la “TRABAJADORA” embarazada la protección que establece la fracción V del Artículo 123 Constitucional, 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.

¹ Nota: Trabajadoras y Empleadoras exigirán un mecanismo adecuado y sencillo de afiliación al seguro social obligatorio

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

VIGESIMA 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, 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.

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

TRIGÉSIMA SEGUNDA. – La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” proporcionará oportunamente a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” los utensilios, instrumentos y materiales 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 utensilios, instrumentos y materiales de trabajo. Así mismo la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” 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. - Brindar aviso tan pronto como se tengan conocimiento de las enfermedades contagiosas que padezcan en ambos casos tanto la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” como la “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR”. La “EMPLEADORA” o el “EMPLEADOR” en su caso deberán pagar a la “TRABAJADORA” o el “TRABAJADOR” el salario que le corresponde hasta por un mes en términos de lo estipulado en el **Artículo 338** de la “LFT” **Fracción I.** Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes; **II.** Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y **III.** Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

TRIGÉSIMA CUARTA. - 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 QUINTA. – 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

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

que tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeña. Así mismo se guardará cuidadosamente los secretos de la familia.

TRIGÉSIMA SEXTA. - “**LA TRABAJADORA**” o el “**TRABAJADOR**” no permitirá 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 SÉPTIMA - 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 OCTAVA. - 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.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Las partes convienen en que el presente **"CONTRATO"**, entrará en vigor a las 00:01 horas del día 1º de enero de 2018, 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 ley.

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: _____

LA "EMPLEADORA" O EL "EMPLEADOR"

EL SINDICATO

Nombre y Firma

Nombre y Firma

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR (SINACTRAHO)

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 a desarrollar para la empleadora o el empleador en su hogar.

PUESTO: "TRABAJADORA DEL HOGAR"

Salario Diario \$ _____

NOMBRE _____

FECHA DE INGRESO _____

Lugar y fecha: _____

LA "EMPLEADORA" O EL "EMPLEADOR"

POR EL SINDICATO

Nombre y Firma

Nombre y Firma

FIRMA DE ENTERADA

LA "TRABAJADORA"

Nombre y Firma