



GUÍA

de apoyo para
empleadoras
hacia un **trabajo**
digno



Guía de apoyo para **empleadoras** hacia un **trabajo digno**

2018

Facebook: CACEH centro de capacitación para empleadas del hogar.

Correo electrónico: sinactraho18@gmail.com

Página web: <https://www.sinactraho.org.mx/>

Twitter: @untrabajodigno

Teléfono: (55) 52 07 54 66



Los y las Trabajadoras del Hogar son personas que realizan trabajo doméstico para un hogar u hogares dentro de una relación de trabajo. Actualmente, muchas familias necesitan contratar trabajo del hogar para poder cumplir con sus propias obligaciones laborales y para tener tiempo de descanso.

Es un trabajo digno que históricamente no ha tenido el reconocimiento social, económico y laboral que se merece, por ello, muchas personas que se emplean en el trabajo del hogar sufren de discriminación y malas condiciones laborales.

¿Por qué llamar trabajadoras del hogar a quienes trabajan en casa obteniendo una remuneración a cambio?

Este nombre es con el que se han autodenominado las trabajadoras del hogar en México, con el fin de ser reconocidas como lo que son: trabajadoras y evitar la discriminación con las palabras despectivas que se han utilizado.



¿Por qué a las personas empleadoras nos conviene firmar un contrato que formalice la relación laboral con la trabajadora del hogar?

El contrato es un instrumento que protege a ambas partes ya que ahí queda claro cuáles son las responsabilidades que se espera que realice la trabajadora y cuáles son los derechos que debe otorgar la persona empleadora.

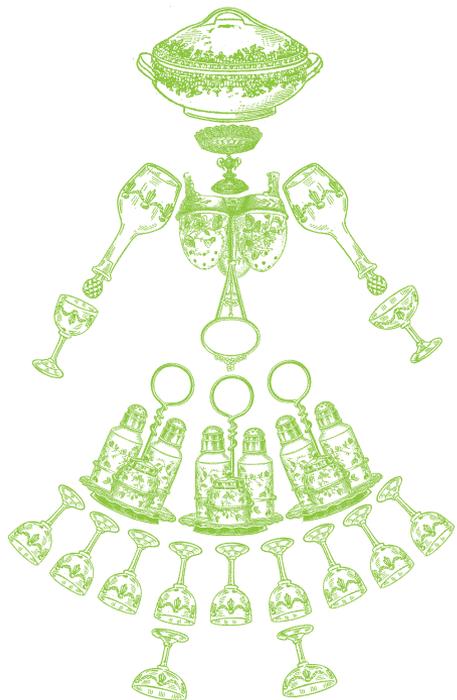
Gracias al contrato se tiene la mayor claridad en cuanto a horarios, actividades que se solicita que la trabajadora realice, sueldo, fecha en la que se debe pagar, vacaciones, aguinaldo y razones para terminar la relación laboral.

En caso de que se presentara algún problema laboral y se tuviera que demostrar qué se esperaba de ambas partes, el contrato da cuenta de cómo se inició la relación y lo que ambas partes estuvieron dispuestas a ofrecer.

**¿Cómo cumplir
mis obligaciones
como persona
empleadora?**

La relación entre la persona empleadora y trabajadora debe ser un vínculo laboral como cualquier otro, reconocer y respetar los derechos laborales de la trabajadora del hogar es responsabilidad de la persona que la contrata.

Es preciso darle un trato justo y las prestaciones que por ley les corresponde.



CARTA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.

