

09.04.01/1-3668

CR

COLECCION METODOLOGIAS Nº 4

TRABAJADORAS... Y CON DERECHOS

10



CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA

COLECCION METODOLOGIAS Nº 4

CONOZCAMOS NUESTROS DERECHOS Nº 10



CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA

TRABAJADORAS... Y CON DERECHOS

Publicado con la colaboración de



Fondo de Población de las Naciones Unidas

1995

305
C8371

Costa Rica, Centro Nacional para el Desarrollo de
la Mujer y la Familia

Trabajadoras... y con derechos / Centro
Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. -- 1.ed.--
San José : El Centro, 1995. (Colección Metodologías ; no. 4.
Conozcamos Nuestros Derechos ; no. 10.)
29 p. : il., col.; 21 cm.

ISBN 9968-742-17-1

1. Trabajadoras. 2. Derechos de la Mujer. 3. Trabajo
femenino. 4. Medios de enseñanza. 5. Capacitación. I. Título



ISBN 9968-742-17-1

09.04.01 / 1-3668

e. 1 de 2

Edición: Flor Portuguez

Textos: Flor Vega Castillo

Revisión y corrección de textos: Flor Portuguez
Zelenia Rodríguez
Mía Gallegos

Diseño y artes finales: Gretel Rodríguez

Colaboración: Area de Capacitación y
Organización CMF
Ivannia Monge
Tatiana Soto
Erika Linares

Agradecimiento A los grupos de mujeres
que validaron este folleto

CONTENIDO

Presentación	5
Una Mirada Hacia el Pasado	7
Nuestros Derechos como Trabajadoras	9
Derecho a Igualdad de Oportunidades en el Empleo	10
Salario Igual por Trabajo Igual	14
Prohibición de Despido de la Mujer Embarazada	16
¿Qué pasa si te despiden ?	17
La Licencia por Maternidad	18
El Derecho a Vacaciones Pagadas	20
El Derecho al Aguinaldo	21
Nuestros Derechos al Ser Despedidas	22
-Auxilio de Cesantía	23
-Preaviso	23
Nuestros Derechos al Renunciar	24
Derechos de las Trabajadoras Domésticas	25
Glosario	28

PRESENTACION

¡Cómo trabajamos las mujeres!... Por lo general, somos las primeras en levantarnos y las últimas en acostarnos, ya sea dentro de la casa o fuera de ella, no paramos ni un minuto. Lo más triste es que generalmente este trabajo que realizamos no es reconocido ni valorado y se nos exige ser supermujeres para que todo sea perfecto.

Por el trabajo que hacemos en la casa no se nos paga ningún salario o aguinaldo, no tenemos vacaciones y a veces ni Seguro Social cuando nos enfermamos; pero cuando trabajamos fuera del hogar, por un salario, sí tenemos estos derechos que debemos exigir, porque no siempre se cumplen.

El primer paso para exigirlos es conocerlos y saber adónde podemos acudir en caso de que sean irrespetados. Es por ello que el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia quiere compartir algunos aspectos de nuestros Derechos como Trabajadoras para que los hagamos efectivos y no permitamos que irrespeten nuestro derecho

a trabajar en forma digna, con condiciones de trabajo adecuadas, con acceso a servicios de salud, licencia de maternidad y lactancia, descansos pagados e igual salario que los hombres cuando realizamos las mismas funciones.

En nuestras manos está parte de la responsabilidad de que se cumplan las leyes que nos protegen, es importante que comprendamos que podemos contribuir, desde nuestra posición, a lograr una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

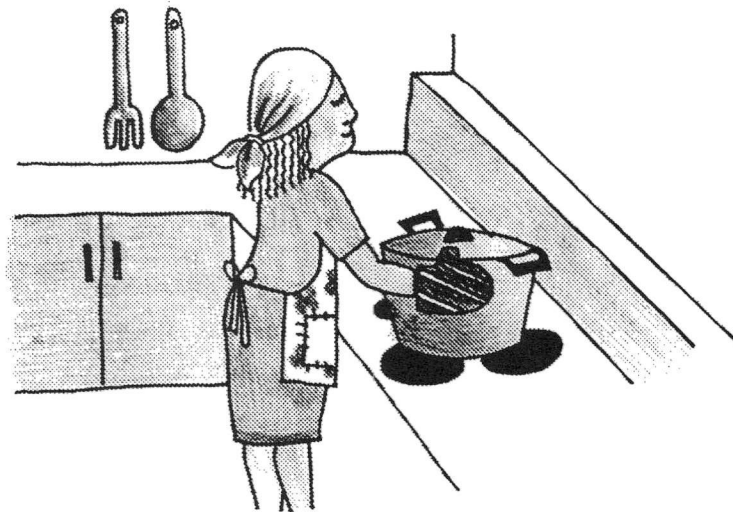
Ana Isabel García Q.
DIRECTORA EJECUTIVA

