Derechos laborales en la explotación de la castaña amazónica (nuez de Brasil)

Apoyado por:

Derechos laborales en la explotación de la castaña amazónica (nuez de Brasil)

Derechos laborales en la explotación de la castaña amazónica (nuez de Brasil)

Pablo Poveda Ávila

Promoviendo Derechos Humanos y Laborales a través del SGP+

PROMOVIENDO DERECHOS HUMANOS Y LABORALES A TRAVÉS DEL

SGP+

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario - CEDLA
Pablo Poveda Ávila

Derechos laborales en la explotación de la castaña amazónica (nuez de Brasil)
Julio 2019 / La Paz, Bolivia.

La Paz: CEDLA (Ed.) 2019, ix; 88 p.

I. t.
II. s.

DESCRIPTORES TEMÁTICOS:

<COMERCIO EXTERIOR> <COMERCIO MUNDIAL> <PREFERENCIAS ARANCELARIAS> <UNIÓN EUROPEA> <AMAZONÍA BOLIVIANA> <PUEBLOS INDÍGENAS> <COMUNIDADES CAMPESINAS> <MANUFACTURA CASTAÑERA> <CASTAÑEROS> <QUEBRADORES DE CASTAÑA> <EMPRESA BOLIVIANA DE ALMENDRA>

DESCRIPTORES GEOGRÁFICOS:

<BOLIVIA> <BENI> <VACA DIEZ> <LA PAZ> <ABEL ITURRALDE>

© 2019 Pablo Poveda Ávila / CEDLA

Depósito legal:	4-1-2029-19
Director Ejecutivo:	Javier Gomez Aguilar
Producción Editorial:	Unidad de Comunicación y Gestión de Información (CEDLA) Carlos Alemán Macías
Edición:	Ana Soraya Luján M.
Fotografía Tapa:	Cambio
Diagramación:	Jorge J. Olmos Durán
Impresión:	Preview Gráfica previewgrafica@gmail.com
Editorial CEDLA:	Achumani, Calle 11 N° 100 Telfs. 2794740 / 2799848 **Promoviendo Derechos Humanos y Laborales a través del SGP+** E-mail: sgp@cedla.org URL: https://blog.cedla.org/sgp **Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)** E-mail: info@cedla.org URL: www.cedla.org La Paz – Bolivia

Esta publicación fue elaborada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) y cuenta con el valioso apoyo de la Unión Europea en el marco del Programa: Promoviendo Derechos Humanos y Laborales a través del SGP+.

Las opiniones y orientación presentadas son de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente son compartidas por las instituciones y/o agencias que han apoyado este trabajo.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de tapa, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, sin permiso previo del editor.

Índice

Introducción ix

Determinación internacional del precio de la castaña amazónica 11

MERCADO INTERNACIONAL DE FRUTOS SECOS 11
DEMANDA Y PRODUCCIÓN DE CASTAÑA AMAZÓNICA 18

Importancia de la castaña en la zona de producción 23

PARTICIPACIÓN EN EL CONJUNTO DE LA ECONOMÍA 23
HISTORIA ECONÓMICA DE LA REGIÓN 25
POBLACIÓN Y EMPLEO 27
ESTRUCTURA ECONÓMICA DE LA REGIÓN 31

Cambios en la estructura de producción de castaña 35

PROCESO DE PRODUCCIÓN DE LA CASTAÑA Y RELACIONES SOCIALES 35
LA MECANIZACIÓN DEL QUEBRADO 41
ROL DE LA EMPRESA BOLIVIANA DE ALMENDRAS Y DERIVADOS (EBA) 42
EXPANSIÓN DE LA FRONTERA DE PRODUCCIÓN DE CASTAÑA 44
CAMBIO CLIMÁTICO 46

Diagnóstico de los derechos laborales de los trabajadores de la castaña 47

DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA ZAFRA DE CASTAÑA 47
Contrato de trabajo 48
Salario 50
Beneficios sociales 52
Seguridad social 53
Condiciones en el trabajo 54
Organización sindical 56
Trabajo familiar en la zafra de castaña: mujeres, niños y adolescentes 57

DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL BENEFICIADO DE LA CASTAÑA 60
Contrato de trabajo 61
Salario 63
Beneficios sociales 66
Seguridad Social 68
Condiciones en el trabajo 68
Organización sindical 70
Trabajo y explotación familiar, discriminación de la mujer y trabajo infantil 71

Conclusiones 73

Bibliografía 77

Anexos 79

Índice de cuadros

Cuadro 1: Composición nutricional de los frutos secos (por cada 100 gramos) 13
Cuadro 2: Población de la región productora de castaña 2017 28
Cuadro 3: Características ocupacionales de la población de la región de la castaña (Censo 2012) 30
Cuadro 4: Acceso a servicios básicos en la vivienda (Censo 2012) 31
Cuadro 5: PIB Beni por actividad económica (participación del total) 32
Cuadro 6: PIB Pando por actividad económica (participación del total) 33
Cuadro 7: Producción de oro en los municipios de la región castañera 2014 (kg y MM de $us) 33
Cuadro 8: Cálculo de la oferta potencial de castaña del bosque 37
Cuadro 9: Tierras comunitarias de origen (TCO) en la región productora de castaña 38
Cuadro 10: Estimación del número de la zafra, para una producción de 25 mil Tm de castaña sin cáscara 39
Cuadro 11: Estimación del número de trabajadores en el quebrado manual, para 18.500 toneladas (en kilogramos) 40
Cuadro 12: Compra de castaña con cáscara por EBA (2009-2018) 43
Cuadro 13: Empleos fabriles generados por EBA (2010-2018) 43
Cuadro 14: Canasta familiar de los trabajadores de la zafra 52
Cuadro 15: Canasta familiar de los trabajadores fabriles 65

Índice de gráficos

Gráfico 1: Frutos secos 12
Gráfico 2: Demanda mundial de frutos secos (Toneladas métricas) 14
Gráfico 3: Evolución de la producción de frutos secos 2010-2018 (Tm) 15
Gráfico 4: Producción de frutos secos 2007-2017 (Porcentaje) 16
Gráfico 5: Tasa de crecimiento de precios de frutos secos (2007-2017) 16
Gráfico 6: Precios de frutos secos 2017 ($us/kg) 17
Gráfico 7: Demanda de castaña amazónica 2006, 2016 (Tm) 18
Gráfico 8: Productores de castaña amazónica 2013-2017 (porcentaje) 19
Gráfico 9: Castaña amazónica, exceso/déficit de demanda (2012-2016) 20
Gráfico 10: Precio internacional de la castaña amazónica 2007-2017 ($us/kg) 20
Gráfico 11: Precio FOB de exportación de la castaña amazónica 1980-2017 $us/kg) 21
Gráfico 12: Diferencial del precio internacional mayorista de la castaña amazónica respecto al precio FOB de exportación (MM de $us) 21
Gráfico 13: Pérdida/ganancia de ingresos para el productor boliviano por diferencial de precios internacional y FOB de exportación (MM de $us) 22
Gráfico 14: Volumen y valor exportado de castaña 1980-2017 (Tm y MM de $us) 24
Gráfico 15: Participación de la castaña en las exportaciones 1980-2017 24
Gráfico 16: Participación de las exportaciones de la castaña en el PIB 25
Gráfico 17: Tasa anual de crecimiento intercensal, 2001-2012 (En porcentaje) 29
Gráfico 18: Población de la región de la castaña, estratificada por edades 2017 (Porcentaje) 29
Gráfico 19: PIB de Beni y Pando, a precios básicos (MM de Bs) 31
Gráfico 20: Rendimiento de un coco de castaña (Kg) 36
Gráfico 21: Evolución del precio de la caja y kilo de castaña en la zafra, 2008-2018 (Bs y $us) 51
Gráfico 22: Salario relativo de la zafra de castaña (Porcentaje de una caja) 53
Gráfico 23: Evolución del precio del quebrado de castaña, 1990-2018 (Bs y $us) 64
Gráfico 24: Salario relativo del quebrado de castaña (Porcentaje de un kilo) 66

Índice de mapas

Mapa 1: Densidad y distribución de la castaña en el norte amazónico de Bolivia 37
Mapa 2: Carretera interoceánica y corredor norte 45

Índice de cuadros Anexos

Cuadro 1: Cálculo de precios FOB de la castaña 79
Cuadro 2: Beni y Pando: Tasas de participación en la actividad económica según sexo, 2014 y 2017 81
Cuadro 3: Beni y Pando: Tasas de participación en la actividad económica según área geográfica, 2014 y 2017 82
Cuadro 4: Beni y Pando: Tasas de participación en la actividad económica según tramos de edad, 2014 y 2017 82
Cuadro 5: Empresas exportadoras de castaña sin cáscara (0801.22.00.00) 84
Cuadro 6: Empresas exportadoras de castaña a la UE 2016 85

Índice de gráficos Anexos

Gráfico 1: Exportaciones de castaña a la Unión Europea bajo el SGP+ 2014-2016 80
Gráfico 2: Exportaciones de castaña a la Unión Europea bajo el SGP+ 2014-2016 80
Gráfico 3: Evolución de la población en Beni y Pando (2005-2017) 81

Índice de mapas Anexos

Mapa 1: Norte amazónico de Bolivia 83

Abreviaciones y siglas

ABT:	Autoridad de Bosques y Tierras
BCB:	Banco Central de Bolivia
Bs:	Pesos bolivianos
CADEXNOR:	Cámara de Exportadores del Noreste
CBF:	Corporación Boliviana de Fomento
CEDLA:	Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
CIPCA:	Centro de Investigación y Promoción del Campesinado
CPE:	Constitución Política del Estado
CTAC:	Central de Trabajadores Asalariados del Campo
DRI:	Democracy Reporting International (por sus siglas en inglés)
DS:	Decreto Supremo
EBA:	Empresa Boliviana de Almendra y Derivados
ENACA:	Empresa Nacional de Castaña
FOB:	Free on Board (Libre a Bordo) (por sus siglas en inglés)
FSUTGC-B:	Federación Sindical Única de Trabajadores Gomeros y Castañeros de Bolivia
FTFR-B:	Federación de Trabajadores Fabriles de Riberalta Bolivia
GLP:	Gas Licuado de Petróleo
Gr:	Gramos
IIRSA:	Integración de la Infraestructura Regional Suramericana
INE:	Instituto Nacional de Estadísticas
IND:	International Nut & Dried Fruit Council (por sus siglas en inglés)
kg:	Kilogramos
km:	Kilómetros
MM:	Millones
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PIB:	Producto Interno Bruto
SGP+:	Sistema Generalizado de Preferencias plus
TCO:	Tierras Comunitarias de Origen
Tm:	Toneladas Métricas
$us:	Dólares de los Estados Unidos
USDA:	National Nutrient Database for Standard Reference (por sus siglas en inglés)

Introducción

El proyecto Promoción de Derechos Humanos y Laborales a través del Sistema Generalizado de Preferencias Plus (SGP+), supervisado por *Democracy Reporting International* (DRI) e implementado por el CEDLA, con el financiamiento de la Unión Europea, tiene la finalidad de incrementar el conocimiento, efectuar análisis, monitoreo, crear espacios de debate para garantizar el ejercicio de los derechos humanos y laborales de los trabajadores en la producción de castaña que se exporta a la Unión Europea.

En ese sentido, el año 2017 se realizó el estudio de evaluación del SGP+, el mismo que reveló que la castaña es el principal producto exportado bajo este mecanismo. Con el propósito de monitorear el cumplimiento de los derechos laborales y humanos en el sector castañero de Bolivia, se elaboró el presente informe.

Para tener una mirada integral se abordó el tema a partir del contexto general para llegar al análisis de los derechos laborales de los trabajadores del sector. En ese sentido, el primer capítulo presenta la determinación internacional del precio de la castaña y las futuras tendencias, a partir del estudio del mercado internacional de frutos secos. Luego, se discute la importancia de la producción de castaña en la región productora del norte amazónico de Bolivia, tomando en cuenta su participación en la economía, su historia, su población, empleo y la estructura económica de la región.

Asimismo, se hace una descripción de la estructura de producción de la castaña, marcando los factores que pueden influir en la modificación de dicha estructura en los próximos años. Por un lado, está la mecanización del quebrado, el rol de la Empresa Boliviana de Almendra y Derivados (EBA), la expansión de la frontera de producción de castaña y los efectos del cambio climático sobre la producción del bosque.

Finalmente, con base al Taller de Diagnóstico Participativo realizado a fines de junio de 2018 en la ciudad de Riberalta con la Federación Sindical Única de Trabajadores Gomeros y Castañeros de Bolivia (FSUTGC-B) y la Federación de Trabajadores Fabriles de Riberalta Bolivia (FTFR-B), se realiza una evaluación de los derechos de los trabajadores de la zafra y el quebrado en relación: al contrato de trabajo, el salario, beneficios sociales, seguridad social, condiciones en el trabajo, organización sindical, y el trabajo y explotación familiar, con énfasis en los actores más vulnerables, mujeres y niños. Para finalizar con unas conclusiones de todo lo expuesto.

Determinación internacional del precio de la castaña amazónica

En el mercado internacional de frutos secos se conoce al fruto del árbol *Bertholletia excelsa* con el nombre de *Brazil nut* o Nuez del Brasil. Siendo que Bolivia es el principal productor a nivel mundial desde 1996[1], los productores y el gobierno, realizaron una campaña internacional para el cambio de denominación por nuez amazónica. Es así que el International Nut & Dried Fruit Council (INC), la fuente internacional de información de frutos secos y deshidratados, la denomina ya en sus informes como *Amazonia Brazil Nut* o Nuez del Amazonas (Brasil).

En Bolivia el denominativo popular del fruto del *Bertholletia* excelsa es castaña. Sin embargo, en el mercado internacional se conoce con el nombre de castaña al fruto del castaño (*Castanea sativa*), árbol nativo de zonas templadas del hemisferio norte. Para evitar confusión con el fruto del *Castanea sativa*, cuando se habla del mercado internacional de la castaña, y sin perder el denominativo popular de la zona de producción, este capítulo se refiere al fruto del *Bertholletia* excelsa como Castaña Amazónica[2]. Los capítulos siguientes la refieren simplemente como castaña.

Cuando los trabajadores negocian con los empresarios sobre el precio de su fuerza de trabajo en la zafra y el beneficiado, utilizan como referencia el precio internacional del año anterior. Como este tipo de información es inaccesible para los trabajadores porque no se publica en los medios locales y las fuentes están en inglés, los empresarios argumentan que el mercado internacional de la castaña amazónica atraviesa por un mal momento, con el pretexto de no aumentar los salarios[3]. En ese sentido, este capítulo proporciona información sobre el mercado internacional de la castaña amazónica, que permitirá mostrar elementos generales de la determinación internacional de los precios de la castaña amazónica, así como de sus futuras tendencias.

MERCADO INTERNACIONAL DE FRUTOS SECOS

Los frutos secos son aquellos rodeados de una cáscara dura y que contienen escasa proporción de agua en su composición, además de ser alimentos muy energéticos, ricos en grasas, proteínas vegetales, fibra, vitaminas y minerales (Gráfico 1). En el mercado mundial los más importantes son: la almendra, nuez, pistacho, anacardo, avellana, pecana, macadamia, castaña amazónica, piñón y maní. Este último, aunque es una legumbre, se lo asocia popularmente con los frutos secos por su morfología y similar valor nutritivo. Sin embargo, es el más importante económicamente porque su producción masiva regula la producción y valor de los frutos secos.

1 *http://www.ccbolgroup.com/brasilnuts.html.*

2 *A la conocida castaña que se extrae del norte amazónico de Bolivia, con rigurosidad, debería llamarse Nuez del Amazonas, puesto que la castaña española es una variedad de fruto seco o nut en inglés (nuez).*

3 *Testimonios de los trabajadores en el Taller Diagnóstico Participativo sobre condiciones laborales de los trabajadores de la zafra y beneficiado de la castaña, señalan que los empresarios argumentan que la escasez de la cosecha 2016/2017, hizo subir los precios y ahora nadie quiere comprar castaña o que la castaña se ha desacreditado en el mercado internacional y tiene que reposicionarse: "La empresaria muestra el paquetito de nueces, y dice que a la castaña amazónica, la sacaron de la canasta de nueces en el mercado internacional y que tienen que gestionar para que nuevamente se incorpore en el mercado".*

La característica nutricional de los frutos secos consiste en que en poco volumen concentran gran cantidad de calorías y nutrientes, necesarios para la alimentación humana[4]. Comparativamente, el valor nutricional de 100 gramos de frutos secos, puede cubrir aproximadamente un 25% de las calorías, 8% de los carbohidratos, 13% de la proteína y 85% de las grasas que un adulto requiere consumir diariamente. Asimismo, los frutos secos cubren las necesidades de los principales minerales y vitaminas que el cuerpo requiere. Gracias a estas propiedades nutritivas, los frutos secos se convierten en una alternativa importante para la dieta humana (Cuadro 1).

