



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR

(CAPÍTULO XIII, LFT)

MARZO 2021



CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR

(CAPÍTULO XIII, LFT)

Contrato de trabajo del hogar que celebran por una parte _____, a quien en lo sucesivo se denominará “la persona empleadora”, y por la otra _____, a quien se denominará como “la persona trabajadora”, en conjunto denominadas “las partes”, quienes están conformes en sujetarse a las cláusulas que más adelante se señalan, de conformidad con las siguientes:

DECLARACIONES

I. La persona empleadora manifiesta tener por domicilio el ubicado en _____

(CALLE, NÚMERO INTERIOR, NÚMERO EXTERIOR, COLONIA, MUNICIPIO/ALCALDÍA, CÓDIGO POSTAL, CIUDAD/ESTADO) para lo que se anexa al presente contrato copias de identificación oficial y del comprobante de domicilio (AGREGADOS COMO ANEXOS AL PRESENTE).

II. La persona trabajadora declara por domicilio el ubicado en _____

(CALLE, NÚMERO INTERIOR, NÚMERO EXTERIOR, COLONIA, MUNICIPIO/ALCALDÍA, CÓDIGO POSTAL, CIUDAD/ESTADO) para lo que se anexa al presente contrato copias de identificación oficial y del comprobante de domicilio (AGREGADOS COMO ANEXOS AL PRESENTE).

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Naturaleza y objeto del trabajo. La persona trabajadora es 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, conforme a lo establecido en la ley vigente.

Las modalidades para desempeñar dichas actividades para una persona empleadora podrán ser:

- A. Con residencia en el domicilio donde realicen sus actividades.
- B. Cuando no residan en el domicilio donde realicen sus actividades y tengan una sola persona empleadora.
- C. Cuando desempeñen su labor para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

IDENTIFICAR Y MARCAR CON X LA MODALIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA:

A

B

C

IMPORTANTE: En caso de que la persona trabajadora se encuentre bajo la modalidad C, será necesario firmar un contrato con cada persona empleadora.

Para una adecuada descripción de las obligaciones que derivan del presente contrato, las partes acuerdan que la persona trabajadora desempeñará de forma principal labores domésticas como las marcadas con X en el siguiente cuadro:

Aseo del hogar	<input type="checkbox"/>	Cocinar	<input type="checkbox"/>	Otro (especificar)	<input type="checkbox"/>
Asistencia	<input type="checkbox"/>	Lavar ropa	<input type="checkbox"/>	_____	
Apoyo en cuidados	<input type="checkbox"/>				

Los servicios convenidos no incluyen la obligación de asistencia a personas que, por condiciones de edad o salud, de carácter permanente, requieran atención o cuidados especiales. De igual manera, en el caso de la categoría de Apoyo en cuidados se realizarán como apoyo más no como responsabilidad de la persona trabajadora para las niñas, niños, personas adultas mayores o con discapacidad.

SEGUNDA.- Lugar de prestación del trabajo. Las partes acuerdan que los servicios deberán ser prestados de manera exclusiva en

(CALLE, NÚMERO INTERIOR, NÚMERO EXTERIOR, COLONIA, MUNICIPIO/ALCALDÍA, CÓDIGO POSTAL, CIUDAD/ESTADO)

TERCERA.- Monto, forma y periodo de pago. La persona trabajadora tendrá derecho a percibir las siguientes prestaciones como remuneración de su trabajo:

Por la cantidad de **(INDICAR CON NÚMEROS Y LETRAS)**

\$_____ pesos en moneda nacional.

En especie **(INDICAR MONTOS Y CONCEPTOS, ESTO APLICA PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE MODALIDAD A)**

\$_____.¹

Ambas prestaciones forman parte del salario y se toman en cuenta para los efectos legales y administrativos a que haya lugar.

