

Carta de los Derechos

de las Trabajadoras y
Trabajadores del Hogar.



Carta de los Derechos

de las Trabajadoras y

Trabajadores del Hogar.





**Centro de apoyo y Capacitación
para Empleadas del Hogar, CACEH**

Medellín 33, Col. Roma,
C.P. 06700, México D.F.
Teléfono • (55) 5207 5466

Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar,

Nuestro reto como CACEH está en lo que llamamos el mundo del trabajo doméstico y la cultura que lo rige. Cuando nos referimos a la cultura que rige el mundo del trabajo doméstico, estamos hablando no sólo de la actividad, sino también del contexto en el que se lleva a cabo y las creencias que la rodean,

El trabajo doméstico remunerado (se refiere al trabajo doméstico que se realiza a cambio de un salario), las empleadas del hogar (que somos quienes vivimos de este trabajo) y las personas empleadoras, somos parte del mundo del trabajo doméstico. Todas las personas somos parte de este mundo del trabajo porque no hay quien no se beneficie de éste independientemente de quien lo haga,

Para CACEH. Es importante explicar el gran marco en el que nos ubicamos para proponer acciones que poco a poco cambien la cultura que rige este trabajo y mejoren las condiciones de las empleadas del hogar,

Las empleadas del hogar realizamos estas tareas en casas ajenas a cambio de un salario, pero nos toca trabajar en medio de injusticias. Porque nos empleamos en casas, sin saber el horario de trabajo, el descanso en los días marcados por la ley; nos contratamos bajo el riesgo de sufrir violencia o de ser despedidas sin liquidación a falta de un contrato por escrito, sin derecho a enfermarnos porque no tenemos servicio médico y porque si es necesario faltar no nos pagan los días e incluso nos pueden correr por no asistir al trabajo. Estos y muchas otras arbitrariedades es permanente en la vida de nosotras las trabajadoras del hogar.

CACEH que tenemos experiencia en la lucha a favor del sector, consideramos que el mejor marco para realizar esta tarea es el de los Derechos Humanos, porque son los reconocidos para las mujeres y hombres en todo el mundo y aunque no siempre son respetados, nosotras adoptamos la responsabilidad de trabajar para que se respeten.

Dentro de los derechos humanos están los laborales, a los cuales como empleadas del hogar les damos especial importancia por ser de los que menos se nos respetan. Desde el área de los derechos humanos también podemos aprender sobre temas que nos afectan, tales como la violencia intrafamiliar y las cuestiones de salud sexual etc.

Los derechos humanos laborales han sido recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos dando forma a una categoría jurídica en el derecho internacional: Los derechos humanos laborales. Son derechos que reconocen como titular universal a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Los derechos humanos laborales son exigibles dentro del orden internacional.

La carta de derechos que ponemos en tus manos es la referencia que caceh ocupa para abordar sus talleres de capacitación, para nosotras es muy importante que tu los conozcas y tomes en tus manos las herramientas necesaria para la defensa propia de tus derechos laborales como trabajadoras del hogar.

Por este medio también hacemos un llamado a que tomes conciencia de lo fundamental que es el trabajo que realizas, para nuestra sociedad, para ti y para tu familia. Organizarnos es la mejor forma arma para hacer valer nuestros derecho. Contacto con nosotras, aprende y ejerce tus derechos.

Agradecemos a Semilla, por hacer posible nuestros derechos.



Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es un **trato o arreglo** que hacen la patrona o patrón y la trabajadora o trabajador. En él se deberán establecer claramente las **condiciones laborales mínimas** que tienen que cumplir ambas partes.

Una de las principales obligaciones de la trabajadora o trabajador y patrona(es) es la de establecer un contrato de trabajo en donde se estipulen las condiciones laborales, mismas que pueden presentarse por escrito o de forma verbal (o sea de palabra), ambas tienen igual valor ante la ley. Pero la falta de un contrato por escrito no priva a las trabajadoras y los trabajadores de sus derechos laborales que le otorga ley.

Cuando un contrato se lleva a cabo de **forma verbal** deben quedar claramente establecidas las condiciones de trabajo, esto es, sus derechos y obligaciones tanto de la trabajadora como de la patrona, tomando en consideración lo siguiente.