Gráfico 1
Frutos secos

Maní

Almendra

Nuez

Pistacho

Anacardo

Avellana

Pecana

Macadamia

Castaña amazónica

Piñón

Fuente: Varias fuentes.
Elaboración: CEDLA

4 *Una persona adulta necesita una ingesta diaria de 2.500 calorías de energía, distribuida en tres grupos de macroalimentos. Los carbohidratos proporcionan la fuente principal de energía. Hay carbohidratos simples como el azúcar de las frutas y otros azúcares procesados en diversos alimentos (helados, caramelos, chocolates, etc.), el cuerpo los transforma en glucosa para que las células lo utilicen como energía; los carbohidratos complejos están presentes en cereales, papas, pasta, frijoles y verduras, su digestión es más lenta. El cuerpo requiere 55% de calorías en carbohidratos o 1.375 calorías, si cada caloría pesa cuatro gramos, se necesitan 343,75 gramos por día.*
Las proteínas sirven para crecer, desarrollar, formar, reparar y mantener los tejidos del cuerpo, para formar hormonas, anticuerpos y enzimas. Las proteínas se encuentran en la carne, aves, pescado, lácteos, frijoles, frutos secos y otros. El cuerpo requiere 20% de energía en proteínas (500 calorías); si cada caloría de proteína pesa cuatro gramos, se necesitan 125 gramos de proteína por día.
Finalmente, las grasas ayudan al crecimiento y desarrollo a tener un sistema nervioso y piel saludables, a proteger los órganos, ayuda a la absorción de vitaminas y se acumula como reserva de energía. Sin embargo, hay grasas sólidas como las saturadas y las trans que en exceso producen colesterol; pero también hay grasas saludables como las poliinsaturadas y monoinsaturadas que no suben el colesterol, y ayudan a cambiar el consumo de grasas malas con su mayor consumo. Las grasas saturadas están presentes en la carne y los lácteos, así como en algunos aceites vegetales, en cambio las grasas buenas, se encuentran en semillas y frutos secos. Para cubrir la dieta con 25% de calorías de las grasas, son necesarios 70 gramos de grasa al día, ya que cada gramo tiene nueve calorías.
Entonces, se tiene que el total de una dieta equilibrada promedio debería estar compuesta por 344 gramos de carbohidratos, 125 gramos de proteínas y 70 gramos de grasas, haciendo un peso total de 539 gramos.
Pero la dieta diaria también requiere de micronutrientes en vitaminas y minerales que son imprescindibles para el correcto funcionamiento de los órganos, tejidos y células. Los requerimientos diarios de minerales en calcio son de 800 mg, fósforo 800 mg, magnesio 350 mg, hierro 10 mg, zinc 15 mg, yodo 150, los requerimientos de vitaminas A son de 1.000 g; D 6 g; C 90 g; B1 1,1 mg; B2 1,3 mg; B3 16 mg; B6 2,2 mg; B9 2,2 g; y, B12 3 g.
Con base al artículo "El abc de la nutrición: guía básica" de Kraft Family Greatly en http://www.comidakraft.com/sp/vida-saludable/articulos/nutricion/basicos-de-nutricion.aspx, consultada el 11 de septiembre de 2018.

Cuadro 1
Composición nutricional de los frutos secos
(por cada 100 gramos)

Componentes	Unidad	Maní	Almendra	Nuez	Pistacho	Anacardo	Avellana	Pecana	Macadamia	Castaña Amazónica	Piñón
Macronutrientes											
Agua	%	6,50	4,47	4,07	2,03	1,70	5,79	3,52	1,36	3,48	5,90
Calorías	Kcal	585	575	654	571	574	628	691	718	656	673
Proteínas	g	23,68	21,22	15,23	21,35	15,31	14,95	9,17	7,79	14,32	13,69
Carbohidratos	g	21,51	21,67	13,71	28,00	32,69	16,70	13,86	13,38	12,27	13,08
Fibra	g	8,00	12,20	6,70	10,00	3,00	9,70	9,60	8,00	7,50	3,70
Grasas	g	49,66	49,42	65,21	45,97	46,35	60,75	71,97	76,08	66,43	60,98
Saturadas	g	5,89	3,73	6,13	5,56	9,16	4,46	6,18	11,95	3,73	4,90
Monoinsaturadas	g	24,64	30,89	8,93	24,22	27,32	45,95	40,80	59,28	3,89	18,76
Polinsaturadas	g	15,69	12,07	47,17	13,90	7,84	7,92	21,61	1,50	12,07	34,07
Colesterol	mg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minerales											
Ca	mg	54	264	98	110	45	114	70	70	160	16
Na	mg	6	1	2	10	16	0	0	4	3	2
K	mg	658	705	441	1.042	565	680	410	363	659	597
Fe	mg	2,26	3,72	2,91	4,20	6,00	4,70	2,53	2,65	2,43	5,53
Mg	mg	176	268	158	120	260	163	121	118	376	251
Zn	mg	3,27	3,12	3,09	2,30	5,60	2,20	4,53	1,30	4,06	4,28
Se	mg	7,50	2,50	4,90	9,30	12,00	2,40	3,80	11,70	1.917	0,70
P		358	484	346	485	490	290	277	198	725	575
Vitaminas											
A	IU	0	1	20	262	0	20	56	0	0	29
B1	mg	0,64	0,20	0,34	0,84	0,20	0,47	0,66	1,20	0,62	1,24
B2	mg	0,14	0,56	0,15	0,16	0,20	0,11	0,13	0,16	0,04	0,22
B3	mg	12,07	3,66	1,13	1,42	1,40	1,55	1,17	2,47	0,29	4,37
B6	mg	0,26	0,14	0,54	1,27	0,26	0,58	0,21	0,28	0,10	0,11
C	mg	0,00	0,00	1,00	2,00	0,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00
E	mg	6,93	26,22	0,70	1,93	0,92	15,03	1,40	0,57	5,73	9,33

Nota: g =gramos; mg = miligramos; IU = Unidad Internacional; kcal = calorías.
Almendra, avellana, pecana y nuez sin tostar. Anacardo, macadamia, pistachos y maní tostado en seco. Castaña amazónica en seco y sin blanquear. Piñón en seco.
Fuente: USDA National Nutrient Database for Standard Reference, Release 22 (2009).

Los cambios "económicos, políticos y sociales de la sociedad contemporánea, remoldearán las cadenas de suministro y el comercio mundial de alimentos y agricultura". En el plano económico se intensifica la búsqueda de productividad de la industria capitalista, consolidándose el continente asiático como el principal productor. En el plano político el creciente nacionalismo y el incremento de los sentimientos antiglobalización llevan hacia una búsqueda de políticas que aborden el envejecimiento de la población y la desigualdad de los ingresos. Y, en el plano social, se evidencia una búsqueda constante de la población en los países desarrollados para mejorar su salud y bienestar (Barr, 2017).

El aumento de la intensidad del trabajo que promueve la cadena de producción global, ha estado provocando que la alimentación tradicional de tres comidas diarias sea remplazada por el consumo de bocadillos varias veces al día, para mantener la rutina del trabajo. Culturalmente, los bocadillos pasan de simples comidas para satisfacer un antojo, a comidas saludables para aumentar el bienestar, "alrededor de nueve de cada diez (91%) consumidores comen bocadillos varias veces

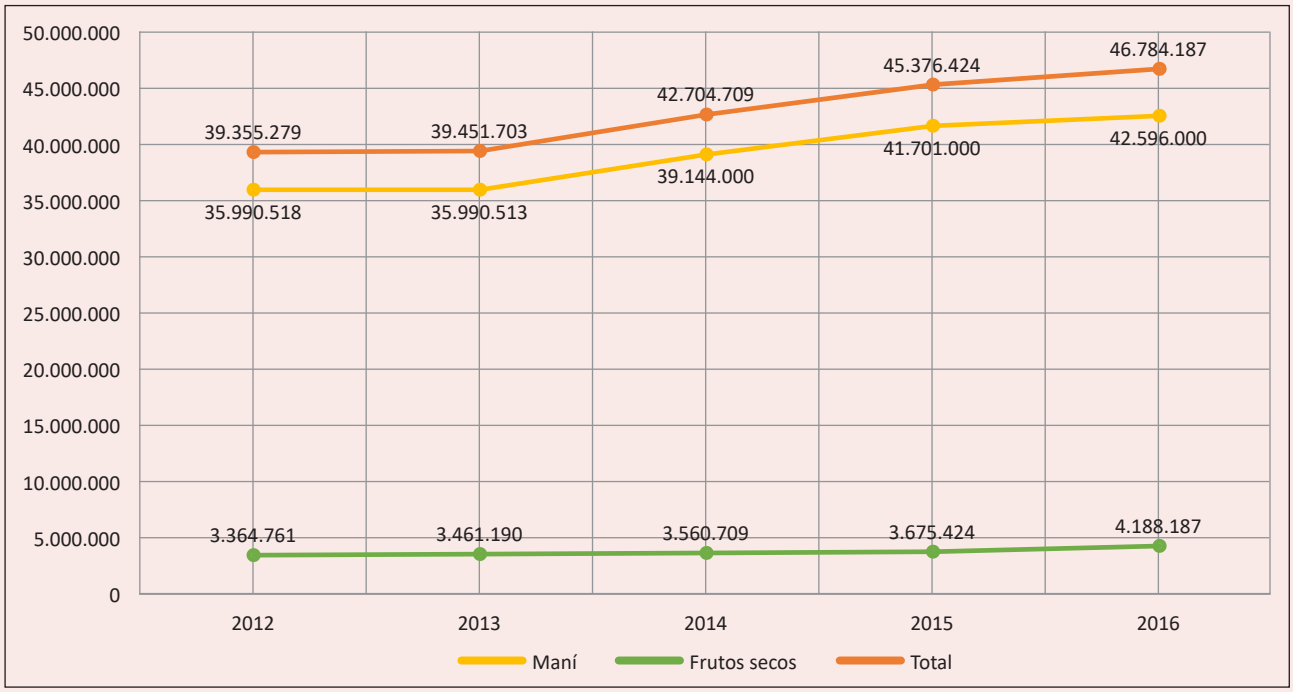
En el corto plazo, se observa una creciente demanda por frutos secos que motivará el aumento de las inversiones para expandir la oferta. Así se puede observar en el Gráfico 2 el aumento de la demanda mundial de frutos secos, con un crecimiento sostenido de 19% entre 2013-2016.

a lo largo del día", promoviendo además, la "creencia que comer pequeñas cantidades de alimentos cada pocas horas es más saludable que comer tres comidas al día" (Becker, 2018).

Asimismo, aumenta la conciencia sobre el papel que juegan los alimentos en la salud y bienestar con la ingesta de comidas orgánicas y vegetarianas, libre de aditivos, que su producción proteja el medio ambiente y ayuden a perder peso. Así por ejemplo, "dos tercios (70%) de la población europea está comprando alimentos saludables, con menos azúcar, grasa o calorías, con un aumento de un 41% de consumidores en solo tres años" (Martucci, 2018).

Por otra parte, el crecimiento económico en la región asiática, provocará el aumento de la clase media en los próximos años, quienes entre sus primeras prioridades —frente a un mayor ingreso— está el de mejorar sus dietas, con el crecimiento del mercado para la alimentación y la agricultura (Gráfico 2). Se estima que, "entre el 2015 al 2030 el número de personas que ingresarán a la clase media aumentará de dos a tres mil millones" (Barr, 2017).

Gráfico 2
Demanda mundial de frutos secos
(Tm)



Fuente: Datos de INC Statistical Yeearbook 2017/ 2018.
Elaboración: CEDLA.

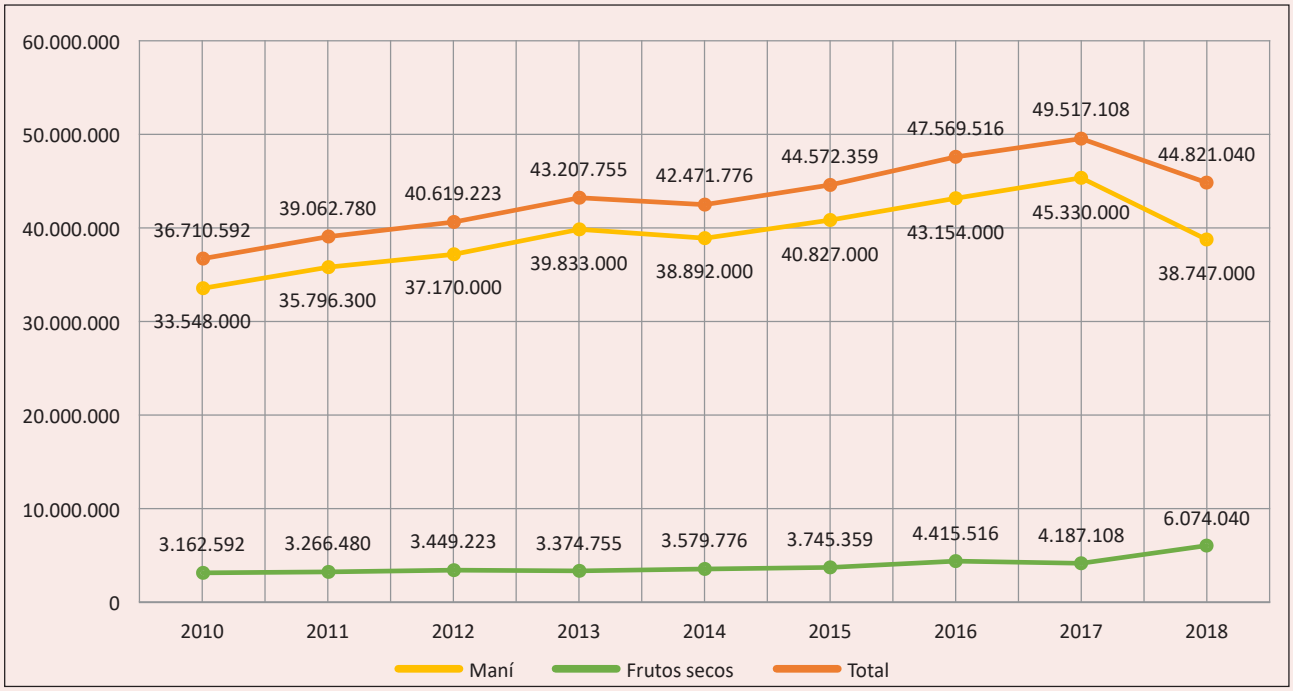
Para que esta oportunidad de crecimiento de la demanda de alimentos saludables (frutos secos) ingeridos en pequeñas cantidades a lo largo del día sea una realidad, se requiere de cuatro elementos: *i)* capacidad de pago del consumidor, *ii)* incremento del mercado, *iii)* infraestructura de transporte y *iv)* desarrollo de productos competitivos. Aprovechar el potencial también requerirá de políticas públicas que respalden el comercio global y las inversiones estratégicas en la industria de los frutos secos" (Barr, 2017).

En el corto plazo, se observa una creciente demanda por frutos secos que motivará el aumento de las inversiones para expandir la oferta. Así se puede observar en el Gráfico 2 el aumento de la

demanda mundial de frutos secos, con un crecimiento sostenido de 19% entre 2013-2016. Nótese que el maní es el que determina la tendencia creciente de la demanda del conjunto de frutos secos.

Complementariamente en el Gráfico 3 se presenta la evolución de la producción de frutos secos, se resalta que en 2016 esta no cubre la creciente demanda. El déficit de demanda, sumado al hecho de que en 2018 cae la oferta, generará presiones al alza de los precios de los frutos secos. Si se considera que se está viviendo una transición en la dieta alimentaria humana, podrían pasar varios años hasta que la creciente demanda se estabilice y la producción de frutos secos la complemente, por lo que es coherente pensar que habrá una presión para el aumento relativo de los precios de los frutos secos.

Gráfico 3
Evolución de la producción de frutos secos 2010-2018
(Tm)



Fuente: Datos de INC Statistical Yeearbook 2017/2018.
Elaboración: CEDLA.

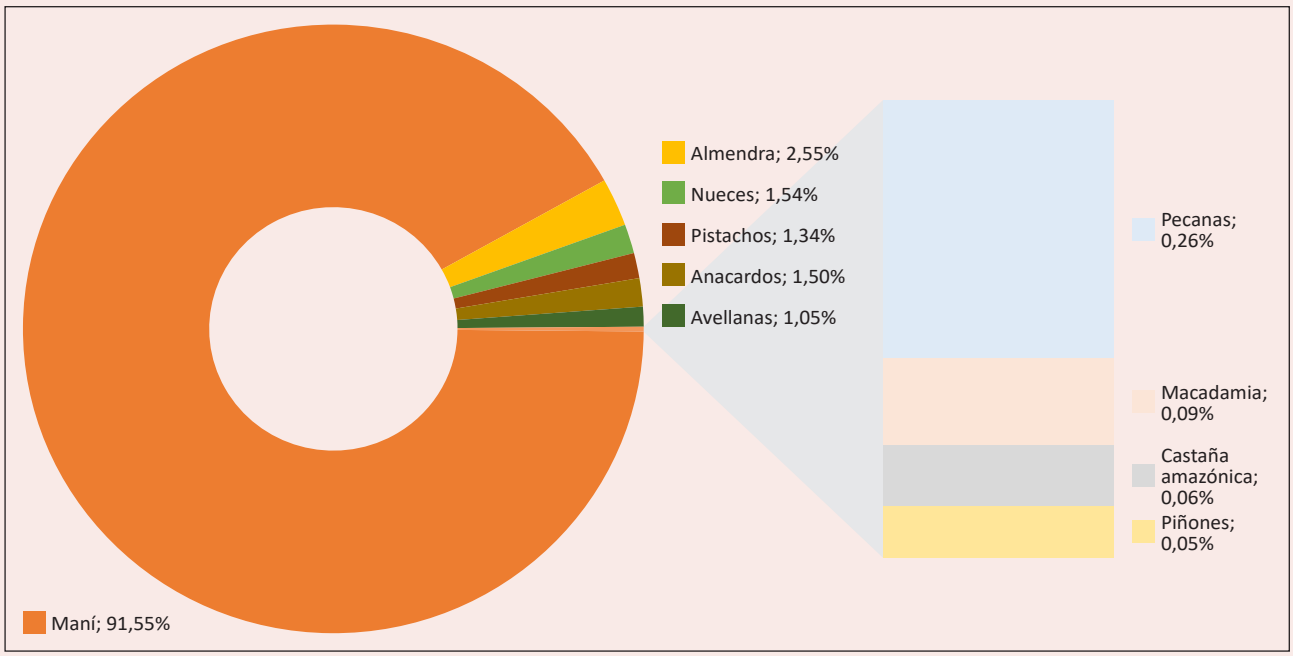
El Gráfico 4 muestra la producción de frutos secos entre 2007-2017 según el porcentaje de participación en la producción total. Durante el período la producción de maní alcanzó al 92% de la producción total, el resto de los frutos secos comprende el 8% restante, con bajos niveles de participación, siendo la producción de castaña amazónica apenas del 0,06%.