A solicitud de la persona trabajadora, el pago en dinero podrá realizarse por medio de cheque, o depósito en alguna cuenta que la persona trabajadora indique **(EN CASO DE CONTAR CON TARJETA BANCARIA, AGREGAR LOS DATOS DE NOMBRE, NÚMERO CUENTA, CLABE INTERBANCARIA Y BANCO).**

Asimismo, el pago deberá realizarse cada periodo: **(SEÑALAR CON UNA X LA TEMPORALIDAD DEL PAGO).**

Semanal

Quincenal

¹ La persona empleadora podrá pactar, además del pago en dinero con la persona trabajadora, un pago en **especie** por concepto de alimentación y hospedaje que se da en el lugar de trabajo y que **es equivalente al 50%** del salario pagado en efectivo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

El pago de las horas de trabajo extra se establece en **(INDICAR CON NÚMEROS Y LETRAS)** \$_____ pesos en moneda nacional, equivalente a una hora del salario por jornada.

IMPORTANTE: En ningún caso la persona trabajadora podrá trabajar más de tres horas extras por día.

Solo para el caso de una persona trabajadora de modalidad A, se deberá otorgar de forma adicional a lo anterior:

1. Una habitación dentro del hogar, que cuente con todos los servicios y condiciones dignas, cómodas, higiénicas, seguras y de privacidad para el descanso, ocio y aseo personal.

IMPORTANTE: Bajo ninguna condición, la persona trabajadora compartirá estancia con ningún miembro de la familia de la persona empleadora.

2. Disfrutar de desayuno, comida y cena durante media hora en cada caso.

IMPORTANTE: Los alimentos no podrán ser de menor calidad o cantidad de la habitual en la familia.

CUARTA. - Afiliación y pago a la Seguridad Social. La persona empleadora afiliará a la persona trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social.

QUINTA.- Jornada de trabajo. La persona trabajadora estará sujeta a una jornada de trabajo de 8 horas comprendidas entre las 06:00 y las 20:00 horas, que se distribuirá de la siguiente manera **(SELECCIONAR MÁXIMO SEIS DÍAS DE TRABAJO)**.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo

La persona trabajadora de modalidad A deberá contar con un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas y de un descanso mínimo diario diurno de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria pueda extenderse de las ocho horas indicadas por la ley.

Los periodos en los cuales la persona trabajadora no disponga libremente de su tiempo y permanezca a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de naturaleza laboral y/o cuando se excedan las ocho horas establecidas, deberán considerarse como horas extras.

SEXTA.- Día de descanso. La persona trabajadora tiene derecho a día y medio de descanso ininterrumpido. Las partes convienen que el descanso semanal de la persona trabajadora con pago de salario íntegro serán los días **(INDICAR LOS DÍAS)** _____ de cada semana.

IMPORTANTE: Las partes pueden convenir la acumulación de los medios días de descanso cada dos semanas.

SÉPTIMA.- Días de descanso obligatorio. Son días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro el 1º de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, el 1º de mayo, el 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre, y los días que sean determinados por las Comisiones Electorales Estatales o Federales para acudir a elecciones, de conformidad con lo estipulado en el art. 74 de la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA.- Vacaciones y prima vacacional. Después de un año de trabajo, la persona trabajadora contará con un periodo continuo de vacaciones pagadas cada año que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará dos días laborales cada año subsecuente hasta llegar a doce. Después del cuarto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de trabajo.

La persona trabajadora tiene derecho a recibir una prima vacacional adicional al salario. La prima vacacional se conforma al menos por el veinticinco por ciento del salario correspondiente al periodo de vacaciones.

NOVENA.- Uniforme de trabajo. En el caso de que la persona trabajadora utilice uniforme, éste deberá ser proporcionado por la persona empleadora, y queda prohibido deducirlo del salario. De igual manera, el uniforme debe ser digno, cómodo, y la obligación de vestirlo se reduce a la jornada de trabajo.

Se encuentra prohibido exigir a la persona trabajadora el uso obligatorio de uniforme, delantal o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

DÉCIMA.- Instrumentos de trabajo. La persona empleadora tiene la obligación de proporcionar todos los instrumentos y las materias primas que la persona trabajadora requiera para el ejercicio de sus labores.