- ☀ • **Datos generales de la trabajadora y de la patrona** o patrón (Nombre y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, Estado civil, domicilio).
- ☀ • **Duración de la relación de trabajo** (Por tiempo determinado- especifica fecha de terminación de contrato-, por tiempo indeterminado- no se especifica fecha de terminación de contrato).
- ☀ • **El trabajo o la actividad por la cual son contratadas**, especificando con mayor claridad las tareas que hay que realizar.
- ☀ • **El lugar** donde se presta el trabajo.
- ☀ • **La duración de la jornada** y el horario de trabajo.
- ☀ • **La forma y el monto del salario**.
- ☀ • **El día y el lugar del pago** del salario.
- ☀ • La indicación de que **la trabajadora o trabajador será capacitado** conforme a lo dispuesto en la ley tanto para la actividad como para continuar sus estudios básicos.
- ☀ • **Las prestaciones** que se darán a la trabajadora o trabajador como son: día de descanso semanal, días de descanso obligatorio o feriado por la ley, vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, seguro social o pago de gastos médicos en caso de enfermedad o de maternidad.

- ☀ • **Las condiciones especiales** como son: permisos especiales y otras que convengan a la trabajadora o trabajador y al patrón.

El **contrato de trabajo** por escrito deberá hacerse con dos ejemplares iguales, cuando estén de común acuerdo, **debe ser firmado por la trabajadora o trabajador y el patrón o la patrona**. De la misma manera antes de aceptar un contrato verbal o de palabra necesitan estar de acuerdo con las condiciones de trabajo planteadas.

El contrato de trabajo queda **formalizado a partir de los 30 días** en que se empiezan a prestar los servicios, se toma en consideración este periodo como prueba para que ambas partes ratifiquen su compromiso de relación laboral.

Al cumplirse el período de prueba, tanto el trabajador o la trabajadora como el patrón o patrona tendrán que cumplir de acuerdo a lo que establece la ley y lo que acordaron ambas partes.

El Salario

Este derecho consiste en una remuneración equitativa que garantice al trabajador o trabajadora y a su familia una mejor calidad de vida percibiendo un salario igual por trabajo igual.

Para las empleadas del hogar, los artículos 335 y 336 de la Ley Federal del Trabajo especifican que deben percibir un salario mínimo profesional el cual hasta la fecha no ha sido fijado por las autoridades correspondientes, pero es importante presionar para que esto sea posible y no quede solamente en un pago que se acepte por necesidad por parte de las trabajadoras y por los contrapartes no pagar lo que realmente vale nuestro trabajo.

Y que te quede claro que tu salario debe ser mínimo profesional

Por otra parte, el artículo 334 (CAPITULO XIII) indica que salvo lo expresamente pactado, las trabajadoras y trabajadores del hogar deben recibir un salario que es pagado parte con dinero en efectivo y parte en especie (habitación, comidas y servicios). La especie se estimará equivalente al 50% del salario que se pague en efectivo.

Esto es lo impreciso de la Ley que permite que las trabajadoras no gocen los derechos como otros trabajadores, porque todas tenemos que presionar para que esto se reforme y sea más claro

Como trabajador del hogar debes definir tu salario a partir de:

- ✱ **El salario mínimo profesional de la zona** donde trabajan.
- ✱ **El salario base que están ganando otras/otros trabajadores** del hogar que realizan el mismo trabajo en cuanto a: la cantidad de tareas que van a realizar, el tamaño de la casa donde serán contratadas, el número de personas que tienen que atender y el horario de trabajo activo.
- ✱ **La valoración** del trabajo que se ofrece en cuanto a: experiencia y capacidad, la responsabilidad con la que enfrentan sus obligaciones, la dedicación y la rapidez con la que saben realizar las actividades encomendadas, lo pesado y lo fastidioso que son algunas tareas pues a veces resultan hasta peligrosas.
- ✱ **Jornada de trabajo por día:** En el caso específico del trabajo del hogar, La Ley no especifica claramente cual debe ser la jornada normal de trabajo, solo se menciona en el artículo 333 del capítulo XIII, de disfrutar de un reposo suficiente para tomar los alimentos y descansar durante la noche, lo que se presta a que los y las patronas no respeten el derecho a un horario de trabajo de ocho horas o no se sepa distribuir el tiempo para que la trabajadora tenga sus propios espacios como al descanso y al estudio.