El Gráfico 5, muestra las tasas de crecimiento del precio de los frutos secos entre 2007 a 2017. A excepción de las avellanas, cuyos precios cayeron en 19%, todos los otros frutos experimentaron alza en sus precios, siendo el más relevante el alza del precio de la castaña amazónica en 530%, de 2,63 dólares el kilo a 16,54 dólares.

Asimismo, el Gráfico 6 muestra los precios de los frutos secos para el año 2017. Se resalta, que el precio del maní es apenas la quinta parte del precio promedio de los demás frutos secos. Además, sobresalen dos factores que explican los precios bajos del maní. Por una parte, el maní, al ser una legumbre, tiene un tiempo de producción más corto (un año), mientras que los frutos secos, propiamente dichos, crecen en árboles, que recién producen algunos años, luego de haberse sembrado (de 5 a 10 años), mejorando su capacidad de producción algunos años después de haber

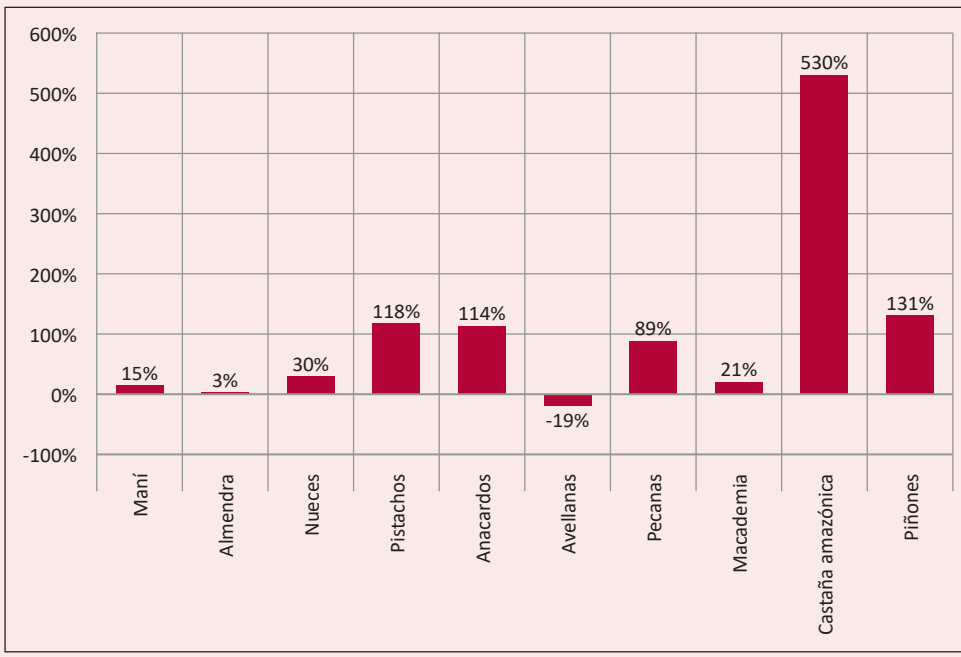
empezado a producir. Por otra parte, aunque se consideren propiedades alimenticias similares en los frutos secos, el maní a pesar de tener la mayor proporción de proteínas tiene la mayor proporción de agua, menor proporción de energía y menor proporción de grasas, que reducen la eficacia de una dieta baja en calorías y abundante en grasas, que no producen colesterol y alimentan el sistema nervioso, las articulaciones, la piel y los órganos.

Gráfico 4
Producción de frutos secos 2007-2017
(porcentaje)



Fuente: Datos de INC Statistical Yearbook 2017/2018.
Elaboración: CEDLA.

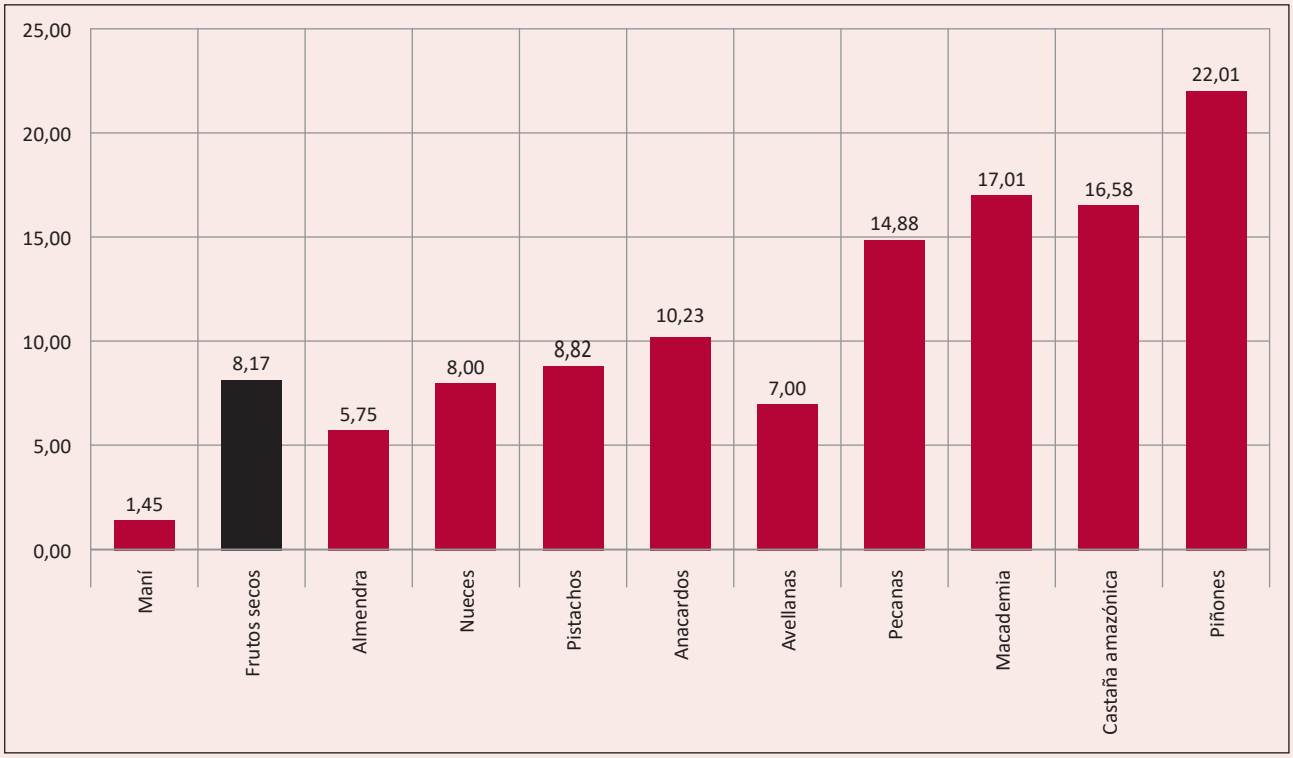
Gráfico 5
Precio de los frutos secos (2007-2017)
(tasa de crecimiento)



Precios de frutos secos ($us/kilo)		
	2007	2017
Maní	1,26	1,45
Almendra	5,60	5,75
Nueces	6,17	8,00
Pistachos	4,05	8,82
Anacardos	4,77	10,23
Avellanas	8,63	7,00
Pecanas	7,86	14,88
Macadamia	14,04	17,01
Castaña amazónica	2,63	16,54
Piñones	9,53	22,01
Frutos secos	5,75	8,17

Fuente: Datos de INC, Yearbook 2017/2018, e INE, Precios Internacionales (Commodities, Banco Mundial), para el precio del maní.
Elaboración: CEDLA.

Gráfico 6
Precios de frutos secos 2017
($us/Kg)



Fuente: Datos de INC, Yearbook 2017/2018, e INE, Precios Internacionales (Commodities, Banco Mundial), para el precio del maní.
Elaboración: CEDLA.

La diferencia de 6,72 dólares por kilo entre el precio promedio de los frutos secos y el maní se debe, por una parte, al mayor valor incorporado en la producción de frutos secos, pero también, existe un componente de renta por la mayor calidad (productividad) de la tierra donde se producen los frutos secos. Sin considerar al maní, se puede establecer que la renta por la mayor calidad de la tierra es apropiada por los frutos secos que tienen un precio superior al de la almendra.

La almendra comprende el 20% de la producción de frutos secos entre 2007 a 2017, es decir, la mayor proporción de la canasta de frutos secos. Si se asume que su precio cubre el costo de producción y la ganancia media que cualquier capital espera tener, con su empleo en la producción de frutos secos, el adicional del precio que reciben los frutos secos por encima de la almendra (5,75 dólares por kilo) corresponde a una renta por la mayor calidad de la tierra.

La almendra comprende el 20% de la producción de frutos secos entre 2007 a 2017, es decir, la mayor proporción de la canasta de frutos secos. Si se asume que su precio cubre el costo de producción y la ganancia media que cualquier capital espera tener, con su empleo en la producción de frutos secos, el adicional del precio que reciben los frutos secos por encima de la almendra.

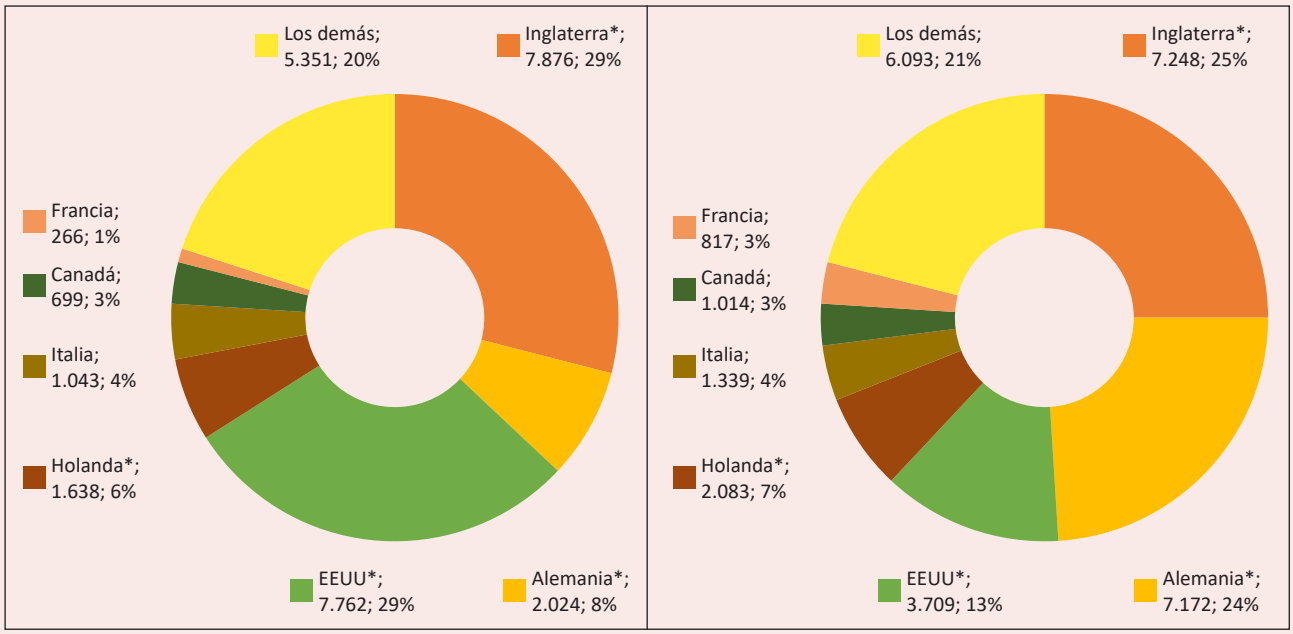
De lo anterior, se concluye que existe una tendencia favorable al alza del precio de los frutos secos, debido al aumento de su demanda por los cambios en los patrones de consumo de la dieta humana, ligadas a la rutina de trabajo y la búsqueda de una mayor calidad de vida, principalmente, en las economías asiáticas donde emergen clases con mayores ingresos. Si bien, es cierto que, por el volumen porcentual de participación del maní en la producción de frutos secos, genera una fuerza de atracción para mantener los precios bajos; la caída de su producción y su creciente demanda mantendrán todavía una tendencia al alza de sus precios durante los próximos años, que estimulará la producción de los frutos secos propiamente dichos.

DEMANDA Y PRODUCCIÓN DE CASTAÑA AMAZÓNICA

En este punto se trata la tendencia de precios internacionales de la castaña amazónica, tomando en cuenta el consumo y la producción, asimismo, se aborda la falta de control del precio internacional por el productor monopólico en el mercado mayorista internacional.

Como se puede ver en el Gráfico 7, la demanda de castaña amazónica está concentrada aparentemente en los países desarrollados tanto en 2006, como en 2016. Sin embargo, algunas empresas que tienen el monopolio de alimentos están en Inglaterra, Alemania, Estados Unidos y Holanda, las mismas concentran la producción para luego revenderla a otros países.

Gráfico 7
Demanda de castaña amazónica 2006, 2016
(Tm)



* En tránsito para la reventa.
Fuente: Datos de INC Statistical Yearbook 2017/2018.
Elaboración: CEDLA.

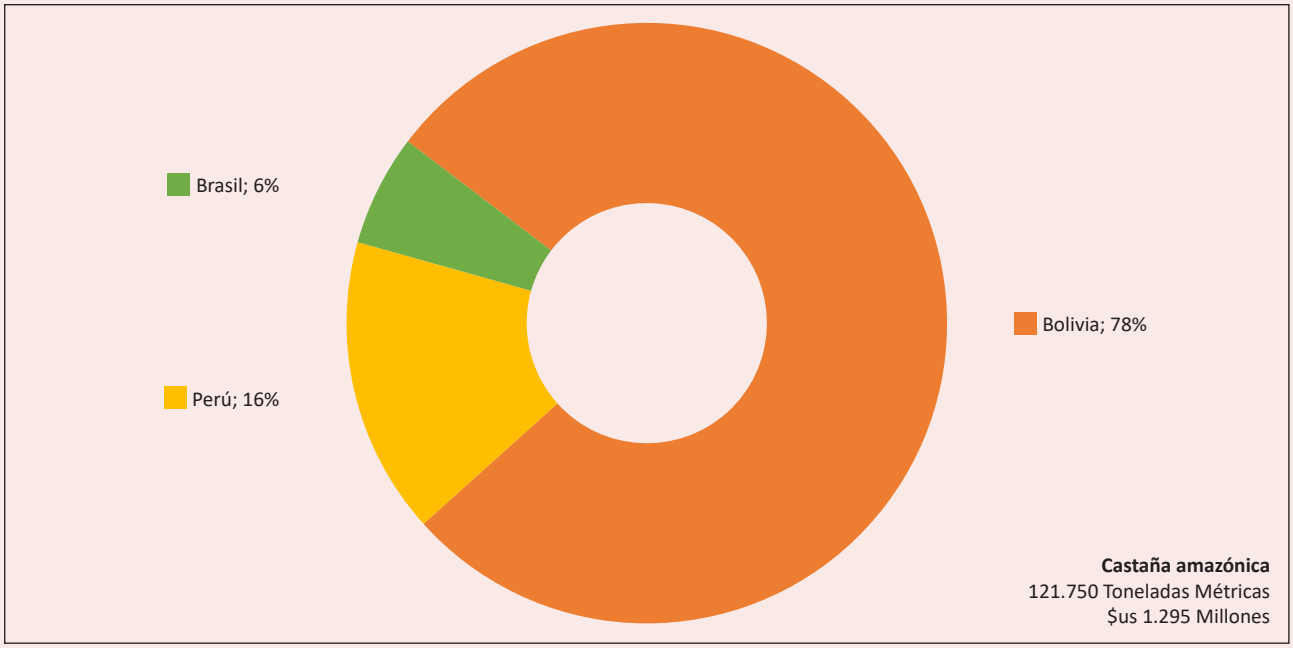
En efecto, las tendencias del crecimiento económico concentradas en Asia, con ingresos crecientes, ha promovido el aumento de consumo de castaña amazónica en esa región, resaltando Corea del Sur. "Las importaciones de castaña amazónica por Corea del Sur representan del 15% al 20% de la demanda del mundo, convirtiéndose en el mayor consumidor. Ellos ahora consumen la cantidad de Estados Unidos y Alemania juntos, que son el segundo y tercer consumidor más grande" (Nutfruit Magazine, 2018).