La persona trabajadora no deberá pagar de su salario estos instrumentos y materias primas.

En el caso de que la persona empleadora comisione a la persona trabajadora la adquisición de estos instrumentos o materias primas, cualquier circunstancia adversa a éstos o la persona trabajadora serán entera responsabilidad de a persona empleadora.

DÉCIMA PRIMERA.- Acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación por cualquier causa. En caso acoso u hostigamiento sexual, la persona trabajadora acudirá a la Fiscalía de Justicia correspondiente, a efecto de levantar la denuncia por los actos sexuales que violenten su integridad física, emocional y psicológica.

En caso de violencia laboral o discriminación, la persona trabajadora acudirá, si así lo desea, ante la autoridad laboral competente a solicitar su intervención para conciliar el problema o terminar la relación laboral.

La persona empleadora se encuentra obligada a realizar el pago íntegro de los salarios y de las aportaciones de seguridad social durante el tiempo que la autoridad correspondiente tarde en resolver en favor de la persona trabajadora.

En el caso de que la persona trabajadora esté contratada bajo la modalidad A y por la naturaleza del evento disputado deba cambiar de residencia, el salario se computará como el 50% al que se sumará una cantidad igual por concepto de alimentos y habitación.

DÉCIMA SEGUNDA.- Rescisión del contrato de trabajo. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona empleadora:

I. Engañarlo con documentos falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de

rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios la persona trabajadora;

II. Incurrir durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de la persona empleadora, sus familiares u otras personas, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer fuera del servicio, contra la persona empleadora, sus familiares o personas afines a estos, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del hogar o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

IX. Revelar secretos o dar a conocer asuntos de carácter reservado, tales como los bienes muebles que existen en el hogar, entre otros, que resulte o pueda resultar en perjuicios para el hogar o la familia;

X. Tener más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso de la persona empleadora o sin causa justificada;

XI. Desobedecer a la persona empleadora o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, la persona trabajadora deberá

poner este último dato en conocimiento de la persona empleadora y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La persona empleadora deberá dar aviso por escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente a la persona trabajadora en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal Laboral competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La falta de aviso a la persona trabajadora de manera personal o por conducto del Tribunal Laboral, por sí sola presumirá que la separación no es justificada, salvo prueba que acredite lo contrario.

DÉCIMA TERCERA.- Terminación del contrato. La persona trabajadora podrá dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento sin responsabilidad, dando aviso a la persona empleadora con ocho días de anticipación.

La persona empleadora podrá terminar el contrato dando aviso a la persona trabajadora con ocho días de anticipación y pagando la indemnización que corresponda, a razón de veinte días de salario por cada año de servicio prestado, al menos.

DÉCIMA CUARTA.- Fecha de inicio y duración del contrato. Las partes dejan constancia que la persona trabajadora comenzó a prestar servicios para la persona empleadora con fecha _____. **(DÍA, MES y AÑO)**. Este contrato tendrá una duración de carácter indefinida.

DÉCIMA QUINTA.- Autoridades laborales. Las autoridades laborales competentes de conocer sobre alguna problemática en la relación laboral de las partes son las que se encuentren en el Estado de la República donde se firme este contrato.

En todo momento, prevalecerá la conciliación entre las partes para soluciones los conflictos derivados de la relación laboral, salvo los casos de hostigamiento o acoso sexual.

Tras leerse en voz alta y estar ambas partes enteradas de su contenido, el presente contrato de trabajo se firma al margen y al calce por la persona trabajadora y la persona empleadora en dos ejemplares del mismo contenido y fecha, quedando en este mismo acto un ejemplar en poder de cada parte.

LA PERSONA EMPLEADORA ESTARÁ OBLIGADA A MANTENER EN EL LUGAR DE TRABAJO UN EJEMPLAR FIRMADO DE ESTE CONTRATO.

PERSONA EMPLEADORA

PERSONA TRABAJADORA

Firma

Firma

Nombre

Nombre

TESTIGO

TESTIGO

Firma

Firma

Nombre

Nombre