Debes acordar con tu patrona que tu horario de trabajo sea de ocho horas laborales, ocho horas para dormir y el resto para tu desarrollo personal.

La **Ley Federal del Trabajo** establece como **jornada máxima ocho horas** máximo para todos los trabajadores y trabajadoras y tú eres parte de ellos, por eso debes tomar en cuenta lo siguiente:

- ☀️ • **8 horas para la jornada diurna** (Se trabaja entre las seis de la mañana y a las ocho de la noche).
- ☀️ • **7 horas para la jornada nocturna** (Se trabaja entre a las ocho de la noche y a las seis de la mañana).
- ☀️ • **7 horas y media para la jornada mixta** (Se trabaja una parte en el horario diurno y otra parte en el horario nocturno).

También se establece que el patrón y el trabajador/trabajadora son los que deben fijar la jornada de trabajo, sin que se rebasen los límites fijados por la Ley. De esta forma la trabajadora y la patrona pueden repartir las horas de trabajo de la jornada de modo que la trabajadora descanse lo suficiente en forma conveniente para ambos. Solo pueden prolongar la jornada de trabajo en dos casos, **es decir que si trabajas tiempos extras deberán ser pagados.**

Por circunstancias o casos extraordinarios. **La jornada de trabajo no puede prolongarse más de tres horas diarias, ni más de tres veces por semana.** En este caso las horas extras deben pagarse con salario doble, es decir pago doble por cada hora extra trabajada.

En los casos de **accidentes de trabajo**, el tiempo inactivo y los gastos médicos deben ser pagados al mismo valor de las horas normales de la jornada de trabajo.

La **Ley establece que las trabajadoras y trabajadores no están obligados a trabajar horas extras** ni más del tiempo permitido por la Ley, sin embargo si el trabajador o trabajadora tiene voluntad de trabajar más horas extras del límite legal, el patrón estará obligado por la Ley a pagarle el triple por cada una de las horas extras trabajadas.

Tanto la trabajadora de planta y la de entrada por salida como la patrona tienen la obligación de respetar las ocho horas de trabajo y el horario acordado para realizar las labores del hogar y demás derechos.



La Jornada de Trabajo por semana.:

Es de 48 horas de trabajo, 6 días de trabajo y un día de descanso obligatorio semanal con goce de salario completo de toda la semana, es decir, incluyendo el pago del día de descanso semanal.

También se establece que:

- Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.
- Si de vez en cuando se trabaja un domingo, debe haber un día de descanso entre semana.
- Si de vez en cuando se trabaja la semana completa sin ningún día de descanso, entonces se debe pagar un salario doble por el día de descanso obligatorio que se trabaja.

- ✱ Si siempre se trabaja los días domingo, se debe de dar a cambio del domingo trabajado otro día de descanso entre semana. Además se debe pagar una prima dominical de 25% sobre el salario normal de los días domingo que se hayan trabajado.
- ✱ Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios por días con uno o varias patronas tendrán derecho a que se les pague en forma proporcional los días de descanso tomando en cuenta los días trabajados con cada uno.

La obligación de la patrona es la de respetar el día de descanso semanal o remunerarlo de acuerdo a lo que establece la Ley. La obligación de cada trabajadora y trabajador es cumplir con la jornada semanal sin faltar a su trabajo sin causa justificada.

En caso de no asistir, dar aviso oportuno a la patrona para que no se le descuente el salario de los días que falte o que pueda ser despedidas, si llegara a faltar más de tres veces en un período de 30 días, la patrona tiene derecho a despedirla por faltar a su trabajo sin permiso y por hacerlo más de tres veces en el período permitido de 30 días.