El trabajo que realizan los y las Trabajadoras del Hogar, es un trabajo digno que durante muchos años socialmente y laboralmente no ha tenido el reconocimiento que se merece respecto a los Derechos Laborales que están establecidos en la Ley Federal del Trabajo, a continuación se indican a qué derechos son acreedoras los y las trabajadoras del hogar:

- ✓ **Trabajo digno:** Se refiere al respeto pleno de la dignidad humana del trabajador/a; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerado; y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (Artículo 2º)
- ✓ **Contrato de trabajo por escrito:** Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. (Artículo 24º)
- ✓ **Jornada Laboral justa:** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Con un máximo de 8 Horas diarias. (Artículo 58º)
- ✓ **Salario digno:** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (Artículo 82º)



Actualmente no existe un salario profesional establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, pero es importante recordar que respecto al salario que perciben las Trabajadoras del Hogar, se considera el profesionalismo con el que desempeñan su trabajo y el tipo de actividades que se realizarán; es importante considerar que si estas actividades incrementan con el paso del tiempo tienes que hacer un incremento al salario además del aumento salarial anual.

- ✓ **Jornada extraordinaria u horas extras:** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, y estas horas serán pagadas al 100%. (Artículo 66°)
- ✓ **Días de descanso obligatorio:** Son días de descanso obligatorio: 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 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; VIII. El 25 de diciembre, y IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (Artículo 74°)
- ✓ **Vacaciones:** Al cumplir un año de servicio, los trabajadores gozaran de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. (Artículo 76°)

- ✓ **Aguinaldo:** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Si no han cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. (Artículo 87 °)
- ✓ **Seguro Social y jubilación:** Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio: **II.** Los trabajadores domésticos. (*Ley del Seguro Social*, Artículo 13° Fracción II)

Al inscribir al trabajador al Seguro Social, tiene la oportunidad de tener asistencia médica familiar, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como a las pensiones de Invalidez y/o de Viudez, retiro en Cesantía en Edad Avanzada (60 años) o por Vejez (65 años de edad), Orfandad y Ascendencia.

- ✓ **Derecho a la asociación:** La Ley reconoce la libertad de asociación de trabajadores y patrones. (Artículo 354°).

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* Art 9°)

Con base en estos derechos reconocidos, las personas empleadoras pueden considerar los siguientes puntos para reconocer y garantizar los derechos a los y las trabajadoras que laboran en su hogar:

Jornada de 8 horas

Es necesario establecer en el contrato de trabajo por escrito cuáles serán sus horas de trabajo y sus horas de descanso, se debe evitar una jornada excesiva de trabajo.

El trabajo de planta no implica una renuncia a la libertad de salir a la calle en las horas no laborales, no significa que la trabajadora deba estar disponible todo el día.

Para cualquier persona es indispensable conocer sus horarios para poder disponer de su tiempo libre, que no necesariamente tiene que ser disfrutado en el lugar de trabajo.



Salario Digno

Actualmente no existe un salario profesional establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, pero es importante recordar que respecto al salario que perciben las Trabajadoras del Hogar, se considera el profesionalismo con el que desempeñan su trabajo y el tipo de actividades que se realizarán; es importante considerar que si estas actividades incrementan con el paso del tiempo tienes que hacer un incremento al salario además del aumento salarial anual.

El Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) ha desarrollado un tabulador salarial que muestra cómo la capacitación y la experiencia de la trabajadora deben ser reconocidas.