UNA MIRADA HACIA EL PASADO

Históricamente, las mujeres no hemos tenido acceso al trabajo remunerado, es decir, a percibir una cantidad de dinero por realizar una labor.

Las mujeres estábamos restringidas básicamente al trabajo de la casa, lavar, coser, planchar, cocinar, atender a los hijos y las hijas, este trabajo siempre lo hemos hecho las mujeres sin pago alguno.

Se creía que permitir que las mujeres trabajáramos fuera de la casa ponía en peligro



nuestras “virtudes”, además que la independencia económica y el alejamiento del hogar provocaría el caos en nuestras familias.

Pero, las condiciones socio-

económicas determinaron que las mujeres trabajáramos fuera del hogar. Sin embargo, hubo diferentes manifestaciones y pretextos para dar menos valor al trabajo de las mujeres.



No fue fácil lograr que se dictaran leyes de protección del trabajo femenino. Pero de todos modos, las mujeres fueron excluidas de los trabajos mejor pagados, tuvieron que trabajar durante mucho tiempo sólo en las fábricas.

Esta situación influyó a que las mujeres fueran subordinadas y dependientes. Prácticamente por tener tan bajos ingresos, muchas optaban por casarse.

Esto complicaba su situación, pues su jornada de trabajo se volvió doble y a veces triple: el trabajo en la comunidad, el trabajo afuera, el trabajo en la casa, el cuidado, educación y atención de sus hijos e hijas.

Esta situación aún prevalece.

**SALARIO IGUAL
POR
TRABAJO IGUAL**

**DERECHOS
AL SER
DESPEDIDAS**

**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
EN EL EMPLEO**

**NUESTROS
DERECHOS
COMO
TRABAJADORAS**

**LICENCIA
POR
MATERNIDAD**

**PROHIBICION DE
DESPIDO POR
MOTIVO DE
EMBARAZO O
LACTANCIA**

**DERECHO
A
VACACIONES**

**DERECHO
A
AGUINALDO**

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

SE ESTAN ABRIENDO PLAZAS PARA SUPERVISORA. POR TU DESEMPEÑO Y APTITUDES PUEDES PARTICIPAR.

GRACIAS, ESTABA ESPERANDO ESTA OPORTUNIDAD.



La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, indica que tenemos derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo.

La igualdad de oportunidades en el empleo significa que la contratación y ascensos, tanto de mujeres como de hombres, deben ser acordes a nuestras capacidades y aptitudes.

A pesar que tenemos este derecho, en la práctica la igualdad de derechos no se da, se prefiere contratar a los hombres.

CON PRETEXTOS COMO LOS SIGUIENTES SE CONTRATAN MÁS HOMBRES QUE MUJERES.

PRETEXTOS

Las mujeres, pueden quedar embarazadas y hay que pagarles cuatro meses de licencia, con lo cual la compañía pierde.

Las mujeres, sacan permisos cuando sus hijos e hijas se enferman, no puede rendir tan eficientemente.

LO QUE DEBERIA SER

La función reproductiva de las mujeres es una cuestión que compete a toda la sociedad. No es una situación particular de nosotras. Todos y todas tenemos que colaborar para que esa función reproductiva se realice en las mejores condiciones y no sea un obstáculo para nuestra superación.

No sólo las mujeres debemos sacar permisos por enfermedad de nuestros hijos y nuestras hijas. También es responsabilidad de los padres cuidarlos en estos casos, por lo que esa labor debería ser compartida. Los padres también pueden solicitar permiso para darle atención a sus hijos e hijas cuando se enfermen.