Días de Descanso:

Los días de descanso obligatorio o días feriados que marca la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

- El primero de enero (Año nuevo)
- El 5 de febrero (Día de la Constitución Mexicana)
- El 21 de marzo (Natalicio de Don Benito Juárez)
- El primero de mayo (Día del trabajo)
- El 16 de septiembre (Día de la Independencia de México)
- 20 de noviembre (Día de la Revolución Mexicana)
- El 25 de diciembre (Día de Navidad)

Estos días de descanso son obligatorios y se deben descansar recibiendo salario íntegro como si se trabajaran. La ley estipula que todos y todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a descansar estos días y que por lo tanto no están obligados a trabajar en los días de descanso obligatorio. Si la trabajadora decide voluntariamente trabajarlo, la patrona deberá pagar a la trabajadora un salario triple por ese día trabajado.

Si tu acuerdas con tu patrona trabajar el día de descanso a cambio de cualquier otro día que a la patrona o a ti convenga en este caso, la patrona ya no tiene obligación de pagar salario triple por el día de descanso obligatorio, ya que se sustituye el día de descanso.

Vacaciones

Son un período de descanso con goce de salario que se da a la trabajadora en días laborales y generalmente, al cumplirse cada año de servicio prestado y se aumenta a través de los años de trabajo. Revisa la Ley federal del trabajo para ejercer este derecho.



La Prima Vacacional

Es un pago adicional que debe dar la patrona como ayuda a los gastos extras que pueda tener la trabajadora durante sus vacaciones. La prima vacacional a la que tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras, no debe ser menor al 25% del salario que le corresponde recibir durante sus vacaciones.

Te recomendamos que tomes nota y lleves un registro de la fecha en que comenzaste en un trabajo, registra de forma semanal y mensual los días que trabajas, para poder calcular cada año con mayor facilidad lo que te corresponde de vacaciones y prima vacacional como otras de tus prestaciones legales través de los años de trabajo. Revisa la Ley federal del trabajo para ejercer este derecho.



El Aguinaldo:

Es el pago adicional de por lo menos 15 días de salario que debe recibir la trabajadora cada año antes del 20 de diciembre,

Tienen derecho al aguinaldo:

- Las trabajadoras que tienen un año o más prestando su servicio
- Las trabajadoras que no hayan cumplido todavía un año de servicios en diciembre. Estas trabajadoras tienen derecho a recibir su aguinaldo en forma proporcional al tiempo que hayan prestado sus servicios, cualquiera que sea el tiempo trabajado.
- Las trabajadoras que dejan su trabajo o son despedidos de éste antes de diciembre también tienen derecho a recibir su aguinaldo en forma proporcional al tiempo en que han prestado sus servicios, cualquiera que sea el tiempo trabajado.



Gastos Médicos.:

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar no están protegidos por la Ley Federal del Trabajo, porque no hay mecanismos en esta institución. Sin embargo la patrona puede inscribirlas en el Seguro Social de forma voluntaria. Por ese motivo los gastos de enfermedad o accidente que pudiera la trabajadora deben ser pagados por las patronas (es) según lo señala el artículo 338, (capítulo XIII) de la siguiente manera:

La trabajadora del hogar tienen derecho a:

- **Que se pague el salario que corresponda** hasta por un mes
- **Si la enfermedad que padece no es crónica.** Además se le deben pagar la asistencia médica hasta que se curen, o hasta que se haga cargo de la empleada algún servicio asistencial.
- **Si la enfermedad es crónica** y se han prestado los servicios durante seis meses o más, se les debe pagar la asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

Debemos entender por enfermedades crónicas aquellas que se padecen por un período largo y su curación es difícil y tardada. Las enfermedades no crónicas se curan pronto y con cierta facilidad.

En ambos casos de enfermedades, las patronas(es) están obligados a darte tu incapacidad, pagar tus gastos médicos y mantener tu trabajo hasta tu recuperación.

También la Ley Federal del Trabajo especifica en el artículo 337, que las patronas (es) tiene la obligación de proporcionar a las trabajadoras del hogar un lugar cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.

Las trabajadoras del hogar tienen la obligación de cuidar su salud de la siguiente manera:

- ☀• **Negándose a realizar algunas tareas** que sean claramente peligrosas para su salud.
- ☀• **Solicitando** a sus patronas(es) los **utensilios necesarios** para protegerse en el trabajo que hacen.
- ☀• **Tomando precauciones** suficientes al realizar una tarea difícil.
- ☀• **Aprendiendo a usar con cuidado el gas doméstico**, electricidad, productos inflamables etc.
- ☀• **Estando siempre alerta** con el cuidado general y la seguridad de la casa y la familia donde trabaja.
- ☀• **Alimentándose**. Sana y nutritiva
- ☀• **Descansando ocho horas** y durmiendo otras ocho horas por lo menos.
- ☀• **Atendiendo sus enfermedades adecuadamente.**

En caso de suceder la muerte de una trabajadora del hogar, la patrona deberá pagar a los familiares del trabajador/trabajadora los gastos del sepelio (entierro), según se establece en el artículo 339 del Capítulo XIII.



Gastos Médicos por Maternidad.

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

Durante el embarazo la madre trabajadora tiene derecho a no hacer trabajos peligrosos, tales como:

- Los que la hagan temblar, subir o bajar constantemente.
- Los que le exijan esfuerzos físicos grandes como tirar, empujar o levantar cosas pesadas.
- Los que la obliguen a estar de pie durante largo tiempo.
- Los que le produzcan estados nerviosos.

La madre trabajadora gozará forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su trabajo y los derechos que hubieran adquirido por la relación del trabajo.

En caso de que tenga **problemas de salud durante el embarazo**, antes o después de las doce semanas de incapacidad, **tienen derecho a que se les de incapacidad** para no trabajar durante el tiempo necesario, recibiendo la mitad de su salario durante 60 días.

El tiempo que no trabajen, antes y después del parto, debe ser contado como tiempo trabajado para efecto de la antigüedad y los demás derechos, como ejemplo, las vacaciones, aguinaldo etc.



En período de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Durante el período en que estén amamantando, tienen derecho a dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, para alimentar a su hijo en un lugar adecuado e higiénico.

También pueden regresar a su trabajo antes de que haya pasado un año de la fecha de parto.



Jubilación y Seguridad Social

Para las trabajadoras del hogar todavía no existe un sistema de seguridad social que asegure atención médica y jubilación después de 25 años de trabajo.

La opinión que se ha hecho es que como cualquier otra trabajadora dependiente, **la trabajadora del hogar debe tener derecho a la seguridad social y jubilación.** Se supone que este será un proceso con la participación del Estado.

La situación es que no queda clara la modalidad para cubrir estos derechos del sector. Como propuesta es que se implemente la seguridad social para trabajadores del hogar, que determine un aporte patronal y uno de la trabajadora y otra del Estado, pero hasta la fecha no se ha puesto en práctica.



Despido

Injustificado.:

Cuando se nos ha dicho de palabra que:

- ✱· Estamos despedidas
- ✱· Ya no quieren que nos presentemos a trabajar
- ✱· Ya no nos necesitan
- ✱· No le gusta nuestro trabajo
- ✱· Nos empiezan a tratar mal y a presionarnos con indirectas para cansarnos y no pagarnos el derecho por el despido que no hacen.

Entonces debemos dar los siguientes pasos:

- ✱· **Nunca firmar ningún papel** que te den, solo debes leerlo muy bien pero nunca firmarlo.
- ✱· **Procurar que haya testigos a tu favor** en el momento del despido, para que posteriormente se pueda aclarar cualquier cosa con los patrones.

- ✱ **Nunca** dejar pasar más de 30 días para acudir a las instancias correspondientes para que te defiendan. Lo mejor es ir a consultar enseguida a un abogado de confianza.
- ✱ **Nunca gritar, insultar, agredir, o golpear a los patrones.** Si fueras agredida, insultada o aun golpeada por los patrones, sus familiares o allegados: debes defenderte e impedir la agresión sin dejarte golpear o insultar, pero nunca contestar los golpes. En todo caso buscar algún testigo de la agresión que haz sufrido. En seguida buscar defensa legal, instancias de derechos humanos, centros de apoyo a las trabajadoras del hogar, instancias de apoyo a las mujeres en general.
- ✱ **Nunca debes aceptar regalos materiales** que te hagan las patronas, pues te pueden acusar de robo, y mucho menos cuando sospechas que quieren corrote.
- ✱ **Hay que procurar que siempre te den una factura** de todo lo que compres para uso personal y guardarla muy bien
- ✱ **No sacar de la casa las cosas que no te pertenezcan.**
- ✱ **No pelear con los patrones si no te dejan sacar de su casa** tus pertenencias. En tal caso, debes ir a la delegación de policía con el agente del ministerio para levantar un acta por despojo.