TABULADOR SALARIAL

Categorías	Pago por día.	Incremento anual	\$	Salario diario con aumento anual
Categoría 1				
<p>Pertenece a esta categoría los y las trabajadoras del hogar que realizan alguna de las siguientes actividades con conocimientos básicos, como son: limpieza general, realización de compras de alimentos, bebidas o artículos de limpieza.</p> <p>Por ejemplo: Encargada de la limpieza, encargada del jardín ordinario. Realizar pagos o compras respectivos al hogar.</p>	\$300	3.9%	\$11.7	\$311.7
Categoría 2				
<p>Pertenece a esta categoría, los y las trabajadoras del hogar, que además de tener la capacidad de realizar las labores de la categoría 1; desarrollan cargos inherentes a la marcha general de la casa, siguiendo órdenes de “la empleadora”; con capacidad y conocimientos técnicos básicos adquiridos y realizan alguna de las siguientes actividades:</p> <p>Cuidado, lavado y/o planchado de ropa; cuidadores de personas autosuficientes, recamarera, cocina básica, cuidado de mascotas y/o chofer sin toma de decisiones.</p>	\$350	3.9%	\$13.6	\$363.6
Categoría 3				
<p>Pertenece a esta categoría, los y las trabajadoras del hogar que además de tener capacidad de realizar las actividades de las categorías 1 y 2, tiene la experiencia para dirigir la marcha de la casa o que desarrollen cargos cualificados con elevada competencia, como lo es:</p> <p>Ama de llaves, mayordomo, cocinera de preparación intermedia, cuidador de enfermos (de baja complejidad), cuidador de adultos mayores (de baja complejidad), cuidador de personas con discapacidad (de baja complejidad) y cuidador de niñas y niños menores de edad.</p>	\$450	3.9%	\$17.5	\$467.5

Categoría 4				
<p>Pertenece a esta categoría, los y las trabajadoras del hogar que además de tener capacidad de realizar las actividades de las categorías 1, 2 y 3; están en posesión de certificados profesionales, diplomas específicos, o reconocimientos oficiales y/o poseen una carta de recomendación del trabajo anterior, lo cual los y las acredita como “expertos en el área a su cargo”.</p> <p>Por ejemplo: preparación de alimentos de alta cocina, puericultora (cuidadora de infantes) con reconocimiento oficial; cuidadora genérica de enfermos, cuidadora de adultos mayores con reconocimiento oficial e instructora con reconocimiento oficial. Todas ellas con toma de decisiones y siguiendo indicaciones de su empleadora.</p>	\$550	3.9%	\$21.4	\$571.4



VACACIONES¹

La trabajadora del hogar tiene 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.

Como ejemplo se aplicará la siguiente tabla:

¹ Contrato Colectivo de Trabajo. Véase más en <https://www.sinactraho.org.mx/firma-tu-contrato>

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

Cada empleadora, empleador o empleadores, otorgará los días vacacionales de acuerdo al periodo en que la trabajadora del hogar haya iniciado su periodo laboral.

La trabajadora y la persona empleadora deberán acordar las fechas para las vacaciones, debe ser un acuerdo que convenga a ambas partes.

La trabajadora de entrada por salida y/o de planta 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 Art. 80 de la Ley Federal del Trabajo.

AGUINALDO

Como a todos los trabajadores del país, a la trabajadora de tu hogar le corresponde al menos el pago de 15 días y puede llegar a ser hasta de 40 días de sueldo, si no ha cumplido un año trabajando en la casa, le corresponde la parte proporcional a los meses que ha trabajado.



Por ejemplo: Si gana 5,000 pesos al mes y trabajó 12 meses, le corresponde 2,500 pesos de sueldo, considerando 15 días. Si gana 5,000 pesos al mes y trabajó 6 meses, le corresponden: 1,400 pesos, considerando 15 días.

SEGURIDAD SOCIAL

Al inscribir a la trabajadora o trabajador al Seguro Social, tiene la oportunidad de tener asistencia médica familiar, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como a las pensiones de Invalidez y/o de Viudez, retiro en Cesantía en Edad Avanzada (60 años) o por Vejez (65 años de edad), Orfandad y Ascendencia.



La seguridad social es un derecho de las trabajadoras y una obligación del Estado y de la persona empleadora.

El Estado Mexicano aún no ofrece las condiciones adecuadas para poder dar seguro obligatorio a trabajadoras del hogar.

Hasta el día de hoy sólo se puede inscribir a la trabajadora bajo el régimen de “seguro voluntario” y éste no cubre todas las enfermedades ni da guarderías y otras prestaciones a las trabajadoras.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la persona empleadora tiene la obligación de apoyar económicamente a la trabajadora en caso de enfermedad o accidente, en tanto se realicen las modificaciones necesarias para que el IMSS garantice este derecho.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

El finiquito ocurre cuando el trabajador/a y el patrón dan por terminada la relación laboral voluntariamente; la forma de pago más común es con cheque y la trabajadora debe recibir una “carta finiquito” que incluya todos sus datos y desglose de los conceptos que se están pagando.