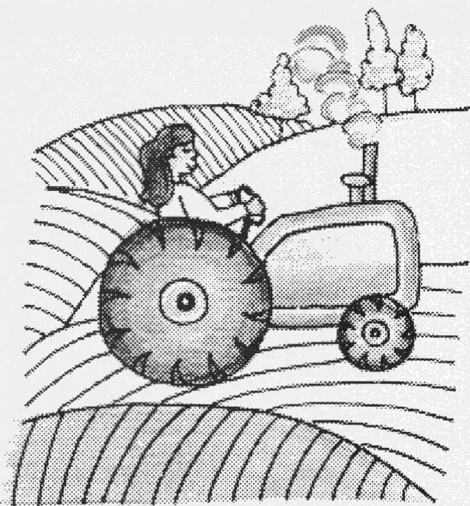
PRETEXTOS

Las mujeres deben estar subordinadas a los hombres, por lo tanto pueden ganar, menos que ellos. En caso, de ascensos se prefiere ascender a un hombre que a una mujer. Pues los hombres son los responsables de proveer a la familia.

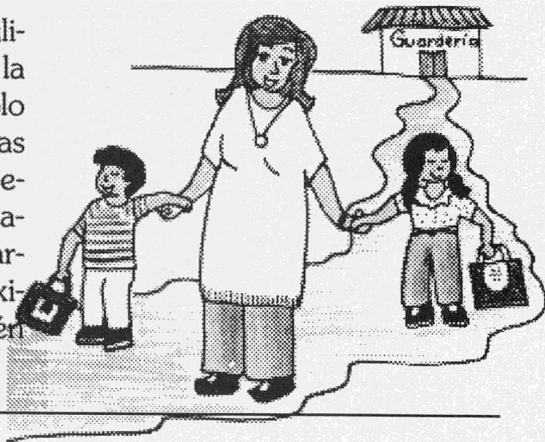
Si a las mujeres se les da mayores responsabilidades en el trabajo, descuidan la familia.

LO QUE DEBERIA SER

Las mujeres tenemos derecho igual que los hombres, a optar por puestos de mayor responsabilidad. La ley no permite que se nos discrimine por el hecho de ser mujeres. Es falso, que sólo los hombres son proveedores. Actualmente son muchas las mujeres jefas de familia, o que comparten esta responsabilidad con sus compañeros.



Las familias son una responsabilidad: de todos sus miembros, de la sociedad y del Estado. No es sólo la responsabilidad de las mujeres. Las familias deberían tener apoyo especial de instituciones gubernamentales. Por ejemplo un servicio de guarderías infantiles, con horarios flexibles para que las mujeres también podamos estudiar.



PRETEXTOS LO QUE DEBERIA SER

Las mujeres tienen menos preparación que los hombres.

Tenemos el derecho a recibir capacitación técnica y profesional para que podamos competir en igualdad de condiciones que los hombres. Además programas estatales que los promuevan.

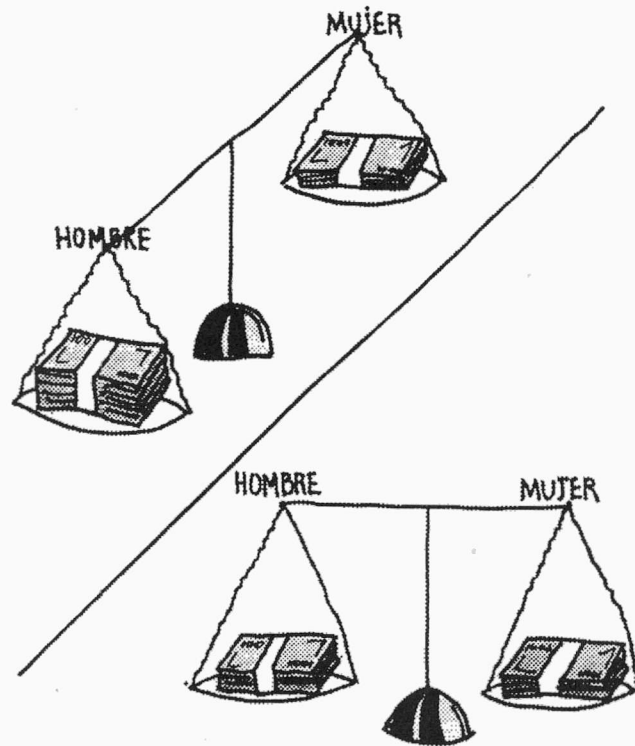


**TENEMOS QUE LUCHAR CONTRA ESTOS MITOS,
QUE IMPIDEN NUESTRA SUPERACION**

**BUSQUEMOS UNIDAS LAS FORMAS PARA HACER QUE
NUESTROS DERECHOS SE RESPETEN.**

**DENUNCIEMOS CUANDO SE DEN SITUACIONES DE
DISCRIMINACION LABORAL**

SALARIO IGUAL POR TRABAJO IGUAL



Nuestra Constitución Política estipula que el salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Esta regla, generalmente, es incumplida por parte de los patronos, por ejemplo, mediante un sistema de clasificación de puestos burlan este mandato constitucional.

Las mujeres que trabajan en las fábricas, entre otras, pueden constatar diariamente, que sus compañeros varones ganan más que ellas.

Veamos algunas de las clasificaciones que se hacen de los puestos dependiendo de quien ejecuta el trabajo, si es un hombre o una mujer:

SI ES UNA MUJER

Empleada doméstica
Cocinera
Peluquera
Costurera
Secretaria
Secretaria

SI ES UN HOMBRE

Conserje
Chef
Estilista
Modisto
Asistente
Digitador

Como puedes ver, son los mismos trabajos con diferentes nombres.

¿ADIVINA QUIEN GANA MAS?

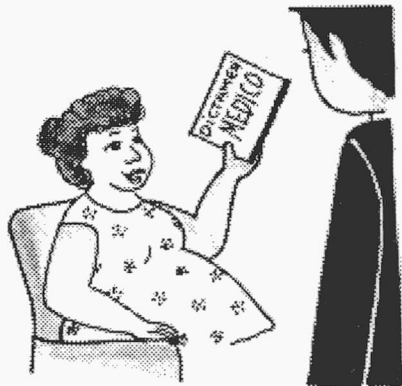
**EN COSTA RICA POR CADA COLON QUE GANA
UN HOMBRE, UNA MUJER GANA APROXIMADAMENTE
80 CENTIMOS POR EL MISMO TIPO DE TRABAJO.**

**EL PROBLEMA SE AGRAVA PORQUE NO EXISTEN A
NIVEL ESTATAL MECANISMOS EFICIENTES Y EFECTIVOS
QUE EVITEN ESTAS SITUACIONES.**

PROHIBICION DE DESPIDO A LA MUJER EMBARAZADA

Nuestro Código de Trabajo establece varios derechos a las mujeres en estado de embarazo.

Se prohíbe a los patrones despedir a una mujer embarazada o en período de lactancia, salvo que haya una



falta grave de la trabajadora que justifique su despido.

¿ QUE DEBEMOS
HACER PARA
QUE SE CUMPLA
ESTE
DERECHO?

Apenas conozcas tu estado de embarazo debes notificarlo al patrón antes que a otra persona. Esto puede ser en forma verbal ante dos testigos, o entregando la certificación médica que pue-

be este estado o la constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. No olvides dejarte una copia con la firma o el sello de recibido del empleador.

Si estás en los tres meses de prueba no te preocupes, la ley en este caso también te protege.

Durante tu embarazo debes cumplir con tus labores habituales y no incurrir en una falta grave, porque aunque estés embarazada te pueden despedir por esta razón.

¿ QUE PASA SI TE DESPIDEN ?

Si te despiden alegando que cometiste una falta grave, por ejemplo: abandono injustificado del trabajo, ausencias y llegadas tardías injustificadas, injurias contra el patrono o por robo. Antes de hacer eso, el empleador está en la obligación de gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo y deberá comprobar la falta.

Si el patrono no logra comprobar la falta o no cumplió con el trámite establecido, puedes:

- Gestionar ante el juez o jueza de trabajo tu reins-talación inmediata y el pago de los salarios que has dejado de recibir desde el momento del despido.
- Gestionar ante el juez o jueza el pago de las prestaciones y el dinero correspondiente a



los cuatro meses de licencia por maternidad, además, los salarios que se dejaron de recibir desde el momento del despido y el pago de las prestaciones legales.

Si el patrono no quiere hacer esos pagos, entonces el juez ordena que lo encarcelen, hasta que cumpla con el compromiso.