La escasez de castaña amazónica debido a la mala cosecha 2016/2017, disparó sus precios en 2017 y, en consecuencia, la industria experimentó una disminución masiva de la demanda en Europa y Estados Unidos. Lo mismo sucedió en los países productores, en Bolivia, por ejemplo, el subsidio prenatal y de lactancia[5] dejó de entregar la castaña amazónica en su canasta de alimentos.

Lo singular de la producción de la castaña amazónica es que se la extrae del bosque amazónico, sin necesidad de cultivarla como el resto de los frutos secos. Esto ahorra los costos de cultivo que están presentes en los otros frutos secos, generando rentas de su cosecha que se reparten a lo largo de la cadena de valor. Los países que comparten los bosques donde se da la castaña amazónica son: Bolivia, Perú y Brasil. En el período 2013-2017, el 78% de la recolección de castaña se dio en Bolivia, 16% en Perú y 6% en Brasil (Gráfico 8).

5 *Es una asignación familiar que se da a madres gestantes de una empresa o a todo empleado que su esposa esté esperando familia. La misma se provee desde el quinto mes de embarazo hasta un año después que nació él bebé. El monto es el de un salario mínimo mensual en víveres necesarios para la madre y el recién nacido (Resolución Ministerial del Ministerio de Salud y resolución administrativa 387-2015 y 404-2015 del INASES).*

Gráfico 8
Productores de castaña amazónica 2013-2017
(porcentaje)



Fuente: Datos de INC Statistical Yearbook 2017/2018.
Elaboración: CEDLA.

La creciente demanda de castaña amazónica en la canasta de frutos secos y la falta de control de la producción para la previsión de una oferta regular que responda adecuadamente a la necesidad, ha provocado un déficit de demanda los años 2013, 2014 y 2015 y aunque el 2016 se presenta un exceso de demanda, la mala cosecha registrada el 2016/2017, ha provocado que los inventarios se reduzcan a cero antes de la cosecha 2018/2019 (Gráfico 9).

Esta escasez relativa de la castaña amazónica se refleja en el aumento de los precios internacionales desde el año 2013, situándolos desde 2016 por encima de los 15 dólares por kilogramo. Dada la rigidez de la oferta para aumentar la producción, las expectativas de los precios internacionales para los próximos años es que se mantengan en un rango superior a los 10 dólares por kilogramo (Gráfico 10).

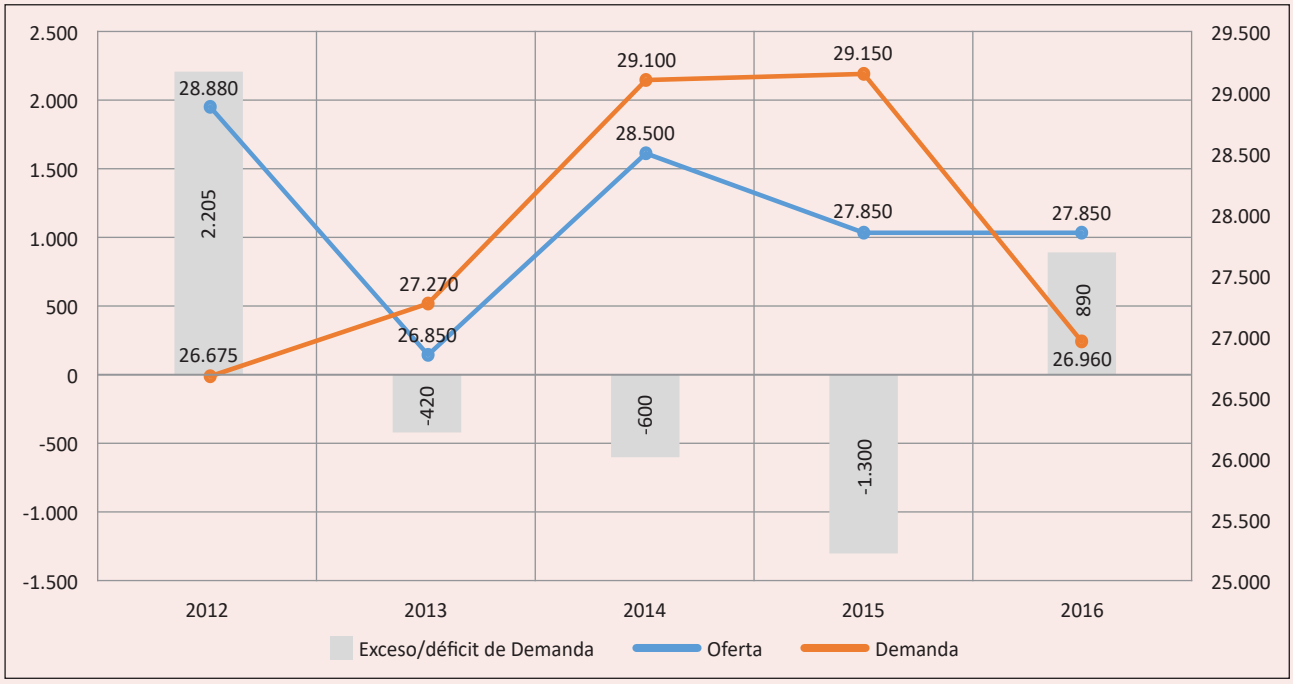
Lo singular de la producción de la castaña amazónica es que se la extrae del bosque amazónico, sin necesidad de cultivarla como el resto de los frutos secos. Esto ahorra los costos de cultivo que están presentes en los otros frutos secos, generando rentas de su cosecha que se reparten a lo largo de la cadena de valor

Sin embargo, el precio que reciben los productores bolivianos que tienen el monopolio de la producción, no es el que se fija en el mercado internacional mayorista. El Gráfico 11 muestra el precio que recibe la exportación de castaña amazónica desde Bolivia, una vez que la mercadería ha sido despachada del puerto de exportación.

El Gráfico 12 muestra el diferencial del precio internacional para la venta mayorista de la castaña amazónica con relación al precio FOB[6] de exportación que recibe el productor boliviano. Como se puede ver, en el período 2007-2017, solo en tres gestiones el precio FOB fue superior al precio internacional. El impresionante diferencial del precio el año 2016, de 10,13 dólares por kilo, se explica por la falta de capacidad de expandir la oferta transable internacionalmente. El año 2017, este se reduce porque los productores internalizaron esta tendencia en sus precios.

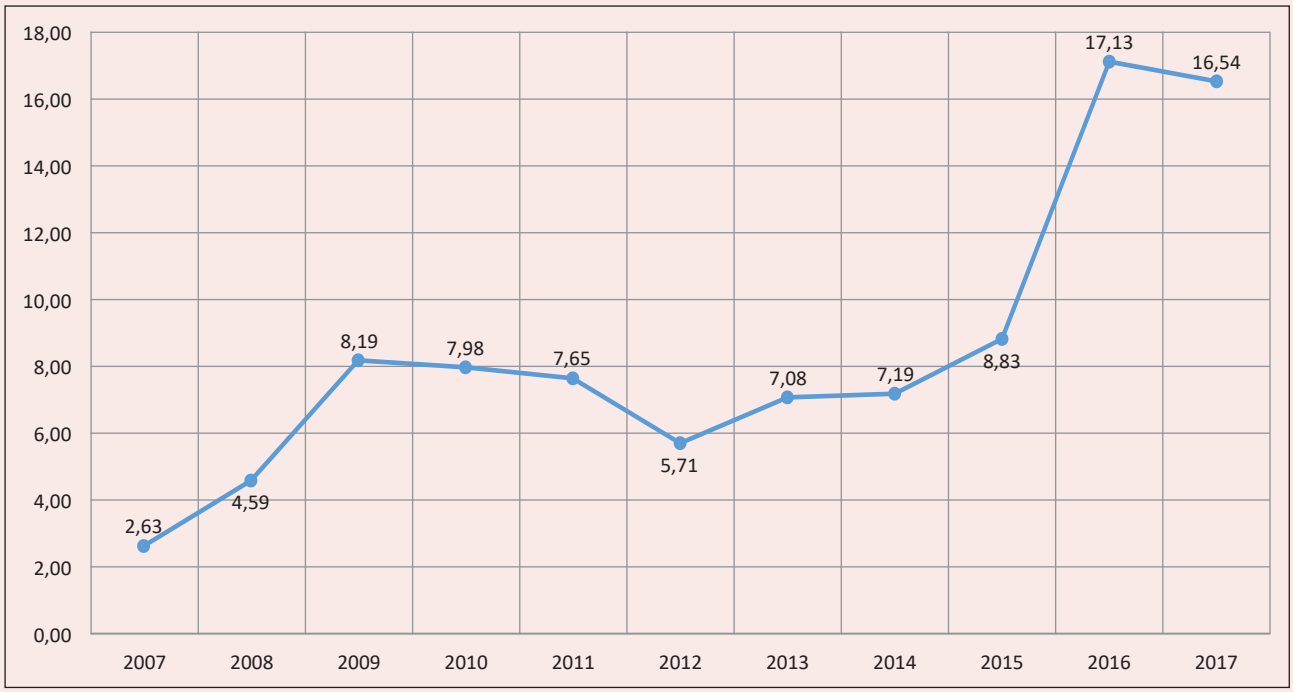
6 *FOB o free on bord (libre a bordo), significa que desde la puerta de embarque en el puerto de exportación la mercadería depende del comprador.*

Gráfico 9
Castaña amazónica, exceso/déficit de demanda 2012-2016
(millones de $us)



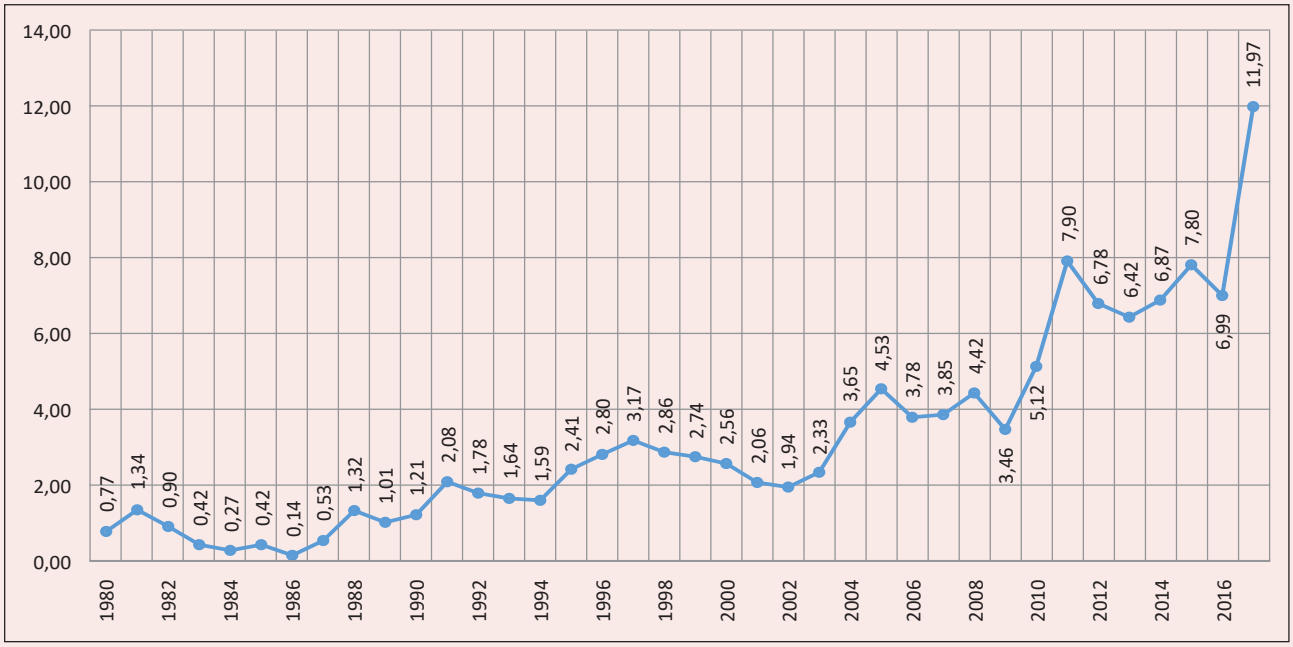
Fuente: Datos de INC Statistical Yearbook 2017/2018.
Elaboración: CEDLA.

Gráfico 10
Precio internacional de la castaña amazónica 2007-2017
($us/kg)



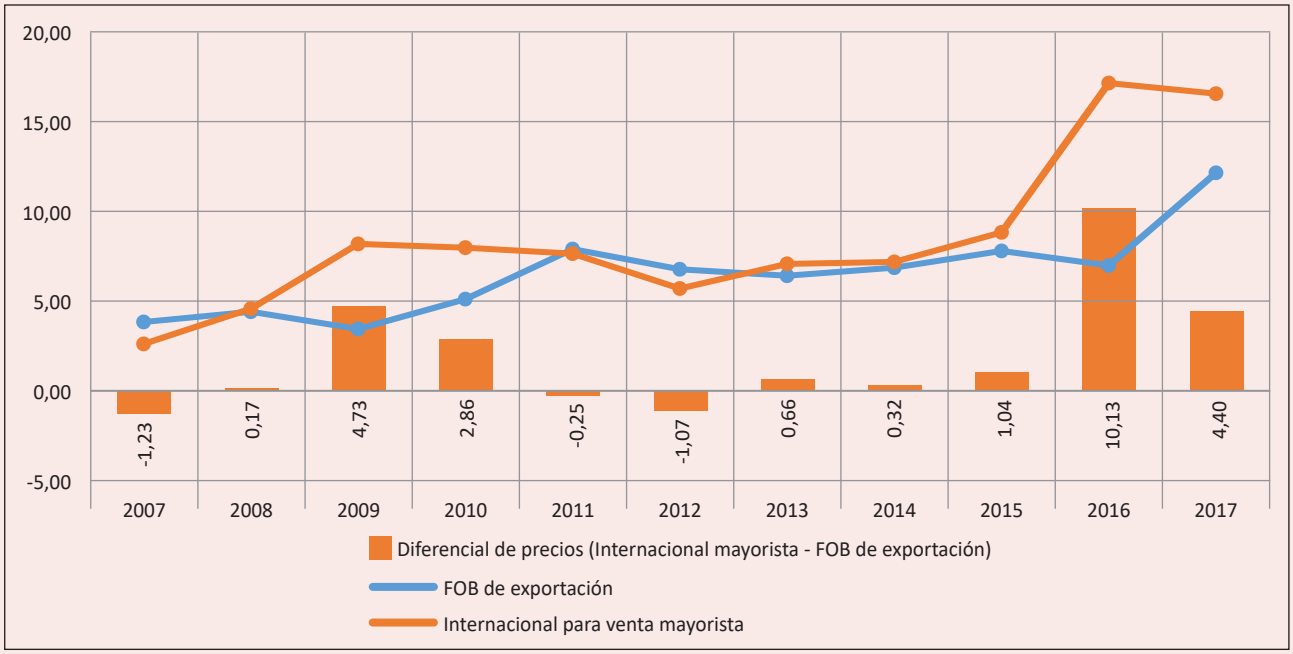
Fuente: Datos de INC Statistical Yearbook 2017/2018.
Elaboración: CEDLA.

Gráfico 11
Precio FOB de exportación de la castaña amazónica 1980-2017
($us/Kg)



Fuente: Datos CEDLA 2003 desde 1980 a 2002; y BCB, Boletín Estadístico 375, septiembre 2017, para datos de 2003 en adelante.
Elaboración: CEDLA.

Gráfico 12
Diferencial del precio internacional mayorista de la castaña amazónica, respecto al precio FOB de exportación
(en MM de $us)

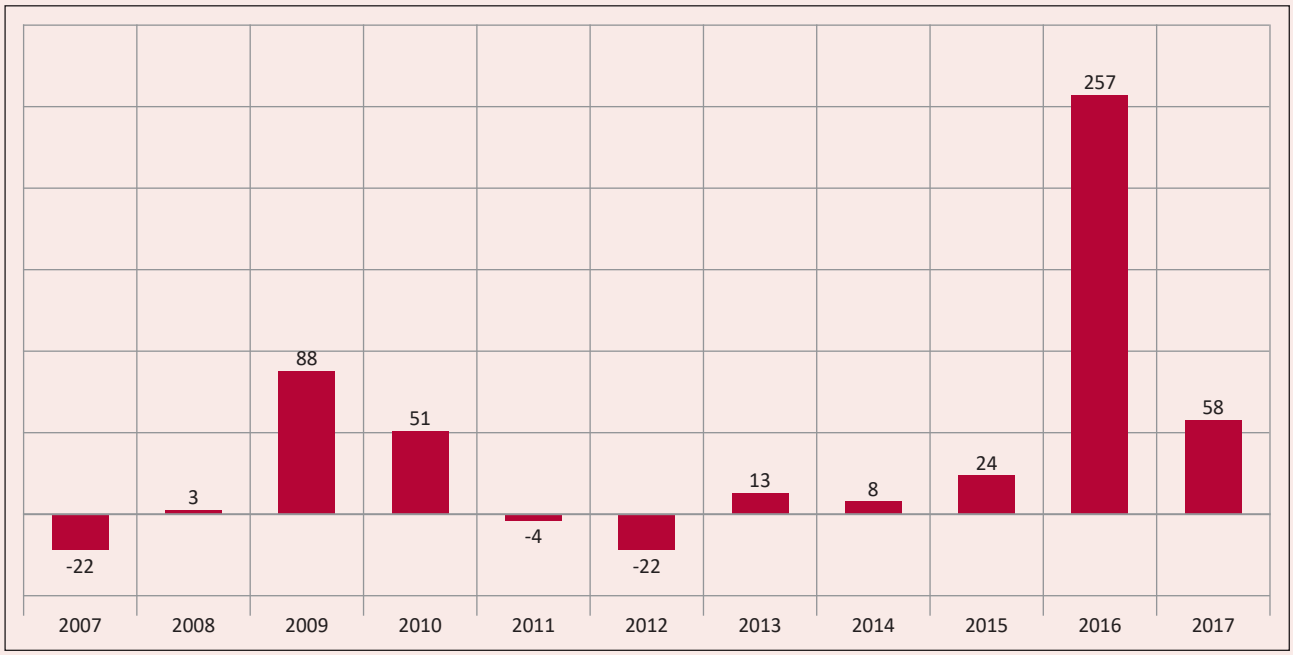


Fuente: Datos de INC Statistical Yearbook 2017/2018. CEDLA, 2003. Boletín Estadístico BCB 375, septiembre 2017.
Elaboración: CEDLA.