Liquidación: Cuando se habla de liquidación de haberes o de sueldos, por otra parte, se trata de cálculo de la remuneración correspondiente a un trabajador que mantiene una relación de dependencia con su empleador. Este cálculo se suele realizar de manera mensual y contempla el salario mínimo junto a los montos que se adicionan por disposición legal u otro motivo. La liquidación también tiene en cuenta la asistencia, el tiempo trabajado, los eventuales premios y otros componentes.

LA RENUNCIA/RETIRO VOLUNTARIO: Es la facultad del trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación laboral, por convenir así sus intereses.

Las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador para que sean liquidadas de acuerdo al finiquito cuando la separación es voluntaria o justificada son:

- ✓ El salario correspondiente a los días laborales y que no han sido pagados.
- ✓ Aguinaldo
- ✓ Vacaciones
- ✓ Prima vacacional
- ✓ Prima de antigüedad, siempre y cuando se haya laborado 15 años o más.



Antigüedad: Procede en cinco casos genéricos y son las siguientes:

- a) Renuncia voluntaria después de haber cumplido 15 años de trabajo continuo.
- b) Despido justificado.
- c) Despido injustificado.
- d) Separación justificada.
- e) Muerte de la trabajadora del hogar.

Prestaciones a las que tiene derecho el trabajador que sea liquidado de acuerdo a la indemnización por despido injustificado, renuncia por 15 años laborales continuos, separación justificada y muerte.

Se aplica lo que corresponde al artículo 50 de la Ley Federal el Trabajo, debido a que para los y las trabajadoras del hogar no pueden ser reinstalados al centro de trabajo, ya que su integridad podría ser afectada.

Si la relación laboral es por tiempo indeterminado, la indemnización consiste en:

- ✓ 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- ✓ El importe de tres meses de salario.
- ✓ El salario correspondiente a los días laborales y que no han sido pagados.
- ✓ Aguinaldo.

- ✓ Vacaciones.
- ✓ Prima vacacional.
- ✓ Prima de antigüedad.

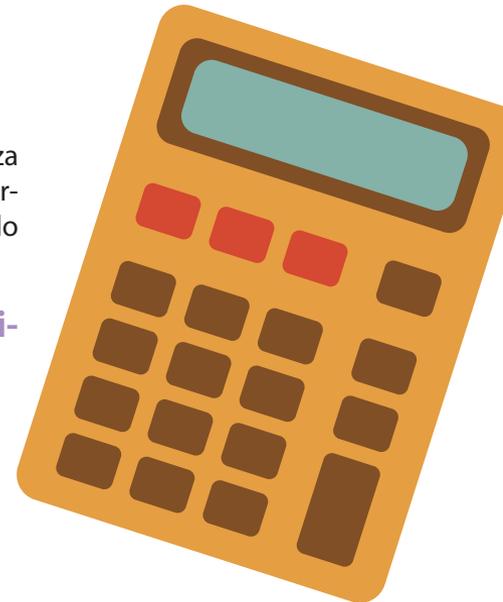
Despido justificado:

- ✓ Proporcional de prima vacacional.
- ✓ Proporcional al aguinaldo.
- ✓ Sueldo correspondiente a los días laborales.
- ✓ Prima de antigüedad.

¿CÓMO SE CALCULA EL PAGO DE LAS ANTERIORES PRESTACIONES?

Para la liquidación es importante saber el salario integrado, ya que se utiliza para realizar el pago correspondiente, el salario integrado es la suma de un porcentaje diario de la prima vacacional y el aguinaldo) Con el siguiente ejemplo puedes saberlo:

- ✓ **Determinación del salario diario:** Sueldo mensual **\$ 8,000** se **divide** entre **30 días**
\$266.66 sueldo diario.