LICENCIA POR MATERNIDAD

Otro de los derechos que tienes como trabajadora embarazada es una licencia pagada durante el mes anterior y los tres meses después del parto. Esto significa que tienes derecho a recibir el salario completo durante esos cuatro meses.

Para hacer valer este derecho, debes presentar un certificado médico donde conste que el par-



to se producirá dentro de las próximas cinco semanas a partir de la fecha de expedición del certificado.

Los salarios que recibas durante esta licencia, se deben tomar en cuenta para el cálculo de aguinaldo, vacaciones y prestaciones legales.

También tienen derecho a licencia por Maternidad las trabajadoras que laboren por unidad de tiempo, unidad de obra, por tarea o destajo.

- **Trabajo por unidad de tiempo** significa, el trabajo que se hace por horas o solamente algunos días de la semana, por ejemplo si te dedicas a los trabajos domésticos en diferentes casas y sólo vas uno, dos o tres días a cada casa.
- **Trabajo por unidad de obra**, es cuando haces un sólo tipo de trabajo en forma continua, por ejemplo cuando te pagan por hacer uniformes.
- **Trabajo por tarea o destajo**, es cuando el patrono exige un mínimo de producción y cuando se sobrepasa ese mínimo se paga un mayor salario. Por ejemplo en las fábricas que piden un mínimo de pantalones (100 pantalones por día), si se aumenta, por cada unidad que se haga más, se paga una cantidad adicional de dinero.



La trabajadora que adopte a una persona menor de tres años también tiene derecho a disfrutar de tres meses de licencia con salario pagado. Para eso, debe presentar certificado del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente

DERECHO A VACACIONES PAGADAS

- Tenemos derecho a dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas trabajadas. Si el contrato de trabajo termina antes de cumplir esas cincuenta semanas, tenemos derecho a que se nos pague proporcionalmente al tiempo trabajado.
- También tenemos derecho a vacaciones si no trabajamos un horario completo de ocho horas diarias ni todos los días de la semana.



- Si nos despiden y no hemos disfrutado de vacaciones, el patrono deberá pagarnos el dinero correspondiente al tiempo que teníamos de vacaciones.
- El salario que recibimos durante nuestras vacaciones es un promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios. Por eso cuando trabajemos horas extras pidamos el comprobante de pago al patrono y guardémoslo. El patrono debe darnos siempre un comprobante de los pagos que nos hace.

SI TIENES DUDAS DE LA CANTIDAD DE DINERO O DEL TIEMPO QUE CORRESPONDE A TUS VACACIONES ACUDE A LA OFICINA DE INSPECCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ALLI TE HARAN LOS CALCULOS CORRESPONDIENTES.

DERECHO AL AGUINALDO

- Tenemos derecho a que el patrono nos pague un beneficio anual por concepto de aguinaldo.
- Este beneficio se calcula con base en el promedio de salarios que nos han pagado, durante las jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Para calcular el aguinaldo debes sumar todas las cantidades de dinero que has ganado desde el 1º de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del presente año, el total lo divides entre 12. El resultado que obtengas es lo que deben pagarte por concepto de aguinaldo.
- Este beneficio lo debe pagar el patrono durante los primeros veinte días del mes de diciembre.
- Si aún no hemos cumplido un año de trabajo o nos despiden antes de cumplirlo, siempre tenemos derecho a que se nos pague esa parte proporcional por concepto de aguinaldo.
- Del dinero que nos corresponde por aguinaldo no se puede hacer ningún tipo de deducciones, como por ejemplo deducir la cuota del seguro social.



NUESTROS DERECHOS AL SER DESPEDIDAS

Cualquier patrono nos puede despedir, ya sea justificada o injustificadamente.

Cuando nos despide por una causa justa, el empleador debe probar que incurrimos en algunas de las condiciones del artículo 81 del Código de Trabajo.

Por ejemplo:

- Por injurias o calumnias a tu patrono.
- Se cometa algún delito (robo o daño) contra el patrono.
- Cuando se falte al trabajo sin justificación dos días seguidos o dos días en un mismo mes.

TRIBUNAL



Si estamos seguras que el patrono no tiene causa justa para despedirnos, podemos acudir al juez de trabajo para demandar que el patrono nos pague las prestaciones legales y los daños y perjuicios.

En este caso tenemos derecho a que se nos pague como mínimo:

- El auxilio de Cesantía.
- Preaviso.
- Vacaciones proporcionales.
- Aguinaldo proporcional.

VEAMOS...

CESANTIA

- **El auxilio de cesantía lo establece el artículo 29 del Código de Trabajo y consiste en el pago de:**



- * Diez días de salario si has trabajado más de tres meses y menos de seis meses.
- * Veinte días de salario si has trabajado más de seis meses y menos de un año.
- * Un mes de salario por cada año de trabajo o fracción mayor a seis meses. La ley indica que el máximo que un patrono está obligado a pagar, por auxilio de cesantía, son ocho meses de salarios.

- **El patrono que nos despidia sin causa justa deberá darnos un preaviso, según el artículo 28 del Código de Trabajo. Esto significa que debe notificarnos por escrito:**

- * Una semana antes del despido si tienes de tres a seis meses de trabajar.

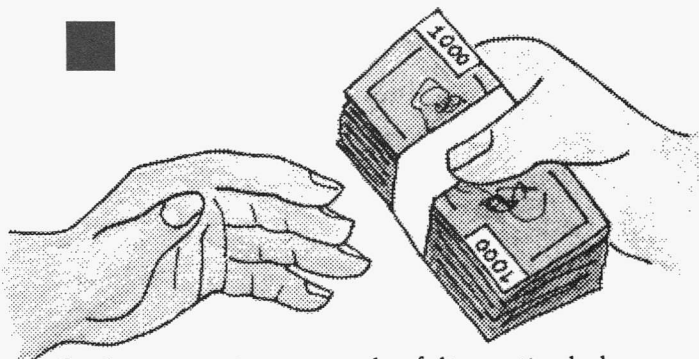
- * Quince días antes si tienes entre seis meses y un año.
- * Un mes antes del despido si has trabajado más de un año.

Si el patrono no notifica el despido, durante el plazo que indica el Código de Trabajo debe pagarnos el dinero correspondiente al tiempo de preaviso.

Durante el tiempo de preaviso, el patrono está en la obligación de concedernos un día libre por cada semana, para que busquemos otro trabajo.

YA SEA QUE NOS DESPIDAN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADAMENTE, EL PATRONO DEBE PAGARNOS EL IMPORTE CORRESPONDIENTE Y PROPORCIONAL A VACACIONES Y AGUINALDO.

NUESTROS DERECHOS AL RENUNCIAR



Si el patrono incurre en las faltas estipuladas en el artículo 83 del Código de Trabajo, tales como:

- Que no nos pague el salario completo, en la fecha y el lugar acostumbrado.
- Que nos injurie, calumnie o nos falte el respeto.
- Que un empleado suyo o las personas que viven con él, nos injurien, calumnien o nos falten el respeto.

- Que exista un peligro grave para nuestra seguridad o nuestra salud.
- Que incurra en cualquier otra falta grave.

Nosotras tenemos derecho a renunciar y recibir el pago de aviso de cesantía, preaviso, vacaciones y aguinaldo.

Si terminamos el contrato de trabajo por nuestra propia decisión, debemos darle al patrón una renuncia por escrito con los plazos de preaviso explicados, para que pueda buscar otra persona que nos sustituya.

Si no le damos ese tiempo de preaviso, tenemos que pagarle el tiempo correspondiente.


NO IMPORTA QUE NOS DESPIDAN O QUE RENUNCIEMOS SIEMPRE TENEMOS DERECHO AL PAGO DE VACACIONES Y AGUINALDO.

DERECHO DE LA TRABAJADORA DOMESTICA

Las trabajadoras domésticas, legalmente, están discriminadas en el disfrute de varios derechos con relación a las demás trabajadoras.

Veamos algunas de estas discriminaciones.