A la creciente demanda que presiona el alza de los precios de la castaña amazónica, hay que añadir la drástica caída de la producción en la cosecha 2016/2017. El control de la producción depende del manejo forestal, que parece incontrolable por los efectos del cambio climático y la presión por el uso alternativo del bosque en otras actividades. Los productores individualmente solo pueden controlar la recolección, mejorando su sistema y expandiendo el área de explotación.

El Gráfico 13 muestra un ejemplo hipotético de la pérdida o ganancia de ingresos para el productor boliviano, si se considera que podría vender la castaña amazónica al precio del mercado mayorista internacional. El diferencial promedio anual del precio FOB es 32% superior al precio internacional (432 millones de dólares en todo el período). Si a este precio se restan los costos de transporte, almacenamiento y distribución, el valor que queda es la renta que se apropian las empresas transnacionales de alimentos de la producción silvestre de la castaña amazónica, debido al monopolio que tienen de la oferta mayorista de frutos secos.

Gráfico 13
Pérdida/ganancia de ingresos para el productor boliviano por diferencial de precios internacional y FOB de exportación (en MM de $us)



Fuente: Datos de INC Statistical Yearbook 2017/2018. CEDLA, 2003. Boletín Estadístico BCB 375, septiembre 2017.
Elaboración: CEDLA.

A la creciente demanda que presiona el alza de los precios de la castaña amazónica, hay que añadir la drástica caída de la producción en la cosecha 2016/2017. El control de la producción depende del manejo forestal, que parece incontrolable por los efectos del cambio climático y la presión por el uso alternativo del bosque en otras actividades.

También se debe destacar, que el precio de la castaña amazónica tiene un gran diferencial entre el precio al detalle y el precio al por mayor. Por ejemplo, en 2017 cuando el precio mayorista en el mercado mundial era de 17,54 dólares el kilo, en un supermercado de Europa esta se vendía a 33 dólares. Es decir, las empresas transnacionales de alimentos compran barato para vender muy caro. El monopolio les permite concentrar rentas.

Los empresarios bolivianos no pueden controlar el precio de la castaña amazónica en el mercado internacional de frutos secos, a pesar de tener el monopolio de su producción. Por ello, los beneficios de los precios altos de la castaña amazónica deben ser compartidos con las empresas monopólicas de alimentos. Esta incapacidad para influir en el mercado, la utilizan como argumento que justifica que el salario de los trabajadores, no se incremente. Al respecto, la Empresa de Almendras y Derivados (EBA), con su intervención en la compra de castaña de la zafra, ha provocado una redistribución de la renta en favor de la recolección, pero que no supera el límite del precio FOB.

Importancia de la castaña en la zona de producción

Este capítulo verá la importancia de la castaña en la región productora en cuatro aspectos: *i)* la participación de la castaña en el conjunto de la economía; *ii)* una revisión histórica de la economía de la región; *iii)* un análisis de la población y el empleo y *iv)* la estructura económica actual.

Estos factores retratan cabalmente una región históricamente proveedora de materias primas para el mercado mundial, que hoy depende fundamentalmente de la castaña, que influye predominantemente en el empleo y condiciones de vida de la población. Sin embargo, el dominio de la castaña en la economía va siendo compartido con la acelerada participación del oro en la producción. Esta última representa una amenaza para la sostenibilidad del bosque, por los efectos contaminantes que implica la utilización de mercurio para la biosfera y la deforestación que podría involucrar su explotación fuera de los ríos.

PARTICIPACIÓN EN EL CONJUNTO DE LA ECONOMÍA

La demanda de castaña en Bolivia es demasiado baja, se habla de que apenas el 1% de la producción se consume en el mercado interno, lo que implicaría un consumo de 250 toneladas al año, si se considera el 2016, año que tuvo la máxima producción histórica. Y aunque el subsidio prenatal y de lactancia la incluye desde la gestión 2009, en 40 mil raciones mensuales de 250 gramos cada una, por un total de 120 toneladas anuales[7], su consumo no aumenta considerablemente (0,5%). Por tanto, las exportaciones de castaña se consideran un proxi de la producción.

Las exportaciones de castaña desde 1980 a 2016 han crecido en volumen por siete veces, hasta las 25.337 toneladas. Este crecimiento no es continuo, por lo que se han registrado años donde las exportaciones caen. Debido a que la demanda supera permanentemente la oferta, se podrían atribuir las oscilaciones de la producción a la caída del rendimiento en el bosque. La caída súbita en la producción de castaña en 2017 se explicaría por el fenómeno climatológico de El Niño del 2015/16[8].

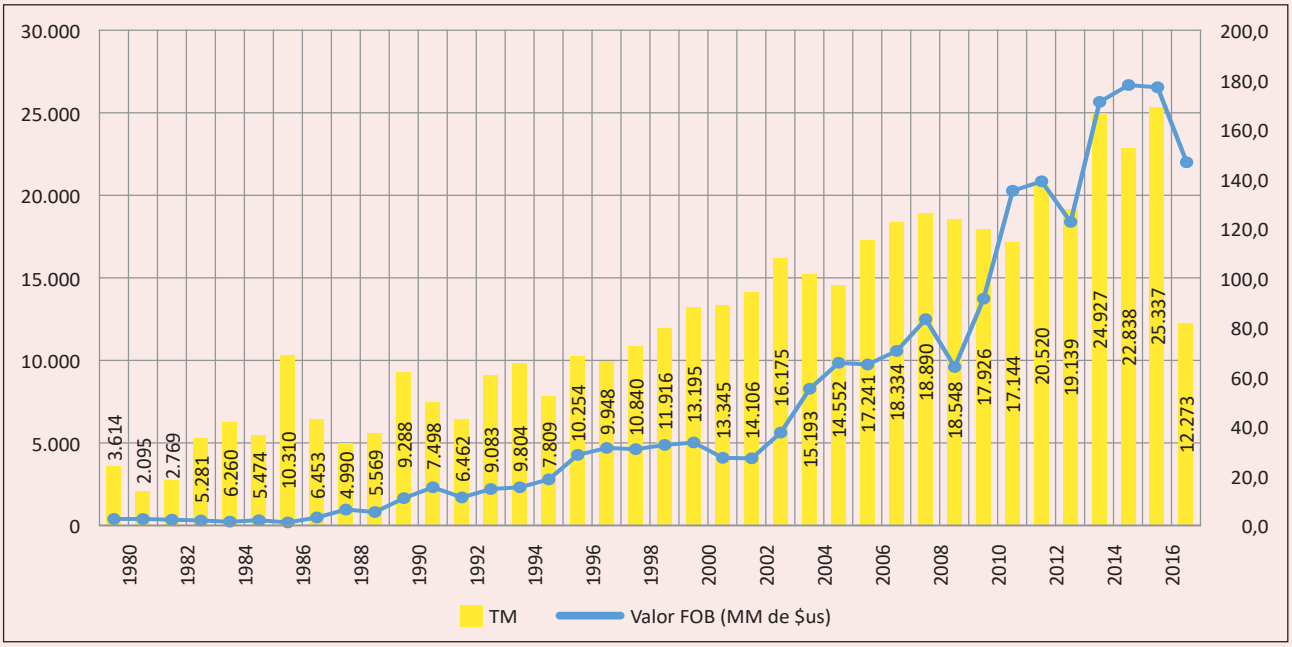
En cuanto al valor de las exportaciones (Gráfico 14), estas se han multiplicado en más de 60 veces desde 1980, cuando alcanzaba a los 3 millones de dólares, para llegar a su punto más alto en 2015 por un valor de 178 millones de dólares. Anteriormente, ya se mencionó que es hacia los países desarrollados donde se dirigen las exportaciones, se anota, además, que entre 2014-2016 el 54% del volumen de las exportaciones de castaña y el 59% de su valor fue bajo el SGP+ que otorga la Unión Europea a Bolivia[9].

7 *HoyBolivia.com 14 de mayo de 2009. La castaña será parte del Subsidio Prenatal y Lactancia. Consultado en septiembre de 2018: http://hoybolivia.com/Noticia.php?IdNoticia=14849.*

8 *El Niño se caracteriza por el calentamiento de las aguas del océano Pacífico, que provocan en el continente altas temperaturas con escasa precipitación, dura entre nueve meses a dos años. Períodos anteriores con caídas de la producción podrían explicarse asociados a la frecuencia de El Niño: 1987/88, 1992, 1994/95, 1997, 2003, 2004/05 y 2009.*

9 *Ver en Anexo gráfico del volumen y valor de las exportaciones de castaña a la Unión Europea bajo el SGP+.*

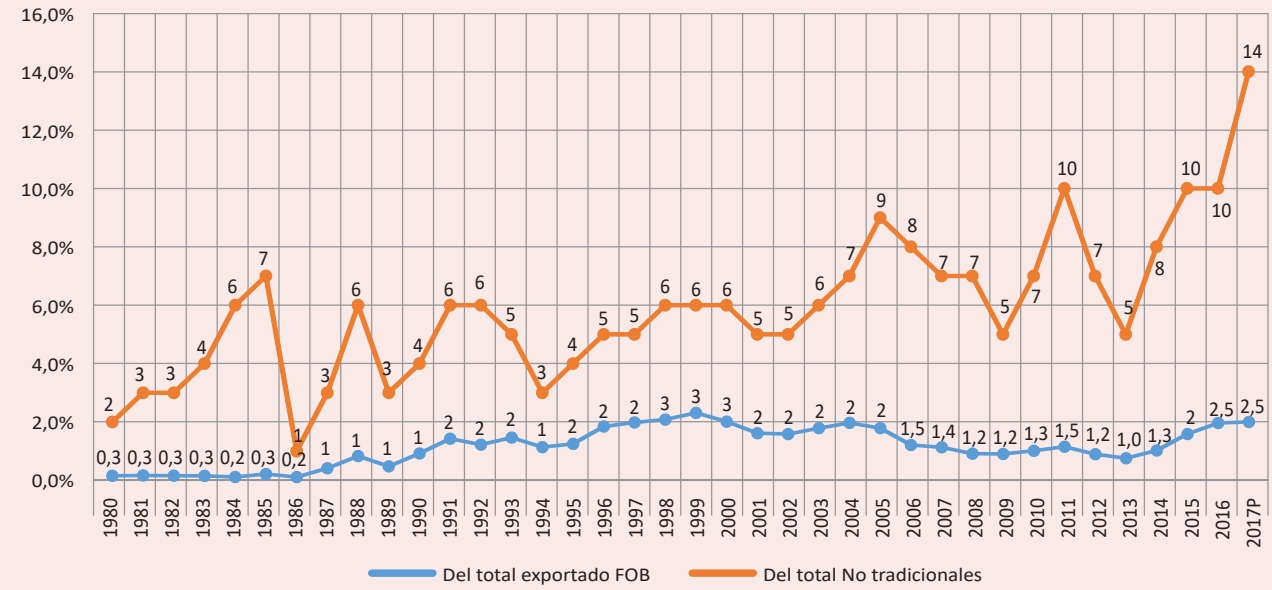
Gráfico 14
Volumen y valor exportado de castaña 1980-2017
(Tm y MM de $us)



Fuente: Datos de INC Statistical Yeearbook 2017/ 2018.
Elaboración: CEDLA.

Este crecimiento importante de la producción y el valor de las exportaciones de castaña, han provocado un aumento en su participación de las exportaciones totales. En 1980 el valor de sus exportaciones era el 0,3% del total, para pasar a un rango entre 2 a 3% desde 1996, cuando Bolivia empezaba a ser el principal exportador. Asimismo, la participación del valor de la castaña de las exportaciones de los productos no tradicionales ha pasado de 2% en 1980, a niveles que superaron el 10% en los últimos años (Gráfico 15).

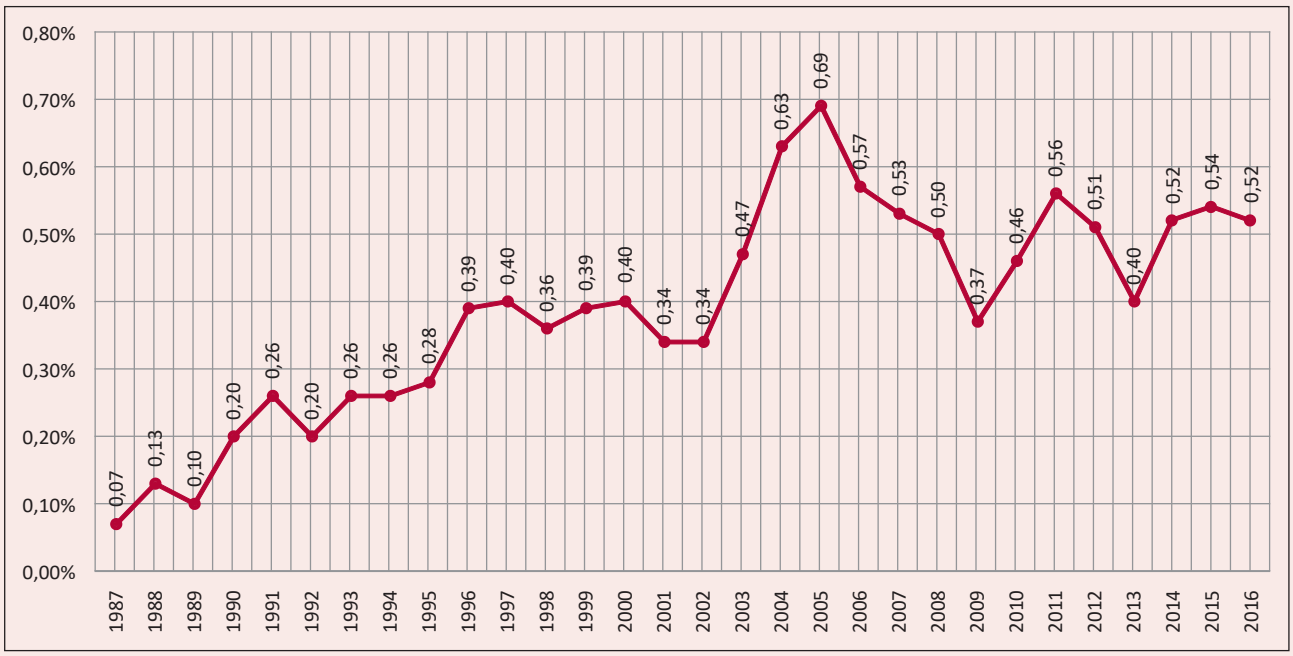
Gráfico 15
Participación de la castaña en las exportaciones 1980-2017
(porcentaje)



Fuente: BCB, Boletín Estadístico 375, septiembre de 2017.
Elaboración: CEDLA.

Asimismo, el Gráfico 16 muestra la participación de las exportaciones de castaña en el PIB, con un comportamiento creciente hasta 2005 con el 0,69% del PIB, para luego tener un comportamiento oscilante, con caídas y ascensos, ubicándose su participación en 2016 en 0,52% del PIB.

Gráfico 16
Participación de las exportaciones de castaña en el PIB 1987-2016
(porcentaje)



Fuente: BCB, Boletín Estadístico 375, septiembre de 2017.
Elaboración: CEDLA.

Este permanente crecimiento de la producción y exportación de castaña es todavía muy modesto, si se compara con otras actividades exportadoras como hidrocarburos y minería, sin embargo, resultan significativos para la región productiva, debido a que se constituye en la fuente más importante de generación de valor y empleo.

HISTORIA ECONÓMICA DE LA REGIÓN

La región del norte amazónico de Bolivia, que geográficamente abarca una extensión de 100.000 Km^2, representa el 10% del territorio nacional, comprende la totalidad del departamento de Pando (63.827 km^2), la provincia Vaca Diez de Beni (22.424 km^2) y el norte de la provincia Abel Iturralde de La Paz (13.749 km^2). Esta región alberga recursos naturales como la quina, castaña, goma, madera y oro, cuya explotación ha moldeado su dinámica económica y las relaciones sociales de producción a lo largo de la historia.

La primera actividad extractiva fue la quina durante el siglo XIX, cuando se la empezó a usar masivamente para extraer la quinina para combatir la fiebre de la malaria. Ya en 1826 el Informe Pentland señalaba que la quina representaba el 12% de los productos exportados. En 1830, el gobierno otorgó facilidades a las empresas que explotaran quina.

La primera actividad extractiva fue la quina durante el siglo XIX, cuando se la empezó a usar masivamente para extraer la quinina para combatir la fiebre de la malaria. Ya en 1826 el Informe Pentland señalaba que la quina representaba el 12% de los productos exportados. En 1830, el gobierno otorgó facilidades a las empresas que explotaran quina (Ruiz Botello, s/f). “El auge de la quina fue entre 1847 a 1864, hacia 1876 este producto dejó de ser explotado debido a plantaciones hechas en lo que hoy es Malasia y contra las cuales la producción nacional no pudo competir” (Ormachea, 2015).

El vacío que dejó el retiro de la Casa Suárez en el abastecimiento de suministros y artículos de primera necesidad para el normal funcionamiento de las barracas, obligó a los nuevos patrones a buscar financiamiento brasileño y a recurrir a este mismo mercado para abastecerse de mercancías.

Mientras la explotación de quina languidecía, en 1860 comienza la explotación de goma silvestre, conformándose las primeras barracas. Ya para 1880 la explotación de goma adquiere una gran importancia y entre 1890 a 1913 se registra su auge, debido a la demanda del mercado mundial para la fabricación de neumáticos en la industria automotriz. Entre 1890 a 1904, la goma junto con la plata y el estaño, tuvo la más alta participación de las exportaciones nacionales (Ibidem).

Al igual que la quina, la goma que se explota en la amazonia de Bolivia fue desplazada por las plantaciones de Asia y la producción de goma sintética, determinando la caída de su precio y su demanda. Sin embargo, la producción de goma no fue abandonada y se empezó a cosechar y beneficiar castaña, para complementar la alicaída actividad económica de la región. La castaña que se produce y se exporta ya desde mediados del siglo XX, ha cobrado importancia para la región desde la década de los ochentas, cuando Bolivia se va perfilando como el principal productor mundial, desplazando a Brasil. Asimismo, en años recientes se ha empezado a explotar madera y debido al auge de precios del oro esta actividad ha entrado con fuerza en la región.

La emergencia de la producción de productos forestales para el mercado mundial, ha delineado las relaciones sociales de producción en la región, conformando terratenientes empresarios que se benefician de la explotación del bosque, con el sometimiento de la fuerza de trabajo bajo la forma de producción de la barraca. Las barracas son los centros de acopio de las materias primas y lugar de residencia de la fuerza de trabajo para la explotación del bosque.

La tierra y las barracas fueron concentradas por la empresa Suárez y Hermanos, también conocida como la Casa Suárez, que tenía el monopolio de la producción y comercialización de la goma, debido a sus relaciones con capitales europeos. “Según registros hechos en 1909 por el Consejo Británico de Comercio, era dueña de 6.466.970 hectáreas, lo que equivale al 75% del territorio total del departamento de Pando y de la provincia Vaca Díez. Asimismo, realizaba actividades financieras de importancia, ya que otorgaba créditos a la gran mayoría de empresas y patrones” (Ibidem).

El fin del auge de la goma y la disolución de la Casa Suárez y de otras empresas, tuvieron efectos en la actual estructura productiva de la castaña en la región. Administradores, gerentes y otro personal de estas empresas compraron o se adueñaron de las barracas que componían la gran empresa, constituyéndose varias unidades productivas independientes entre sí. Así también, surgieron patrones entre los comerciantes que empezaron a acumular a través del intenso comercio que se desarrolló en las diferentes barracas (Ibidem).

El vacío que dejó el retiro de la Casa Suárez en el abastecimiento de suministros y artículos de primera necesidad para el normal funcionamiento de las barracas, obligó a los nuevos patrones a buscar financiamiento brasileño y a recurrir a este mismo mercado para abastecerse de mercancías. Lo que generó dependencia del mercado brasileño para las actividades comerciales y, en particular, de la goma y la castaña, en las barracas asentadas a lo largo de la frontera con el Brasil, mientras que en las zonas cercanas a Riberalta, los financiamientos fueron cubiertos por la Casa Seiler (hoy empresa Hecker), una de las pocas empresas que tuvo independencia de la Casa Suárez (Ibidem). Asimismo, las barracas abandonadas cercanas a las orillas de los ríos de Riberalta, cuyas estradas ya habían sido explotadas casi por un siglo, quedaron en manos de los zafreros, quienes conformaron comunidades que —a raíz de la Ley de Reforma Agraria de 1953— obtuvieron el derecho propietario. También quedaron algunas comunidades indígenas sobrevivientes del proceso de colonización de la

región. Las comunidades están constituidas por agrupaciones de 15 a 20 familias que combinan la explotación de la goma y de la castaña con actividades agrícolas destinadas, fundamentalmente al autoconsumo (cultivos de arroz, yuca, maíz, y plátano), que se realizan con fuerza de trabajo familiar (Ibidem).

Si bien la Ley de la Reforma Agraria revirtió a dominio público todos los árboles de goma y de castaña, las reglamentaciones para las concesiones no afectaron en los hechos a los patrones; por el contrario, muchos que contaban con capital expandieron sus estradas gomeras gracias a nuevas concesiones. Manteniéndose la concentración de tierras en manos de pocos barraqueros, a los cuales se añade la presencia de comunidades indígenas y de colonizadores.

En la zona donde se produce la castaña, la división política del territorio comprende a 18 municipios, 15 de ellos situados en todo el departamento de Pando, dos en la provincia Vaca Diez de Beni, y uno en la provincia Iturralde de La Paz.

En cuanto al abastecimiento de fuerza de trabajo, estas necesidades fueron cubiertas con población indígena moxeña de la misma región, ampliándose más adelante este reclutamiento hacia otros espacios geográficos de los pueblos de Beni, Santa Cruz y otros lugares de occidente. El enganche[10] con adelantos de salarios en dinero o en víveres, se convirtió en una institución que endeudaba al trabajador a perpetuidad, haciendo que su estancia en la barraca sea indefinida. Toda la dinámica de la producción de la goma orientada al mercado mundial estableció relaciones capitalistas en las barracas, es decir, la compra venta de trabajo asalariado con las peculiaridad del enganche y el destajo.

Cuando se suscitó la crisis de la goma, las barracas que estaban activas el año entero, restringieron su actividad a la cosecha de castaña en la época de lluvia, lo que motivó que la población ocupada se desplace a las áreas urbanas, principalmente Riberalta, empleándose en otras actividades hasta que se inicie la cosecha. Asimismo, el beneficiado de la castaña concentró en Riberalta las plantas de beneficiado, dando lugar a la conformación de un proletariado fabril donde la fuerza de trabajo femenina es predominante.

La concentración de las actividades productivas en la goma y la castaña, no permitieron el desarrollo de la agricultura, razón por la cual, la región se abastece de alimentos del Brasil y Santa Cruz. La ganadería y la explotación de madera se concentran también en manos de patrones individuales y/o empresas, muchas de las cuales combinan estas actividades con la extracción de goma y de castaña. Asimismo, la explotación de oro ha sobresalido en los últimos años, su producción está en manos de cooperativas y empresarios, ambos con niveles de producción de muy baja escala[11].

POBLACIÓN Y EMPLEO

En la zona donde se produce la castaña, la división política del territorio comprende a 18 municipios, 15 de ellos situados en todo el departamento de Pando, dos en la provincia Vaca Diez de Beni, y uno en la provincia Iturralde de La Paz. La proyección de la población que habita en la región productora de castaña para 2017 era de 290.419 habitantes. Comprende apenas el 2% de la población nacional, pero ocupa el 10% del territorio con una densidad de 2,9 habitantes por kilómetro cuadrado.

El Cuadro 2 muestra la población de la región productora de castaña para 2017, por orden de tamaño. Riberalta tiene el 48% de la población y es el núcleo donde se concentran las actividades económicas; le sigue Cobija, donde se encuentra la capital de Pando del mismo nombre con 23% de la población, que por su ubicación es zona comercial con el Brasil. Finalmente, con Guayaramerín (15% de la población) los tres municipios concentran el 86% de la población. Guayaramerín es zona comercial, el municipio está situado al este de la frontera con el Brasil. El 14% de los municipios

10 *En la actualidad el enganche ha desaparecido, sin embargo, aún existe el adelanto de salario denominado habilito, que condiciona la entrada de los trabajadores a la zafra de castaña, sin embargo, no se retiene a la fuerza de trabajo por deudas al final de la zafra.*

11 *La empresa Inti Raymi en Oruro explotaba entre 8 a 10 toneladas de oro al año en los noventa, una empresa o cooperativa explota en promedio 2,6 kilos al año, aunque hay excepciones como la cooperativa ASOBAL Madre de Dios que supera la centena de kilos de producción de oro en el año.*

restantes tienen poblaciones que apenas superan los 10 mil habitantes y podrían considerarse zonas rurales.

Cuadro 2
Población de la región productora de castaña 2017

Municipio	Provincia	Departamento	Hombre	Mujer	Total
Riberalta	Vaca Diez	Beni	50.354	47.358	97.712
Cobija	Nicolás Suárez	Pando	34.981	31.594	66.575
Guayaramerín	Vaca Diez	Beni	22.714	21.221	43.935
Sena	Madre de Dios	Pando	5.718	4.551	10.269
Porvenir	Nicolás Suárez	Pando	5.409	4.479	9.888
Ixiamas	Iturralde	La Paz	5.472	4.282	9.754
Pto. Gonzales Moreno	Madre de Dios	Pando	4.749	4.129	8.878
San Lorenzo	Madre de Dios	Pando	4.545	3.894	8.439
Puerto Rico	Manuripi	Pando	3.888	3.077	6.965
Filadelfia	Manuripi	Pando	3.588	2.505	6.093
Bella Flor	Nicolás Suárez	Pando	2.366	1.714	4.080
San Pedro	Manuripi	Pando	1.816	1.473	3.289
Villa Nueva (Loma Alta)	Federico Román	Pando	1.677	1.449	3.126
Santa Rosa	Abuná	Pando	1.521	985	2.506
Santos Mercado	Federico Román	Pando	1.475	978	2.453
Nueva Esperanza	Federico Román	Pando	1.485	858	2.343
Bolpebra	Nicolás Suárez	Pando	1.376	944	2.320
Ingavi	Abuná	Pando	1.069	725	1.794
		Total	**154.203**	**136.216**	**290.419**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2017.

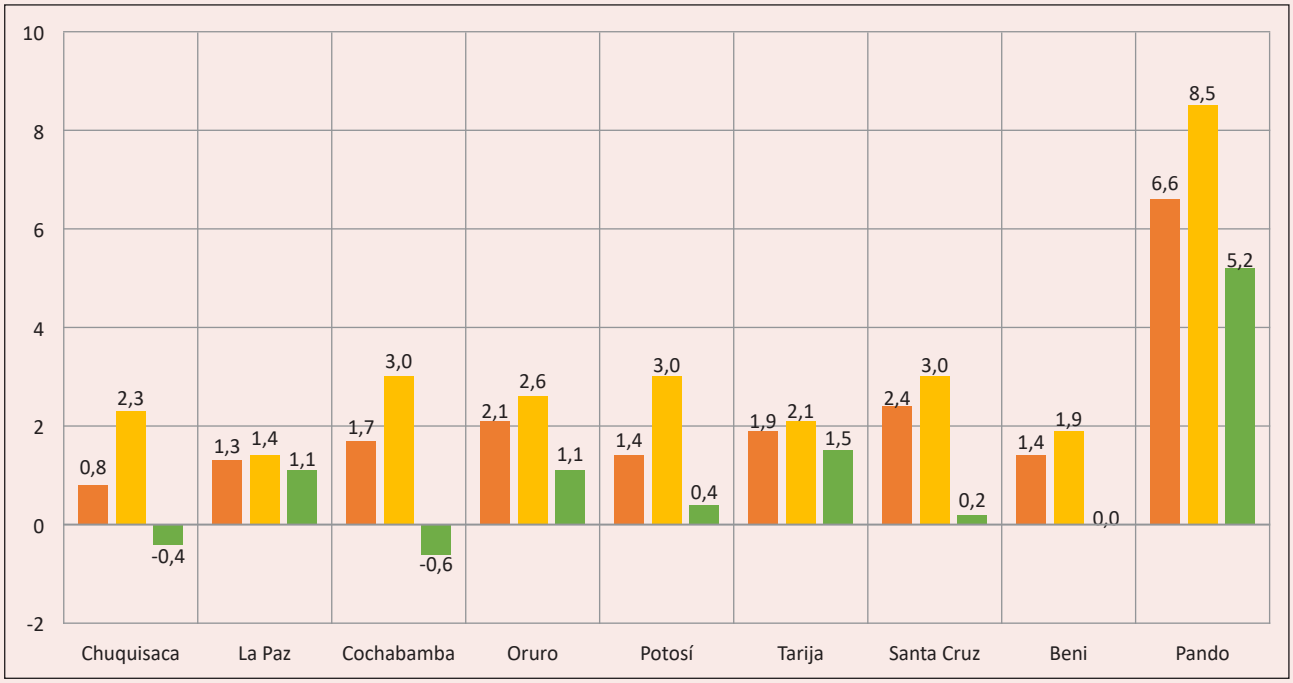
Desde el punto de vista del crecimiento de la población[12] (Gráfico 17) se tiene que en Riberalta y Guayaramerín las tasas de crecimiento son bajas, apenas creció desde 2005 en 17% (21.048 habitantes), mientras que la población de Pando en el área urbana y rural creció en 82% (60.638 habitantes). Es así que Pando tiene las tasas de crecimiento de la población más altas de toda Bolivia, con un alto componente de inmigración (41% según el Censo 2001), que proviene principalmente de Beni (27% de migración). Al parecer la población urbana de Riberalta y Guayaramerín está migrando al área urbana y rural de Pando.

Cuando se observa la población de la región castañera estratificada por edades, se tiene que los niños (0 a 14 años) representan el 36% de la población, que junto con los adultos mayores de 60 años (7%) conforman la población inactiva. La población joven en edad de trabajar, de 15 a 29 años, representa el 28%, y la población mayor en edad de trabajar de 30 a 59 años, representa el 29% (Gráfico 18).

Desde el punto de vista de las características ocupacionales de la población en la región castañera respecto a la situación del empleo, el Cuadro 3 muestra que los municipios del eje económico Riberalta, Cobija y Guayaramerín, tienen una mayor tasa de participación del empleo asalariado en relación al empleo por cuenta propia, mientras que, en la parte considerada rural, el empleo por cuenta propia es mayor. Asimismo, en el eje los grupos ocupacionales son mayores en la manufactura y en servicios, mientras que en los otros municipios la ocupación principal es la agrícola y forestal. Finalmente, la distribución de la población ocupada por sector económico, en los municipios del eje está concentrada en el sector terciario y secundario, mientras que, en los otros municipios, a la inversa, la población ocupada está concentrada en el sector primario.

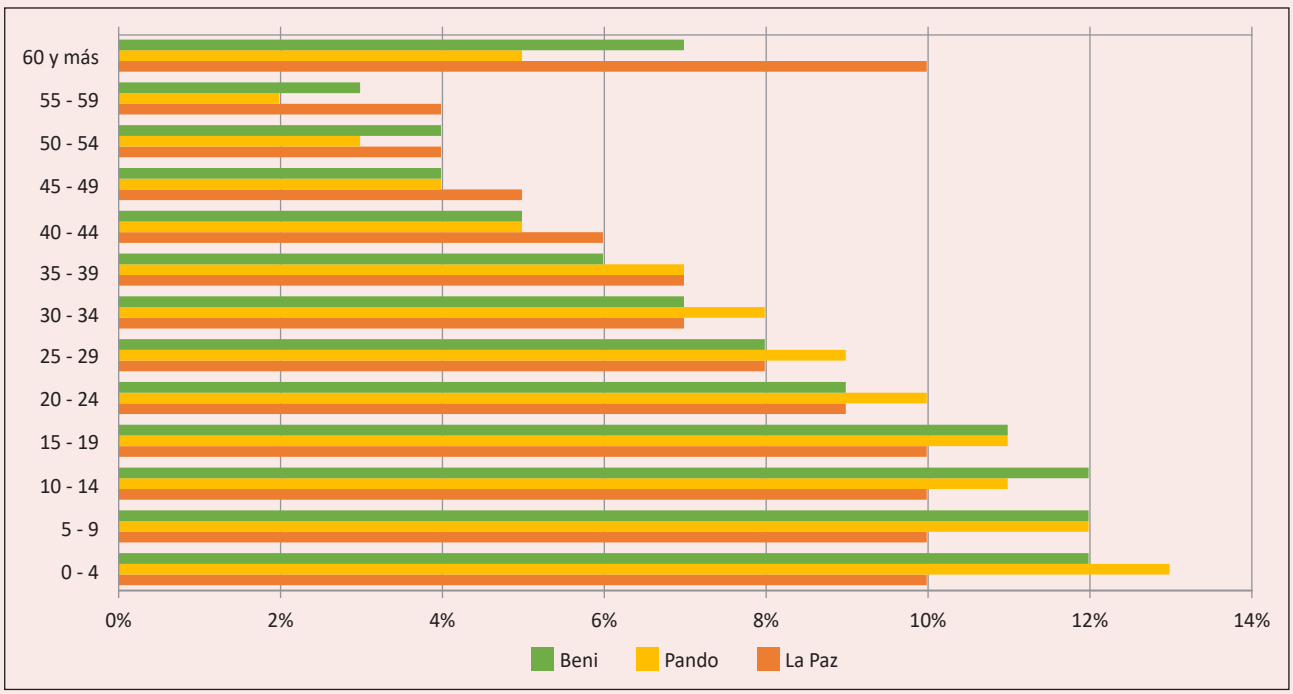
12 *En Anexo se presenta gráfico de evolución de la población de Pando para el período 2005-2017.*

Gráfico 17
Tasa anual de crecimiento intercensal, 2001-2012
(porcentaje)



Fuente: Datos de INE – CNPV, 2001-2012.
Elaboración: CEDLA.

Gráfico 18
Población de la región de la castaña, estratificada por edades 2017
(porcentaje)



Fuente: Datos del Instituto Nacional de Estadística, 2017.
Elaboración: CEDLA.

Cuadro 3
Características ocupacionales de la población de la región de la castaña
(Censo 2012)

Municipio	Tasa de part.	Situación en el empleo			Grupo ocupacional				Sector económico		
		Asalariado	Cuenta propia	Otro	Servs. y vendedores	Agrícola, forestal	Manufactura	Otros[1]	Primario	Secundario	Terciario
Riberalta	56%	50%	41%	8%	20%	15%	21%	44%	17%	22%	61%
Guayaramerín	57%	45%	47%	8%	26%	17%	21%	35%	19%	10%	71%
Cobija	60%	57%	36%	7%	27%	6%	22%	46%	6%	8%	86%
Porvenir	56%	51%	44%	5%	14%	33%	16%	37%	36%	10%	55%
Bolpebra	64%	33%	59%	8%	5%	66%	6%	23%	69%	5%	26%
Bella Flor	68%	39%	53%	8%	24%	48%	9%	9%	52%	5%	43%
Puerto Rico	47%	43%	49%	8%	12%	38%	17%	33%	42%	6%	52%
San Pedro	47%	27%	63%	10%	3%	78%	8%	11%	84%	2%	14%
Filadelfia	59%	29%	62%	9%	6%	61%	13%	20%	71%	6%	23%
Gonzalo Moreno	55%	41%	48%	11%	5%	53%	20%	22%	61%	8%	31%
San Lorenzo	55%	34%	56%	10%	6%	61%	14%	19%	67%	3%	30%
Sena	54%	33%	58%	9%	9%	59%	14%	18%	65%	4%	30%
Santa Rosa	62%	45%	45%	10%	8%	46%	20%	26%	50%	12%	38%
Ingavi	56%	31%	54%	15%	6%	55%	15%	24%	65%	8%	27%
Nueva Esperanza	68%	45%	45%	10%	10%	50%	16%	24%	56%	15%	29%
Villa Nueva	53%	38%	52%	10%	8%	52%	15%	25%	57%	10%	33%
Santos Mercado	64%	34%	52%	14%	5%	55%	21%	19%	70%	11%	19%
Ixiamas	62%	37%	56%	7%	11%	48%	12%	29%	56%	12%	32%

[1] Comprende: Directivos públicos y privados, profesionales, técnicos y profesionales de apoyo, empleados de oficina, industria extractiva, construcción, operadores de instalaciones y maquinaria, trabajadores no calificados.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2017.

Es importante destacar el aumento de la tasa de desempleo en los departamentos de Beni y Pando, de 4% en 2014 a 7,5% en 2017. El desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres; en 2017, 11% de las mujeres no tenía empleo, frente a 5,3 de los hombres. El desempleo es más alto en el área urbana, sin embargo, hay una alta tasa de crecimiento en el área rural, esta pasa de 1,7% en 2014 a 6,5% en 2017.

Es importante destacar el aumento de la tasa de desempleo en los departamentos de Beni y Pando, de 4% en 2014 a 7,5% en 2017. El desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres; en 2017, 11% de las mujeres no tenía empleo, frente a 5,3 de los hombres. El desempleo es más alto en el área urbana, sin embargo, hay una alta tasa de crecimiento en el área rural, esta pasa de 1,7% en 2014 a 6,5% en 2017. El desempleo afecta más a los jóvenes que a la población adulta en edad de trabajar, el 16,2% de la población entre 16 y 24 años está desempleada en 2017. Estos jóvenes son una población desalentada muy vulnerable, porque ni trabaja ni estudia[13].

Según el Censo 2012, había en la región productora de castaña 58.489 familias, un promedio de cinco miembros por familia. Respecto de los servicios básicos en la vivienda (Cuadro 4) hay buena cobertura de agua por cañería en las provincias Nicolás Suárez y Abel Iturralde, pero en las demás es demasiado baja. En la ciudad de Riberalta, no existe la distribución de agua por cañería, el agua proviene de pozos. La cobertura de energía eléctrica es buena, aunque su precio es elevado en relación al ingreso; en los municipios del eje[14] la cobertura es cercana al 90%. Con relación a la cobertura de gas para cocinar, este proviene de garrafas de GLP, no existiendo aun conexiones domiciliarias en la región, siendo los municipios del eje los que tienen mayor cobertura, superior al 70%, mientras que es más baja en el resto de los municipios.

13 *Ver en Anexo cuadros de tasas de participación de la población en la actividad económica por área geográfica, por sexo y por tramos de edad.*

14 *Ubicados en las provincias Vaca Diez y Nicolás Suárez.*

Cuadro 4
Acceso a servicios básicos en la vivienda
(Censo 2012)

Provincia	Nº de familias	% agua por cañería	% energía eléctrica	% gas para cocinar
Vaca Diez	28.849	33%	88%	71%
Nicolás Suárez	15.448	60%	86%	79%
Manuripi	3.420	23%	55%	29%
Madre de Dios	4.021	2%	41%	13%
Abuná	955	17%	64%	18%
Federico Román	1.521	5%	52%	14%
Abel Iturralde	4.275	59%	61%	38%

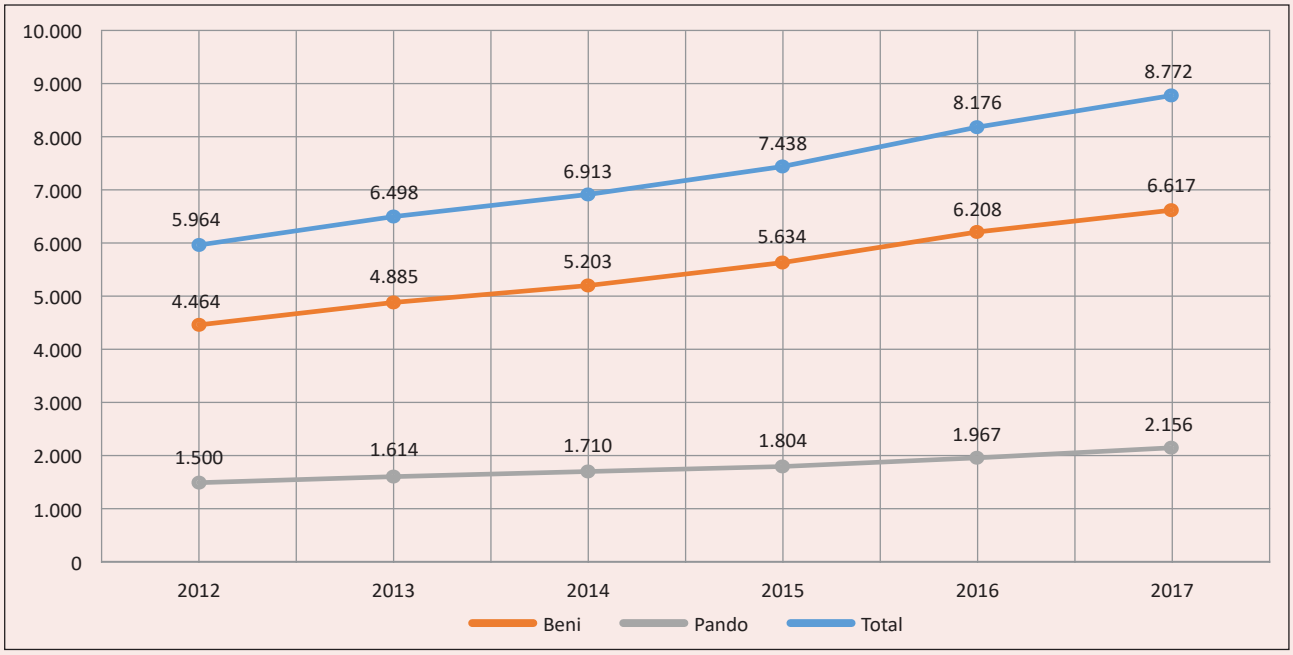
Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2017.

El PIB percápita de los departamentos de Beni y Pando son de los más bajos en relación al promedio nacional de 23.254 bolivianos (14.907 bolivianos en Beni y 16.755 bolivianos en Pando), que haría pensar que los salarios también son los más bajos.

ESTRUCTURA ECONÓMICA DE LA REGIÓN

El Producto Interno Bruto (PIB) de los departamentos de Beni y Pando en 2017 fue de 8.772 millones de bolivianos (1.260 MM de dólares), lo que representa cerca del 4% del PIB nacional (Gráfico 19). La tasa de crecimiento del PIB de Beni en 2017 fue de 3,94% y de Pando de 2,91%, por debajo de la nacional de 4,2%, lo que ha sido una constante en los últimos años, salvo los años 2015 y 2016 donde la tasa de crecimiento de Beni fue superior a la nacional.

Gráfico 19
PIB de Beni y Pando, a precios básicos
(MM de Bs)



Fuente: Datos INE.
Elaboración: CEDLA.

Cuando se observa la participación del PIB de Beni por actividad económica (Cuadro 5), hay que tomar en cuenta que solamente la provincia Vaca Diez es parte de la región productora de castaña. La agricultura y ganadería representan cerca de la cuarta parte del PIB del departamento del Beni,

La silvicultura, caza y pesca, tiene una participación decreciente en los últimos años, y gran parte de ella, sería explicada por la producción de castaña y también madera, aunque esta última, también está en retroceso en su manufactura.

que debe ser excluida porque estas actividades se dan en las llanuras del sur, donde no se produce la castaña.

La silvicultura, caza y pesca, tiene una participación decreciente en los últimos años, y gran parte de ella, sería explicada por la producción de castaña y también madera, aunque esta última, también está en retroceso en su manufactura. Al contrario, las manufacturas de alimentos, aunque también retroceden en su participación, sobresalen porque gran parte del 12% de su participación corresponden al beneficiado de la castaña en Riberalta. Finalmente, más del 50% del PIB corresponde a actividades de construcción y servicios, que dependen de las actividades productivas propiamente dichas.

Cuadro 5
PIB Beni por actividad económica
(participación del total)

Descripción	2012	2013	2014	2015	2016	2017
PIB a precios básicos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Agricultura	5,4%	5,7%	5,4%	5,5%	6,1%	6,2%
Ganadería	17,8%	17,8%	17,2%	17,2%	16,6%	16,5%
Silvicultura, Caza y Pesca	7,9%	7,6%	7,0%	6,7%	6,4%	6,4%
Minería	3,0%	2,8%	2,6%	2,2%	2,3%	3,2%
Alimentos	13,3%	13,1%	13,0%	12,4%	12,4%	12,3%
Madera y Productos de Madera	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%
Resto Manufacturas	2,8%	2,8%	2,7%	2,6%	2,5%	2,3%
Otras actividades	51,7%	49,4%	51,6%	52,9%	53,1%	52,4%

Fuente: Datos de INE.
Elaboración: CEDLA.

Asimismo, el PIB de Pando por actividad económica (Cuadro 6), refleja que la ganadería es marginal, pero que hay un crecimiento importante de la agricultura de 7 a 9% de participación, una expansión que puede estar asociada al crecimiento de la población rural y que puede afectar la producción castañera.

La silvicultura es la actividad productiva dominante, gracias a la producción de castaña, sin embargo, su participación ha estado cayendo fuertemente, casi 5% en los últimos cinco años. Aunque su caída puede estar asociada a la caída de la producción de madera, también se puede asociarla a la emergencia de explotación de nuevos recursos que compiten el espacio con la castaña, como es el caso de la minería, que ya tiene una participación cercana al 12%. También, la caída de la producción forestal está asociada al mayor crecimiento de las actividades de construcción y servicios.

Por ejemplo, en 2014 la producción exportadora de castaña llegó a 24.927 toneladas por un valor de 171 millones de dólares; asimismo, la producción exportadora de oro fue de 4.891 kilos por un valor de 200 millones de dólares (Cuadro 7); finalmente la producción exportadora de madera de Beni y Pando apenas llegó a 4 millones de dólares[15].

Según la Autoridad de Bosques y Tierras (ABT)[16], hay una crisis en la producción de madera desde hace varios años, habiéndose reducido la superficie anual de exportación forestal en Bolivia de 500.000 hectáreas a solamente 150.000. Esto se debería a la importación de melamínicos de Brasil, China y otros países factor que reduce el consumo de madera en la construcción, actividad que también está debilitada. Es decir, la deforestación para la producción de madera, no ejerce una presión que podría amenazar la producción de castaña.

15 *Cámara Forestal de Bolivia. 2015. Exportación de productos forestales maderables de Bolivia 2012-2014.*

16 *ABT. 12 de octubre de 2017. Producción de madera disminuye en el país. En diario El Día, https://www.eldia.com.bo/index.php?c=&articulo=Produccion-de-madera-disminuye-en-el-pais&cat=357&pla=3&id_articulo=236886.*

Cuadro 6
PIB Pando por actividad económica
(participación del total)

Descripción	2012	2013	2014	2015	2016	2017
PIB a precios básicos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Agricultura	7,1%	8,1%	7,7%	8,1%	9,0%	8,9%
Ganadería	1,2%	1,2%	1,2%	1,1%	1,0%	1,0%
Silvicultura, Caza y Pesca	23,1%	22,3%	20,4%	19,8%	19,2%	18,5%
Minería	10,7%	10,3%	9,7%	8,4%	8,4%	11,7%
Alimentos	1,5%	1,5%	1,4%	1,4%	1,3%	1,3%
Madera y Productos de Madera	1,4%	1,3%	1,1%	1,0%	1,0%	0,9%
Resto Manufacturas	4,6%	4,5%	4,4%	4,2%	4,1%	3,7%
Otras actividades	50,5%	50,8%	54,1%	55,9%	56,0%	54,0%

Fuente: Datos de INE.
Elaboración: CEDLA

Cuadro 7
Producción de oro en los municipios de la región castañera 2014
(kg y MM de USD)

Producción oro 2014	Peso Fino	Valor en MM de $us
Riberalta	2.423,3	98,9
Guayaramerín	2.155,9	88,1
Puerto Gonzalo Moreno	174,8	7,2
Sena	31,6	1,3
Puerto Rico	29,8	1,2
Ixiamas	29,7	1,2
San Pedro	25,1	1,0
San Lorenzo	10,2	0,4
Filadelfia	5,9	0,2
Santa Rosa	4,2	0,2
TOTAL GENERAL	**4.890,5**	**199,7**

Fuente: Datos de SENARECOM 2014.
Elaboración: CEDLA.

En contraste, la producción de oro en la región castañera ha crecido rápidamente durante los últimos años debido al alza de sus precios internacionales, hasta convertirse junto con la castaña, en las dos principales actividades económicas y pilar de su actividad económica. Sin embargo, la producción de oro no es complementaria a la producción de la castaña, ya que el empleo de mercurio para recuperarlo tiene efectos irreversibles para la vida.

Cambios en la estructura de producción de castaña

En este punto se hará una breve descripción del proceso de producción de castaña y de las relaciones sociales que la actividad implica, para luego, ver algunas tendencias de posibles cambios que se presentan en la estructura de producción, como son la mecanización del quebrado, el rol de la estatal Empresa Boliviana de Almendras y Derivados, la expansión de la frontera de producción y el cambio climático.

PROCESO DE PRODUCCIÓN DE LA CASTAÑA Y RELACIONES SOCIALES

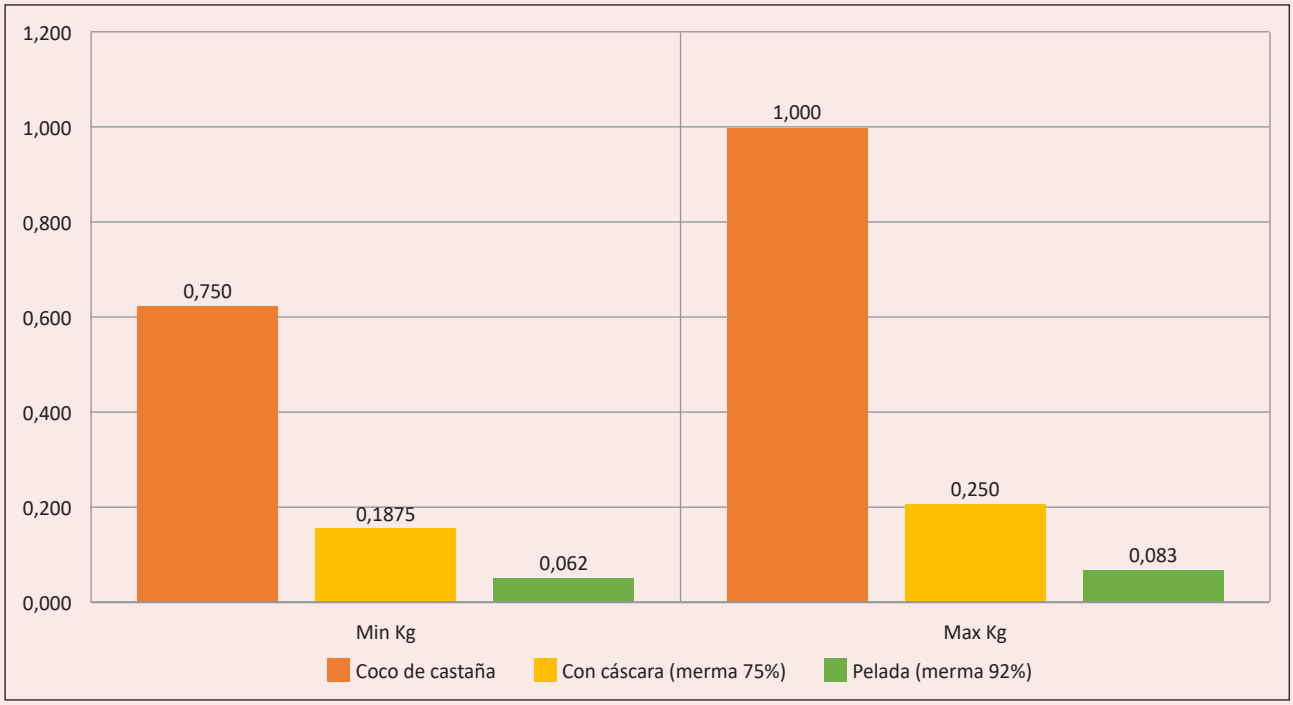
El primer elemento a tomar en cuenta en el proceso de producción de la castaña es que este alimento no es un cultivo humano, esta se da en el bosque amazónico, el trabajo humano interviene únicamente desde la recolección. La recolección concluye cuando la castaña es entregada a la beneficiadora o en boca de fábrica. El beneficiado consiste, como es normal en los cultivos de alimentos, en preparar el producto para su consumo industrial o final. Posteriormente, se comercializa el producto en el mercado internacional, lo que implica efectuar la transacción y el transporte al puerto de exportación.