- ✓ **La prima vacacional es el 25%** del salario que corresponda al número de días de vacaciones.
 1. El número de días de vacaciones (según la tabla anterior) se multiplica por el salario diario.
 2. Al total del pago se le saca el 25%.
 3. El resultado se divide entre los 365 días del año y el resultado es el pago diario de la prima vacacional.

Por ejemplo:

1. $10 \times \$266.66 = \2666.66

2. $\$2666.66 (25\%) = \666.66

3. $\$666.66 / 365 = \1.82

- ✓ **El Aguinaldo:** La trabajadora del hogar 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.

El aguinaldo corresponde al menos 15 días de salario. Si la relación termina antes del 20 de diciembre o todavía no cumple el año prestando sus servicios tendrá derecho al aguinaldo de manera proporcional.

1. Multiplica el salario diario por 15.
2. Divide el resultado entre 365 días del año.
3. El resultado es el pago del aguinaldo diario.

Ejemplo

Si solo trabajo ocho meses con un salario diario de 233.33

$$1. \$266.66 \times 15 = \$3999.9$$

$$2. \$3999.9 / 365 = \$10.95$$

Su salario integrar es la suma del salario diario, prima vacacional y aguinaldo.

$$\text{Ejemplo: } \$266.66 + \$1.82 + \$10.95 = \$279.43$$

De la indemnización

- ✓ **20 días:** Los años laborados por **20 días** y el resultado se multiplica por el salario diario integral

$$\text{Ejemplo: } 3 \text{ años} \times 20 \text{ días} = 60 \text{ días}$$

$$60 \text{ días} \times \$279.43 = 16,765.8$$

- ✓ **3 meses:** Se multiplica 90 días de salario por el salario diario integral

Ejemplo: $\$279.43 \times 90 \text{ días} = \$25,148.7$

- ✓ **Prima de antigüedad:** Consiste en el importe de 12 días de salario por cada año de trabajo, la cantidad que se toma de base para el pago no puede ser inferior al salario mínimo y el tope son dos salarios máximos.

Ejemplo: $12 \text{ días} \times 3 \text{ años} = 36 \text{ días} \times \$176.72 = \$6,361.92$



Maternidad

Las trabajadoras del hogar en proceso de maternidad deben tener los mismos derechos que el resto de las trabajadoras

- I. Durante el periodo del embarazo, no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- II. Disfrutaran de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- III. Estos periodos de descanso se pueden prorrogar por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

- IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico.
- V. Durante los periodos de descanso percibirán su salario íntegro, en los casos de prórroga, tendrán derecho al 50% de su salario, por un periodo no mayor de sesenta días.
- VI. Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto
- VII. Su antigüedad los periodos pre y postnatales ((Ley Federal del Trabajo, Artículo 170).

Enfermedad y Accidentes

Las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo son:

- I. Enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

La suspensión laboral debe realizarse desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.





Educación y capacitación

Las personas empleadoras deben permitir a las trabajadoras del hogar que en sus horarios laborales puedan capacitarse tanto para mejorar su desempeño en el hogar como en los temas de interés de la trabajadora.

Es recomendable apoyar a las trabajadoras en la búsqueda de espacios para formarse.

Muerte de la trabajadora y/o de sus familiares

Ante la muerte de un familiar, la trabajadora deberá contar con permiso con goce de sueldo para ausentarse 3 días hábiles, si es la trabajadora quien muere, su familia recibirá una indemnización.



¿QUÉ ES UN SINDICATO?

De acuerdo al artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo; es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En este caso, el primer Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), es una organización, que trabaja en defensa de los derechos humanos laborales; la no violencia, no discriminación por sexo, género, raza, color de piel o religión, la equidad, el valor social y económico del trabajo en el hogar remunerado y seguridad social para el mejoramiento de la calidad de vida de los y las trabajadoras del hogar.