	Trabajadoras Domésticas	Otras Trabajadoras
Jornada Ordinaria de Trabajo	No mayor de 12 horas	No mayor de 8 horas
Jornada extraordinaria	No mayor de 16 horas	No mayor de 12 horas
Días de descanso	Medio día por semana	Un día por semana
Días Feriados	Medio día	Todo el día
Si trabaja días feriados	Se paga tiempo y medio	Se paga doble tiempo
Tiempo para buscar colocación durante Preaviso	Media jornada por semana	Una jornada por semana
Vacaciones	Quince días por cincuenta semanas, para su cálculo se debe tomar en cuenta el salario en especie (Alojamiento, comida y transporte)	Quince días por cincuenta semanas. También si hay salario en especie se debe tomar en cuenta.
Aguinaldo	Se debe tomar en cuenta el salario en dinero y el salario en especie para su cálculo y es el promedio de lo ganado en los últimos 12 meses.	Igual



SI TIENES PROBLEMAS EN TU TRABAJO ACUDE A LA INSPECCION DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO MAS CERCANA. ALLI TE AYUDARAN GRATUITAMENTE

MINISTERIO DE TRABAJO

SI EN ESTA OFICINA NO TE ATIENDEN COMO DEBEN PUEDES PONER LA DENUNCIA EN LA DEFENSORIA DE LOS HABITANTES.



SABES AHORA HAY UNA LEY contra EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, INFORMATE SOBRE ESTO EN EL FOLLETO Nº 2, DE LA SERIE "CONOZCAMOS NUESTROS DERECHOS" DEL CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA.

GLOSARIO

Contrato:

Es el acuerdo entre trabajadora y patrono. Lo aconsejable es que éste sea escrito. En éste se estipula: salario, jornada de trabajo, en fin todo lo que se relacione con las condiciones laborales.

Convención:

Es un acuerdo entre dos o más Gobiernos o Estados que contiene normas legales sobre el derecho de las personas. Los Estados o Gobiernos que la firman se comprometen a cumplir con lo acordado.

Hora extras:

Corresponde al tiempo adicional que trabajamos después de nuestra jornada ordinaria.

Jornada Diurna: 8 horas trabajadas dentro de las 5 de la mañana y las 7 de la noche.

Jornada Mixta: 7 horas trabajadas en el periodo comprendido de la 1:30 de la tarde a 10:30 de la noche.

Jornada Nocturna: 6 horas trabajadas en el periodo comprendido de las 7 de la noche a las 5 de la mañana.

- Licencia:** Es una especie de permiso con goce o sin goce de salario para no trabajar.
- Promoción:** Es la forma que el patrono decide para efectuar los ascensos. Lo ideal es que este sistema de promoción esté definido desde el principio, para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que tienen los requisitos para aspirar al ascenso.
- Remunerado:** Que es pagado, ya sea con dinero solamente o con dinero y en especie: vivienda, alimento, transporte siempre una parte del salario debe pagarse con dinero, no está permitido por la ley que se pague sólo en especie. Es ilegal por ejemplo, recibir como único pago vivienda y comida.
- Responsabilidad Compartida:** La igualdad entre hombres y mujeres, implica que los hombres deben compartir, también, las obligaciones que hay dentro de la familia y no sólo la parte económica. De ese modo, las mujeres podemos superarnos.
- Sistema de Clasificación:** Es el nombre que se les da a los trabajos. De acuerdo a la dificultad y a la responsabilidad que implica se le asigna un salario. Por ejemplo: un chef y una cocinera, hacen lo mismo, pero socialmente, se le asigna mayor categoría y prestigio al chef, que generalmente, es un hombre.

CONOZCAMOS NUESTROS DERECHOS

- 1- NUESTROS DERECHOS COMO HUMANAS
- 2- HOSTIGAMIENTO SEXUAL. ¿QUE HACER?
- 3- ¡DERECHO A DIVERTIRNOS TAMBIEN!
- 4- LA POLITICA, UNA ALTERNATIVA DE CRECIMIENTO
- 5- LA SALUD DE LAS MUJERES Y LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS
- 6- POR UNA EDUCACION NO SEXISTA
- 7- UNA VIDA SIN VIOLENCIA ES POSIBLE
- 8- NUESTROS DERECHOS EN LA FAMILIA
- 9- LAS MUJERES Y EL DERECHO A LA PROPIEDAD
- 10- TRABAJADORAS... Y CON DERECHOS



CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA

San Pedro, 100 mts. oeste del ICE, frente al Gimnasio Olímpico.

Apdo. 59-2015 • Tels: 253-7841, 253-9836, 253-9624

Fax: 253-8823, 225-1049

e-mail: cnmyf@sol.racsa.co.cr