Indemnización

Es el pago de una cantidad de dinero en efectivo que recibe la trabajadora como compensación por haber sufrido un despido injustificado o por una violación a sus derechos laborales.

Para fijar la cantidad de la indemnización, la ley toma en cuenta la duración del contrato de trabajo y el tiempo que la trabajadora ha prestado sus servicios.

Por lo general, las trabajadoras del hogar se contratan por tiempo indeterminado, por lo tanto su **indemnización correspondiente es de 20 días de salario por cada año trabajado** y tiene derecho a recibir tres meses de salario como compensación por no poder ser reinstalado en el trabajo por tener un contacto directo y personal con los patrones. Así se encuentra estipulado en el artículo 49, fracción IV y artículo 50 fracción I.

Los derechos que tienen las trabajadoras del hogar por sufrir un **despido injustificado** o por una **violación a sus derechos humanos laborales** son los siguientes:

- ✱ **El aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional** de acuerdo al tiempo trabajado en el último año y de los años anteriores que no se hubiese pagado.
- ✱ **El salario**, hasta el último día que se haya trabajado y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización. Los salarios lo integran los pagos hechos en efectivo, gratificaciones, prestaciones en dinero y en especie.
- ✱ **La prima de antigüedad** de acuerdo al tiempo trabajado.

La indemnización por retiro voluntario y por despido justificado a la que tienen derecho las trabajadoras del hogar es la siguiente:

- ✱ **El aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional** de acuerdo al tiempo trabajado en el último año.
- ✱ **El salario**, hasta el último día que se haya trabajado.
- ✱ **La prima de antigüedad**. Las trabajadoras que se retiran voluntariamente de su trabajo tienen derechos a recibirla si, han trabajado 15 años continuos con la misma patrona o patrón, si este voluntariamente le da en reconocimiento por los servicios prestados durante el tiempo trabajado menor a quince años.

Las trabajadoras y trabajadores que son despedidos por causa justificada tienen derecho a recibir la prima de antigüedad por el tiempo que han prestado sus servicios.

La Prima de Antigüedad.:

Es el pago de una cantidad de dinero en efectivo que las trabajadoras deben recibir, como compensación o de reconocimiento por los años que han prestado sus servicios a un mismo o misma patrona y consiste en el pago de 12 días de salario por cada año trabajado.

La prima de antigüedad debe pagarse a:

- Las trabajadoras que han tenido un empleo fijo durante 15 años o más con la misma o misma patrona y que deseen dejar voluntariamente su trabajo.
- Las empleadas que se ven obligados a dejar su trabajo ya sea, por causa justificada o injustificada.



En caso de muerte de la trabajadora, cualquiera que sea su antigüedad, la prima de antigüedad que le corresponde se pagará a los cónyuges que dependan económicamente o que estén incapacitados en un 50% y a los hijos menores de 16 años y a los mayores si tienen una incapacidad de 50%.

Es común que algunas patronas ofrezcan la prima de antigüedad a sus patronas que se separan voluntariamente de su empleo, reconociendo los servicios prestados, aún sin haber cumplido los 15 años de servicio.



Demanda Laboral.

Cuando se presentan problemas en el trabajo debemos buscar solucionarlos de la mejor manera, buscando el medio idóneo para conseguirlo, por ejemplo si somos despedidas tenemos que acudir a arreglarlo a la **Junta de Conciliación y Arbitraje** con asesoría de CACEH.

Si tienes problemas de que no se te paga el salario o se presenta algún problema con las prestaciones que te corresponden (como son vacaciones, aguinaldo, jornada de trabajo etc.) se debe de acudir a la **Procuraduría de la Defensa del Trabajo**.

Para entablar una demanda laboral, es imprescindible contar con una asesoría legal, pero antes de dar ese primer paso se debe tratar de negociar, conciliar o arreglar las cosas entre los afectados por el problema (patrona y trabajadora), sin hacer intervenir a las autoridades laborales (a menos que no convenga dar primero este paso).

A este primer paso se le llama **conciliación o negociación**. Si no se llega a un acuerdo por este medio entonces se acude a las **autoridades del trabajo** para iniciar un juicio por medio de una demanda laboral, siendo este el último recurso que las trabajadoras tienen para obligar a la patrona a respetar sus derechos relacionados con el trabajo que realicen.

La demanda debe hacerse mediante un documento o escrito, en el que los y las trabajadoras expongan los problemas que tienen en su trabajo, especificando lo que piden para que solucionen los problemas.

La redacción de la demanda debe estar asesorada por un abogado, mismo que debe ser tu representante ante las autoridades del trabajo y la empleada tiene **derecho a demandar, a ser escuchada, a negociar y a defenderse**.

Es muy importante que la trabajadora esté convencida de que su demanda es justa, que nadie le está haciendo el favor de exigir sus derechos, sino que ella tiene que respetarse así misma defendiéndose. Tampoco debe dejarse presionar o chantajear por el o la patrona o sus allegados.

Es por eso que debe prepararse su autoestima, su trabajo y estar empoderada, porque está en juego su dignidad, acudir a **CACEH** para cualquier asesoría, capacitación, colocación laboral. No olvidar que para esos fines trabajan las instituciones.

Las Precauciones que debes tomar en cuenta:

- ☀ • **Cuando ocurra un robo en la casa donde trabajamos** y estén ausentes los patrones, debes ir inmediatamente a levantar un acta a la delegación con el agente del ministerio público, nunca debes dejar el trabajo sin aclarar la situación pues te pueden culpar de lo ocurrido.
- ☀ • **En caso de que seas acusada de robo mediante la palabra,** debes defenderte también de palabra; pero, enseguida, tienes que ir a consultar con un abogado, para que te oriente sobre lo que tienes que hacer.
- ☀ • **En caso de que se te acuse de robo ante las autoridades,** debes contestar la demanda inmediatamente, asesorada por un abogado.
- ☀ • **Cuando estés sola en la casa,** nunca abras la puerta a desconocidos, aunque digan que conocen a los patrones.
- ☀ • **Cuando hubiera peligro de violación o abuso sexual** en tu trabajo, no debes exponerte, debes salir inmediatamente del lugar de trabajo e informar a tus amigas, compañeras y familiares para que te apoyen. Debes buscar ayuda e ir a levantar un acta en la delegación con el Agente del ministerio público mas cerca, de preferencia donde haya una agencia especializada en delitos sexuales
- ☀ • **Debes identificar la delegación que te corresponde** dependiendo del lugar en que te encuentres laborando: como son las siguientes delegaciones Miguel Hidalgo, Venustiano Carranza, Gustavo A. Madero, Coyoacán etc.

Acude a estas instancias que pueden ser las inmediatas:

- ☀ **Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del hogar CACEH**
Medellín 33 Col. Roma C. P. 06700 México Distrito Federal
Teléfono Local (55) 52 07 54 66 o al 21 66 94 07
- ☀ **Instituto de las Mujeres del Distrito Federal**
Tacuba 76 Col. Centro
Teléfono: Área de Trabajo y Empleo 55 12 28 31
- ☀ **Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal**
Chapultepec 49 Col. Centro
Teléfono: 52 29 56 00
- ☀ **La Dirección General de Igualdad y Diversidad Social** pone a tu disposición las 16 Unidades de Atención y Prevención de la Violencia Familiar donde se brinda atención especializada a todas aquellas personas que viven algún tipo de **Violencia Familiar**.
Donceles 94 Col. Centro
Teléfono: 55 18 52 10
- ☀ **Red de Mujeres Líderes**
Es una red de mujeres organizadas en pro de una vida digna para las mujeres.
<http://mujereslideres.malacate.info>