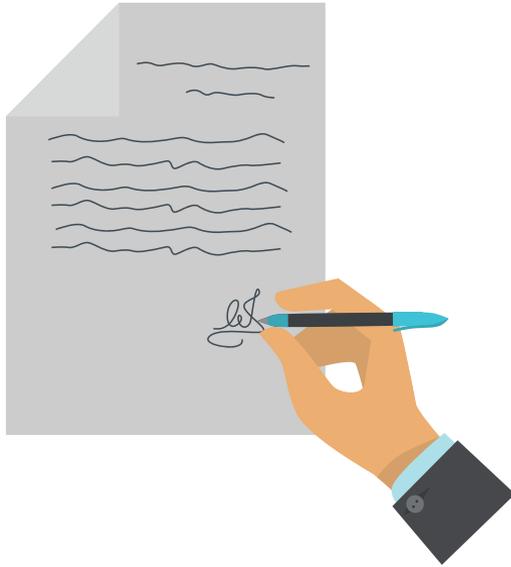
SINACTRAHO tiene como visión que todos los y las trabajadoras del hogar en México tengan un trabajo digno: más capacitación, mejores salarios y mejores condiciones de vida.

Que se nos trate como a cualquier otro trabajador.²

Es una organización de trabajadoras del hogar que dialogan y negocian con sus empleadores para un mejor acuerdo laboral: trabajo digno- trabajo profesional y que lucha porque el gobierno federal ratifique el Convenio 189 Trabajo decente para los y las trabajadoras del hogar.



² Véase más en <https://www.sinactraho.org.mx/>



¿QUÉ ES UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?

De acuerdo al artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, es el acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones; con objetivo de establecer las condiciones laborales, según las cuales debe prestarse en el lugar de trabajo.

Que plasma el acuerdo de las partes (empleadores/as, trabajadores/as) para alcanzar condiciones de trabajo digno, en el marco de los instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos laborales.

En este caso, el contrato colectivo que promueve el sindicato, establece las condiciones laborales, es decir, determina una jornada laboral, las actividades que se realizarán en el hogar del o la empleadora, derecho a descanso semanal, gozar de un periodo vacacional, entre otros, es importante señalar que no se exige algo más que no sea lo legal.

Este contrato es de gran utilidad para las partes que lo firman, pues permite conocer cuál es su función como trabajadores y trabajadoras del hogar, empleadoras y empleadores.

Estos acuerdos nos ayudarán a conocer mejor nuestra relación de trabajo y encontrar opciones prácticas cuando se presentan problemas.

¿QUÉ TIPO DE APOYO BRINDA CACEH A LOS Y LAS TRABAJADORAS Y A LOS EMPLEADORES?

Para las trabajadoras brinda capacitación dominical continua en materia de derechos humanos, derechos laborales, empoderamiento, liderazgo, autoestima, negociación; asesoría legal, participación en espacios de política pública y sobre todo se trabaja para defender, visibilizar y concientizar en la agenda pública la situación laboral y la carencia de derechos que se viven actualmente para los y las trabajadoras del hogar.

¿Cómo ayudar a difundir la situación problemática de invisibilidad del sector de las trabajadoras del hogar en nuestro país?

Busca al Centro de Apoyo y Capacitación para empleadas del Hogar y súmate a nuestro esfuerzo para reivindicar los derechos humanos Laborales de las trabajadoras del Hogar.





SINACTRAHO
Sindicato Nacional de Trabajadores
y Trabajadoras del Hogar



Encuétranos en:

Facebook: CACEH centro de capacitación para empleadas del hogar.

Correo electrónico: sinactraho18@gmail.com

Página web: <https://www.sinactraho.org.mx/>

Twitter: @untrabajodigno

Teléfono: (55) 52 07 54 66

Con el apoyo de:

