

## **ELLAS EN LA MAQUILA DE LUPE PÉREZ Y LEDA CAVALLINI, COMO EXPRESIÓN DE LA REALIDAD DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS MAQUILAS DE COSTA RICA**

*Carolyn Bell*

**E**llas en la maquila fue escrita en 1988 por dos estudiantes graduadas costarricenses Lupe Pérez y Leda Cavallini. Uno de sus objetivos era educar al público con respecto a las condiciones laborales en las maquilas costarricenses. Para ello, se invitaron a varias empleadas de las maquilas a colaborar con los detalles de esta obra. Una vez completa, los primeros ensayos tuvieron lugar bajo el ojo observador de esas mismas mujeres. Su perspectiva y contribución fueron importantísimas al logro de la verosimilitud de la obra.

La obra susodicha es esencialmente una descripción dramática de las condiciones laborales en las maquilas, la concientización creciente de las obreras con respecto a las normas laborales injustas, su resultante deseo de sindicalizarse y el cierre de la maquila. Es una representación realista de la vida en esas condiciones. De hecho, más que cotidianeidad en la maquila, esta obra es un microcosmos de la vida de la clase baja de Costa Rica. Por eso, es inadecuado decir que Pérez y Cavallini han captado la esencia del trabajo en las maquilas. Sería mucho mejor decir que lo que logran es una condenación total de las condiciones laborales deshumanizantes y onerosas imperantes.

### **LAS CONDICIONES EN LAS MAQUILA**

Es posible desarrollar una lista de las condiciones negativas más reconocidas por medio de varias fuentes de información como los periódicos, revistas, entrevistas con obreros y funcionarios, boletines

oficiales y artículos académicos. Nadie niega que las condiciones son malas, difíciles y onerosas. Pero, a la vez, se admite que es mejor que la gente tenga un trabajo fijo con un salario que no tener ninguna oportunidad de mantenerse. En realidad, esta cuestión de quién tiene la responsabilidad de que éstas condiciones existen, es el asunto de mucha investigación. Basta decir que el gobierno aguanta las condiciones malas a cambio del empleo de muchos ciudadanos con poca educación que, en otras circunstancias, sólo tendrían oportunidades de ganarse la vida como domésticos o recogedores de café.

De las más de doscientas cincuenta maquilas que operan actualmente en Costa Rica, el 85% de las setenta más grandes pertenecen a consorcios americanos. Cosen ropa para empresas tales como Jordache, Levi, Lee, Wrangler, Liz Clairbone y Hanes, entre otras. Es posible ganar un buen salario en éstas maquilas si uno puede sobrepasar el mínimo de trabajo a destajo y también trabajar horas extraordinarias. Todos reconocen que es un trabajo difícil y hasta el propio Ministerio de Trabajo dice que es un trabajo "brutal." Los salarios varían, pero se encuentran normalmente entre \$ 0.73 y \$ 0.88 por hora para una semana estándar de 48 horas en 1992. Esto significa que el obrero promedio gana más o menos \$140.00 al mes, es decir, solamente el 40% del mínimo necesario para su alojamiento, ropa y otras necesidades básicas. (Kaiser: 3). Se ofrecen incentivos financieros a los obreros para que puedan trabajar horas extras y producir ropa de calidad superior, pero con frecuencia esto resulta en enfermedades profesionales.

La lista de las quejas contra las maquilas es larga, asombrosa a veces, y, desgraciadamente, ha sido confirmada por varias fuentes de información. Estas condiciones incluyen, pero no se limitan a los ejemplos siguientes: jornadas largas de diez a doce horas diarias, pago sin estructurar las horas extraordinarias, niveles altos de ruido, iluminación y ventilación pobres, relaciones tensas e inadecuadas entre empleado y empleador, represalias arbitrarias por infracciones menores de las reglas, presión para aumentar la producción, amenaza de despido, negación de acceso a los sindicatos, presión directorial injusta, el carácter repetitivo de los trabajos, problemas médicos, control total del uso del tiempo, medidas de seguridad limitadas, condiciones laborales antihigiénicas, y salarios sub-mínimos.

Ejemplos de presiones directoriales injustas incluyen tácticas como cambiar un empleado de un trabajo a otro precisamente cuando la persona lo ha aprendido suficientemente para ganar mejor. Otra táctica es acosar al empleado para que produzca más lo cual es logrado de varias maneras. Por ejemplo, no es raro encontrar un sistema que anuncia la baja producción de un obrero a toda la maquila, poniendo una banderita roja encima de una máquina de coser, o contando en voz alta las piezas cosidas. (Kaiser: 3). El empleado que se resiste a

trabajar horas extraordinarias recibe, con frecuencia amenazas de despido (Matute, Daly May 4) y si las trabaja, es probable que sufra a causa de las condiciones laborales pobres tales como problemas respiratorios, oculares y espinales. (Murillo, Daly May 4) La pelusa de las telas empapa el aire resultando en problemas respiratorios. Además, los obreros permanecen sentados durante muy largas horas, inclinados sobre las máquinas mal iluminadas. (Matute, Daly May 4).

Otras violaciones documentadas incluyen la despedida de empleados que entablan demandas (Reed); jornadas largas ilegales, jóvenes de 15 a 17 años que trabajan demasiadas horas o demasiados días, abuso físico y sexual (Matute, Daly May 4); uso de la lista negra contra los que expresan interés o se hacen miembros de sindicatos (Daly May may 11); incumpliendo con el pago de beneficios requeridos por el estado (Daly May 4). Algunas fábricas emplean médicos que examinan y acosan a las mujeres fecundas para confirmar que no están encinta. Esto se hace de una manera extremadamente humillante. Miran las servilletas sanitarias de las mujeres durante su ciclo menstrual. Es ilegal despedir a una mujer encinta, pero si se puede encontrar otro pretexto, es evidente que la empresa ahorra dinero al no pagar beneficios. (Kaiser: 4).

La mayoría de los obreros en las maquilas saben que van a trabajar largas horas a salarios bajos, pero también comprenden que para la gente con poca o ninguna educación, cualquier oportunidad de ganar un salario seguro es deseable. Sin embargo, se sabe muy bien que en las maquilas donde las violaciones del código laboral son comunes, la vida en la maquila puede ser brutal. Rodrigo Acuña, Director de la división de inspecciones del Ministerio de Trabajo ha dicho que "las violaciones incluyen días laborales en exceso de 16 horas, abuso verbal y sexual, tanto como condiciones laborales inseguras." En 1988, cincuenta maquilas en El Valle Central cometieron 452 violaciones del código laboral que incluían casos regulares de abuso sexual, mental y físico. (Matute, Solórzano, Daly May 4) La mayoría de los casos de abuso físico ocurren en las maquilas coreanas. Los gerentes coreanos tiene más libertad de interacción física en su propia cultura y evidentemente no se adaptan bien a la nueva. Además, raramente hablan español lo suficientemente bien para poder comunicarse con sus empleados y es así que tienen que usar gestos. Acuña dice "los gerentes dependen de los gestos y cuando los obreros no los comprenden, se enojan, gritan, pegan y empujan." (Murillo; Daly May 4) Algunas de éstas violaciones han resultado en la expulsión de algunos dueños que fueron acusados de abuso sexual. Pero la realidad es que el empleado promedio no se siente lo suficientemente seguro para entablar demandas formales con el Estado, no puede faltar al trabajo para hacerlo, y no puede arriesgar la pérdida de su empleo si se negara la demanda. (Daly May 4) Raramente se acusa de abuso sexual o físico a los dueños norteamericanos, pero algunos se declaran en quiebra y

desaparecen durante la noche, dejando a sus empleadas sin trabajo y a las familias sin recursos. (Matute, Editorial)

## LA OBRA ELLAS EN LA MAQUILA

Aunque en *Ellas en la maquila* se presenta una visión verídica y más o menos completa de las condiciones en las maquilas, la verdad es que la obra no llega a captar los excesos y extremos de las condiciones existentes. No es decir que la obra evade la realidad de la época ni que no hay ejemplos gráficos de tales condiciones. Sin embargo, la realidad descrita y reportada en varias fuentes de información es mucho peor que las descritas en la obra.

A partir del primer acto, notamos inmediatamente que el sexismo es parte cotidiana de la vida de estas empleadas. Felipe y Macha tienen el título de misceláneo, pero su trabajo y posición es diferente. (Pérez y Cavallini: 17) Macha trabaja con las otras mujeres y parece que no tiene responsabilidad y tampoco tiene nada de poder. Felipe, sin embargo, tiene mucha libertad en cuanto a su capacidad de ir y venir por la fábrica, charlar con las obreras, ligar con ellas, y, lo más importante, tener interacciones con la jefa. Esta interacción incluye espiar a las obreras y reportar lo que dicen de Antonia para subir por la escala de poder. El tiene mucho más oportunidad de hacerlo que las obreras.

En la vida, tanto como en la maquila, el hombre tiene más responsabilidad en cuanto a oportunidades económicas, más libertad personal, y por ende, más movilidad. Felipe encarna el típico estereotipo del hombre que posee todas las ventajas atribuidas. Por ejemplo, él tiene acceso a la supervisora y, hasta cierto punto, tiene su confianza. Es interesante notar que todas las obreras son identificadas por su estado social, civil y algunas características físicas. Al contrario, no se identifica a Felipe por ninguna de sus características. Se acepta al hombre tal como es mientras se necesita definir y juzgar a la mujer.

En la obra hay seis obreras, un obrero y una supervisora. De las seis obreras, María Elena, viene de una familia de clase media venida a menos debido a la muerte prematura de su padre. Ella quiere hacer sus estudios universitarios pero su madre ha determinado que hay solamente dinero suficiente para mandar un hijo, o sea... a su hermano. No sólo no puede asistir a la universidad sino que tiene la obligación de aceptar un empleo cualquiera para ayudar a sostener a su familia, aunque quiere estudiar y tiene sueños de una vida mejor. El lector/espectador puede concluir que la dirección para tales mujeres es únicamente hacia abajo. Estas tienen las puertas cerradas hacia una escala socio-económica mejor. Los hombres sin embargo, tienen más oportunidades para avanzar que las mujeres. La obra también demuestra lo precaria que es la economía costarricense dado que la pérdida

de salario, (por la muerte o el despido), puede tener un impacto inmediato y devastador en la familia. Entonces, la capacidad de ahorrar dinero para necesidades futuras no es una posibilidad.

Nancy, Macha, Sandra, Rosa y Flora son de clase baja con poca esperanza de cambiar su situación económica. Son ejemplos quintesenciales de los cincuenta mil empleados de la maquila. Cada personaje añade una faceta a la obrera femenina compuesta en la obra. Están contentas de tener trabajo y a la vez infelices en cuanto a las condiciones laborales de explotación. Son a veces fuertes y francas, y a la vez intimidadas y amenazadas por la supervisora. Tienen conciencia de las contradicciones de su empleo, como en la campaña de publicidad "Compra costarricense". Las mujeres cosen, aplanchan y empaquetan durante cuarenta y ocho horas a la semana, pero no pueden comprar la ropa que fabrican. La composición de éste grupo de obreros en 1993 (85% mujeres, 40% madres solteras) es representativa de la mano de obra general de las maquilas, pues la dirección depende y se aprovecha de mujeres jóvenes, mal educadas y pobres para sacar beneficios financieros. Además, la obra demuestra claramente la humillación verbal que sufren los obreros, aunque no menciona el abuso físico y sexual que existen en las maquilas.

Antonia, la jefa, es una mujer que quiere subir de rango y no va a permitir que nadie se lo impida. Ella exige más rendimiento de sus obreras hablándoles con voz fuerte y sin respeto. escudriña el trabajo de Nancy la nueva empleada y la amenaza con el despido (22) sino se conforma al nivel de trabajo de las otras. Humilla a Nancy haciendo que Sandra le muestre como trabajar con más rapidez. El papel de Antonia es interesante ya que era obrera en la fábrica antes de subir a la posición de jefa. Sabía mostrarle la manera más efectiva de aplanchar a Nancy y pudo habérselo demostrado con tacto y un poco de cortesía, pero no es el caso. Prefiere usar a otra empleada para sacar a la luz la incompetencia de Nancy. Es su manera de hacerles saber a las obreras quién tiene el poder en la maquila. (21) Más tarde es Antonia la que distribuye las cartas de vacaciones forzadas. (73)

Antonia se permite hacerle comentarios vulgares a Rosa, una mujer tímida que ya tiene dos hijos y espera el tercero, sin la esperanza de que el padre de los niños le ayude. (21) Le dice que tiene que buscar un "hombre de plata" (22) la próxima vez puesto que éste es un sinvergüenza que no le ayuda. La pobre Rosa tiene tanto miedo de perder trabajo que no se atreve a defenderse. Más tarde, cuando las obreras le presentan su lista de condiciones de trabajo, Antonia trata de romper la voluntad de Rosa recordándole que tiene que alimentar a sus niños. Rosa sufre un fuerte ataque de nervios y miedo pero se queda fiel a las demandas de las obreras hasta el último momento en que la dirección les ofrece dinero a las obreras por su acuerdo de no sindicalizarse.

Antonia como un personaje simbólico y representante de la dirección de la empresa y de los que tienen el poder, hace creer al lector que, efectivamente, las relaciones entre empleados y empleadores son muy tensas, que hay presión para producir más y que hay represalias arbitrarias por infracciones leves de las reglas. La obra la caracteriza como inhumana y autoritaria, sobre todo cuando niega ayuda médica a una de las empleadas y le exige volver a las máquinas.

Es evidente para el lector que hay trabajo suficiente en la maquila para laborar horas extraordinarias. Pero es evidente también que no hay "trabajo doble, plata doble" (18) y que si las obreras se niegan a trabajar horas extraordinarias la jefa tiene el poder de suspenderlas como ha hecho anteriormente. (41) Trabajan once y más horas al día y sólo se les paga a tiempo normal. (40) La obra pone muy en claro que las obreras no tienen control de su vida económica. Las obreras piensan que la jefa agrava la situación porque ella "siempre busca motivo para marcar las tarjetas." (42) Es decir, busca motivos para reducir el salario por alguna infracción percibida. Un ejemplo de marcar la tarjeta ocurre cuando la jefa amenaza con reportar a la obrera "si tarda más de cinco minutos" en el baño (52). Las obreras se quejan asimismo que el costo de la vida sigue aumentando y que sus salarios modestos no cubren gastos básicos. Puesto que la protección legal es muy limitada, las obreras empiezan a comprender que las condiciones no van a cambiar sino se organizan. (45) Estas mujeres son, indudablemente, menospreciadas. Todavía no comprenden el poder de la organización, así que la amenaza de represalias es muy efectiva para mantener altos niveles de ansiedad mientras suprime los deseos de casi todas de organizarse para poder luchar mejor por sus derechos.

El lector/espectador experimenta las condiciones de la maquila, reconoce que los obreros tienen derechos, y siente el desdén con que la dirección trata a los obreros. La estética de ésta obra radica en el hecho de que el lector/espectador siente la gama de emociones experimentadas; por las obreras su desaliento por las condiciones laborales, su conciencia creciente de su maltrato, su deseo de mejorarse, su inquietud por su esfuerzo de sindicalizarse, su miedo del despido, su ira hacia las compañeras que tratan de ganarse favores y su satisfacción cínica cuando estos esfuerzos fallan. Los obreros son ingenuos y están asombrados por la falta de humanidad por parte de la dirección de la empresa. Sin embargo, los obreros vislumbran una gota de esperanza, lo que redundará en un leve optimismo. Al final de la obra Elena dice a Sandra que la única cosa que faltaba era la unidad, y que aunque no tuvieron éxito ésta vez dice que "una gota de agua en una piedra llega hacer un hueco!". Y es así que las autoras esperan que la educación y la organización les traiga oportunidades futuras y una vida mejor.

El caso es que esta obra sí presenta las condiciones laborales de manera verídica aunque no completa. Las razones son muchas incluso las siguientes: al escribir ésta obra en 1988 las maquilas eran un fenómeno nuevo en Costa Rica y pocas personas se interesaban en las condiciones laborales; las mujeres consultadas sin duda dieron sus impresiones de esas condiciones pero no se atrevieron a reportar las más negativas, pues necesitaban su empleo; puesto que las condiciones laborales no son iguales en todas las fábricas es posible que no haya conocido la gama completa de las condiciones. Ahora, en 1997 sabemos mucho más de lo que pasa en las maquilas pues los periodistas han publicado estudios y hay investigaciones constantes. Si Cavallini y Pérez escribiesen ésta obra ahora, con toda la información pública que ahora existe en cuanto a este asunto, tendríamos una obra ahora, con toda la información pública que ahora que ahora existe en cuanto a este asunto, tendríamos una obra diferente, más completa, quizás más pesimista. Sin embargo, dada su posición histórica, esta obra refleja bien las condiciones laborales conocidas del momento.

## BIBLIOGRAFIA

- \_\_\_\_\_. *Directorio de Grupos de Teatro de Aficionados*. Cartago: Instituto Tecnológico de Costa Rica (CIRCA) 1990.
- Arias Astúa, Emilio. "Leda Cavallini. Premio compartido Aquileo J. Echeverría en teatro 1989." *Escena* 24/25 (1990): 78-81.
- Bonilla, María. "Presente, futuro y teatro costarricense". *Latin American Theatre Review*. Spring (1992): 58-65.
- Cavallini, Leda. *Personal Interview*. 17 July 1995.
- CINDE. Costa Rican Coalition for Development Initiatives. *Fact Sheets. Labor Analysis*. January 1995. San José.
- CINDE. Costa Rican Coalition for Development Initiatives. *Foot Shoots. Labor Coo-*  
*to*. March 1995. San José.
- CINDE. Costa Rican Coalition for Development Initiatives. *Labor Regulations in Costa*  
*Rica*. March 1995. San José.
- Daly, Emma. "Abuses Abound in Foreign-Owned Textile Factories." *Tico Times* (Costa Rica) 4 May 1990.
- Daly, Emma. "Factory Union Members Charge Harassment." *Tico Times* (Costa Rica) 11 May 1990.
- Daly, Emma. "Abuses in 'solidarismo' Mar C.R. Success Story." *Tico Times* (Costa Rica) 18 May 1990.
- Honey, Martha. *Hostile Acts: U.S. Policy in Costa Rica in the 1980s*. Gainesville: University of Florida Press, 1994.
- Kaiser, Jocelyn. "Costa Rica in the Global Sweatshop." *Mesoamérica* 12:5 (1993): 3-5.
- McPhaul, John. "Bishops' Blast at Banana Industry Fuels Debate." *Tico Times* (Costa Rica) 25 May 1990.

- McPhaul, John. "Solidarismo Replaces Unions in Banana Farms." *Tico Times* (Costa Rica) 1 June 1990.
- Quesada, Alvaro. "La dramaturgia costarricense de las dos últimas décadas." *Escena* 31 (1993): 75-84.
- Pérez, Lope and Cavallini, Edda. *Ellas en la maquila*. San José: Editorial Costa Rica, 1989.
- Reed, Cyrus. "Changes in Textile Industry — Hopes, Fears." *Tico Times* (Costa Rica) 8 June 1990.
- Rojas, Miguel. "Breve panorámica del teatro en Costa Rica." Instituto Chiapaneco de Cultura. Abril (1991): 89-94.
- Rojas, Miguel. Revista *Kañina*. "De cómo la realidad es fuente constante de material para construir una pieza dramática. Un ejemplo: *Ellas en la maquila* de Cavallini-Pérez." (undated). (Author's copy more bibliographic details not available.)
- Rojas, Miguel. "El teatro, algo más que ocio vulgar." *Escena* 28/29 (1991/92): 88-90.
- Rojas, Miguel. "¿Para qué queremos un teatro sin Teatro Nacional?" *Escena* 31 (1993): 51-56.
- Trejos, María Eugenia. "La energía vital toda le queda al patrón." *Cuadernos de análisis*. Jan/Feb (1992): 26-27.