La intervención de los actores locales en el mercado internacional de frutos secos termina con el embarque de la castaña en el puerto de exportación. Las otras fases de la cadena productiva de la castaña, no implican gran agregación de valor, se limitan al transporte, almacenamiento, envase y distribución del producto, sin embargo, sí implican una gran variación de los márgenes de precios entre mercados mayoristas y minoristas. En este acápite se verán en detalle los dos primeros eslabones de la cadena productiva de la castaña: la recolección y el beneficiado.

En el proceso de trabajo en la recolección está en primer lugar el bosque de donde se extrae el fruto. El árbol de la castaña es majestuoso, con una altura que oscila de 20 a 30 metros. El fruto o coco es de forma esférica, de 8 a 15 centímetros de diámetro, con 750 a 1.000 gramos de peso, que contiene hasta veinticinco semillas de forma triangular, dispuestas en torno a su eje central. Cada árbol produce entre 120 a 250 cocos en cada cosecha.

Grosso modo, cuando se parte el coco de la castaña para obtener sus semillas con cáscara, hay una merma del 75% del peso, luego, cuando se le quita la cáscara en el beneficiado, la merma es del 92% en relación al peso del coco, es decir, si se considera un coco que pesa un kilo, se obtendrán 250 gramos de semillas con cáscara, y al quitarle la cáscara se tendrá 80 gramos del fruto comestible. El Gráfico 20 muestra el peso neto que se obtiene de procesar un coco que pesa 1 kilo y otro de 750 gramos.

Gráfico 20
Rendimiento de un coco de castaña
(kg)



Elaboración: CEDLA.

El Mapa 1 muestra la densidad y distribución de la castaña en el norte amazónico[17]. Existe una variabilidad en la densidad que va desde un árbol por hectárea a más de nueve. Las zonas donde existe un árbol por hectárea se encuentran a lo largo de las orillas de los ríos, considerándolos como la puerta de entrada al bosque, parece que esta densidad está determinada por la intensidad de la explotación del bosque. Las otras zonas con mayor densidad pueden estar determinadas por una menor presencia humana en la explotación, sin olvidar que existen otros factores del medio, como la calidad del suelo, la altura, humedad, etc.

Una estimación muy modesta del potencial de castaña que se podría extraer del bosque es considerar una densidad uniforme de un árbol por hectárea en toda el área, lo que significaría que existen 10 millones de árboles. Por otra parte, si se considera que cada coco pesa un kilo, que un árbol produce entre 120 a 250 cocos, y que hay una merma de 92% en la cáscara, se tiene que cada árbol produce entre 7,425 a 15,469 kilos. Con esos datos se puede calcular el potencial de castaña comestible que tiene el bosque (Cuadro 8). En el rango mínimo de 120 cocos por árbol, se tiene una producción potencial de 74.250 toneladas de castaña, y en el rango superior de 250 cocos por árbol, se tiene un potencial de 154.668 toneladas. El 2016 fue el año que mayor producción de castaña se exportó, un poco más de 25 mil toneladas; esta producción representa entre el 12 al 25% del potencial del bosque.

La zafra de la castaña dura de tres a cuatro meses en la época de lluvia, entre diciembre y marzo. El proceso de trabajo en el bosque comprende las tareas de precolecta, el ingreso de la fuerza de trabajo al bosque, la recolección, el almacenamiento en las barracas y el transporte a las plantas de beneficio[18]. La precolecta es preparatoria a la zafra, consiste en la reparación y limpieza de las viviendas y payoles[19] en las barracas[20], así como la mantención de caminos y sendas en el bosque.

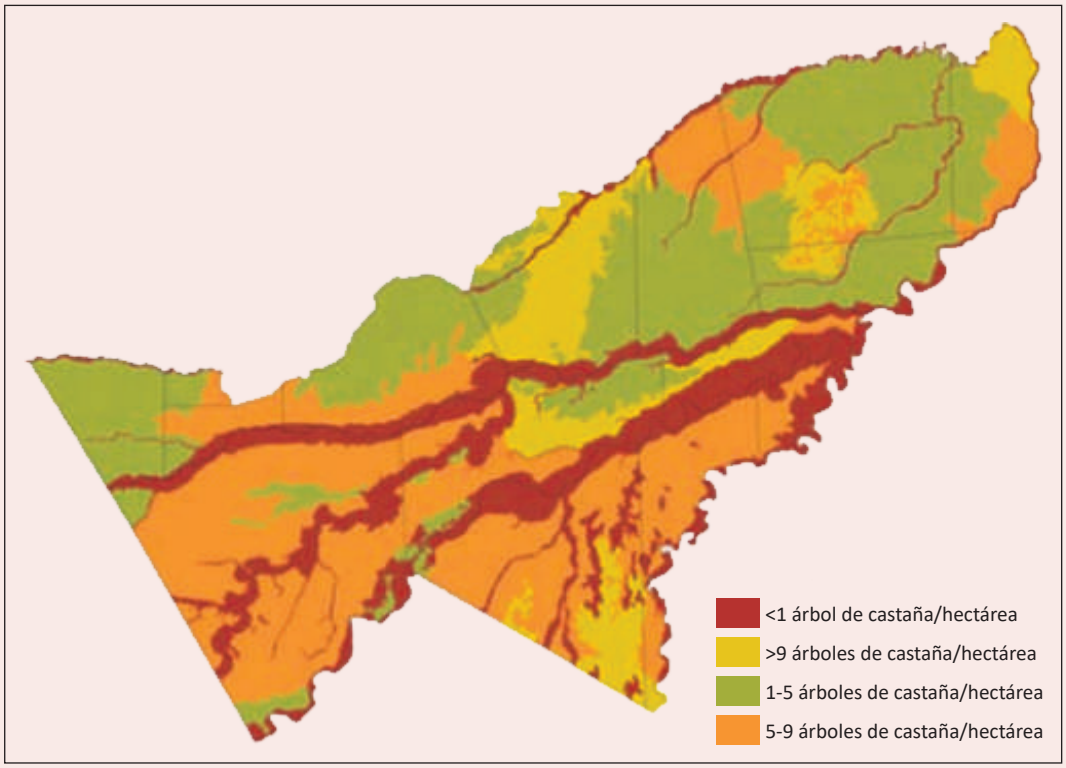
17 *Ver también en Anexo el mapa de Bolivia resaltando la región del norte amazónico de donde se extrae la castaña.*

18 *Esta descripción se hace con base a Escóbar, et.al., 2009.*

19 *Depósito rústico de acopio y almacenamiento de castaña en el bosque, normalmente construido con material del lugar.*

20 *La barraca es el campamento donde viven los trabajadores y donde se almacena la castaña durante la época de la zafra.*

Mapa 1
Densidad y distribución de la castaña en el norte amazónico de Bolivia



Fuente: PNUD, 2008, tomado de Instituto Socioambiental (2004).

Cuadro 8
Cálculo de la oferta potencial de castaña del bosque
(kg)

Producción de 1 árbol de castaña		
	Mínimo	**Máximo**
Unidades (cocos)	120	250
Peso neto 1 coco (kg)	0,083	0.083
Peso total (kg)	9,960	20.750
Producción de 10.000.000 de árboles		
Kilogramos	99.600.000	207.500.000
Toneladas	99.600	207.500
La máxima producción de castaña fue en 2016 con 25.000 Tm		
Aprovechamiento	25%	12%

Elaboración: CEDLA.

El ingreso de la fuerza de trabajo al bosque, también tiene un proceso previo de negociación donde se fija el salario del recolector, que requiere de una logística de transporte y provisión de víveres, donde es necesario hacer adelantos de capital. La vía de transporte generalmente es fluvial en pequeñas barcazas y cuando existen caminos en camiones.

La recolección se organiza en función a los centros de acopio o barracas. Los trabajadores recogen los frutos maduros que caen de los árboles al suelo, luego, los amontonan en un lugar descampado para partirlos con la ayuda de un machete, con tal habilidad que no se dañen las semillas. Posteriormente, se envasa la castaña en bolsas de polietileno con capacidad de 60 kilos, para transportarla a pie, en chata[21] o en moto, según las vías de acceso a las barracas donde será almacenada en los payoles.

21 *La chata o chalana es una embarcación fluvial de fondo llano, de poco calado y capaz de admitir mucha carga.*

Los trabajadores zafreros señalan que su sector agrupa a cerca de 15.000 trabajadores. Se puede estimar el número de trabajadores dividiendo la producción exportada entre la capacidad diaria de producción de cada trabajador.

El almacenamiento de la castaña en los payoles debe tener bastante ventilación para que se sequen las semillas con cáscara y de esa manera, evitar que con la humedad se cultiven hongos con aflotoxinas dañinas para el organismo humano. Finalmente, la castaña con cáscara almacenada en los payoles es transportada a las plantas beneficiadoras, ubicadas en la ciudad de Riberalta y Cobija.

La propiedad de la tierra está distribuida entre varios actores: barraqueros, empresarios en concesiones forestales, los dueños de beneficiadoras, comunidades campesinas y comunidades indígenas. Existen alrededor de 214 barraqueros en 3 millones de hectáreas, el 70% de la superficie la controlan 30 barraqueros, 23% corresponde a medianos, y 6% son pequeños. Asimismo, bajo la Ley Forestal doce empresas han consolidado 1,5 millones de hectáreas. Algunas barracas han pasado a la administración directa de empresas beneficiadoras. Por otra parte, a las comunidades indígenas se les ha titulado 1.266.900 hectáreas y, finalmente, las comunidades campesinas conformadas por migrantes de occidente tienen 500 hectáreas por familia (Cuadro 9).

Cuadro 9
Tierras comunitarias de origen (TCO) en la región productora de castaña
(ha)

TCO	Departamento	Provincia	Extensión (ha)
Yaminahua Machineri	Pando	Nicolás Suárez	25.291
Multiétnico II	Pando/Beni	Madre de Dios/Vaca Diez	407.585
Tacana II	La Paz	Iturralde	0
Araona	La Paz	Iturralde	77.715
Takana Cavineño	Beni	Ballivián	271.049
Cavineño	Beni	Ballivián	471.862
Chacobo Pacahuara	Beni	Vaca Diez/Yacuma	485.260

Fuente: CEDLA, 2011.
Elaboración: CEDLA.

"En general, todos estos actores organizan el proceso de recolección bajo una forma de capitalismo atrasado que se asienta en métodos de trabajo preexistentes, es decir, que no se han introducido cambios importantes en los medios de producción, las técnicas ni el proceso de trabajo mismo desde el siglo pasado. En estas unidades productivas, la producción de materia prima depende del uso extensivo de fuerza de trabajo" (Escóbar, et. al., 2009).

Los trabajadores zafreros señalan que su sector agrupa a cerca de 15.000 trabajadores. Se puede estimar el número de trabajadores dividiendo la producción exportada entre la capacidad diaria de producción de cada trabajador. Así, por ejemplo, para la zafra de 2015/2016 cuando la producción fue de 25.000 toneladas, se estima que se necesitaron alrededor de 12.626 trabajadores (Cuadro 10). Este número es creciente, porque la presión de la demanda bajo el mismo sistema de recolección obligará a seguir expandiendo la producción. Hay que anotar, además, que los trabajadores ingresan con sus familias al bosque.

En cuanto al proceso de trabajo en el beneficiado, este consta de las siguientes fases: secado, "sancochado", quebrado, selección, deshidratado, control de calidad y empacado[22]. La castaña se seca al natural, a través del traslado de un lugar a otro en los galpones, con el uso de fuerza de trabajo masculina y utilizando palas y carretillas. También existen silos de aire, que mantienen en constante movimiento la materia prima.

22 *Este punto con base a Montero y Poveda, 2003.*

Cuadro 10
Estimación del número de trabajadores en la zafra, para una producción de 25 mil tm de castaña sin cáscara

	Tm	kg
Exportación 2016	25.000	25.000.000
Con cáscara	75.000	75.000.000
Producción de un trabajador en 1 día	0,066	66
N° de jornadas		1.136.364
Jornadas por trabajador		90
N° de trabajadores		12.626

Elaboración: CEDLA.

Posteriormente en el "sancochado", las semillas con cáscara son sometidas a un tratamiento con base al vapor de agua, presión y choque de temperatura (enfriamiento), para que la pepa se desprenda de las paredes de la cáscara y facilite el quebrado. Este trabajo requiere mínima infraestructura de máquinas y poco personal para el control del proceso, mayormente compuesto por obreros varones.

El quebrado se realiza utilizando una prensa manual que parte una por una la cáscara de la castaña. Es un trabajo repetitivo y agotador que permite obtener 20 kg de castaña pelada en una jornada de trabajo. Esta tarea es realizada esencialmente por mujeres y sus ayudantes (que pueden ser familiares o subcontratados a destajo). Recientemente se ha incorporado el quebrado mecanizado, donde se utilizan máquinas peladoras que, mediante el centrifugado, rompen la cáscara y liberan la pepa.

Cuando la castaña está pelada, se procede a seleccionarla por tamaño y calidad, para ser deshidratada. Esta tarea es realizada usualmente por la propia quebradora. Posteriormente, con personal de mayor experiencia, se realiza una segunda selección. La fuerza de trabajo está compuesta mayoritariamente por mujeres.

Cuando la castaña está pelada, se procede a seleccionarla por tamaño y calidad, para ser deshidratada. Esta tarea es realizada usualmente por la propia quebradora. Posteriormente, con personal de mayor experiencia, se realiza una segunda selección. La fuerza de trabajo está compuesta mayoritariamente por mujeres.

El deshidratado se realiza introduciendo la castaña pelada a hornos que distribuyen calor desde una cámara central, donde se quema leña y cáscara del mismo fruto. La temperatura se regula entre 35º y 45º centígrados y el tiempo promedio varía de 30 a 48 horas. El control de la humedad de la castaña se realiza de manera manual dando mordiscos a muestras seleccionadas, solo algunas empresas cuentan con equipo técnico de medición. El punto óptimo del secado es menor al 10% de humedad, que es el requerido por los estándares internacionales para su apropiada conservación. Este proceso requiere de dos a cuatro obreros con calificación.

Por último, la castaña es sometida a un proceso de control de calidad y luego es envasada al vacío en bolsas de aluminio, favoreciendo así una mayor conservación de la calidad del producto. Finalmente, el embalado se lo hace en cajas de cartón de 20 kg de acuerdo a la calidad. Esta etapa es baja en cantidad de mano de obra, generalmente con personal mixto y de calificación media.

La estructura productiva del beneficiado se desarrolla desde mediados de los años 80, con la instalación de varias empresas procesadoras, atraídas por el aumento de precios internacionales y la libre contratación de fuerza de trabajo. Actualmente existen 23 empresas[23], tres de ellas, cuentan con el quebrado mecanizado. Las empresas mecanizadas, junto a cuatro empresas de

23 *Ver en Anexo cuadros de las empresas que exportan castaña y el de empresas exportadoras de castaña a la Unión Europea el año 2016.*

La tecnología atrasada que emplean, les permite explotar la fuerza de trabajo en forma intensiva, con cientos de trabajadores en la zafra como en el beneficiado. Esta fuerza masiva de trabajo no requiere mayor grado de calificación.

quebrado manual son consideradas grandes porque tienen una capacidad de producción mayor a las 1.000 toneladas anuales; hay otro conjunto de siete empresas medianas que producen entre 500 a 1000 toneladas/año, y el resto son pequeñas con una capacidad menor a 500 toneladas/año. La mayoría de las empresas está concentrada en Riberalta, dos en Cobija y otras tres en los municipios rurales de Sena, Puerto Rico y Manuripi del departamento Pando.

Las empresas que cuentan con el quebrado cien por ciento mecanizado, producen alrededor del 25% o más de la castaña exportada, por lo que el 75% se realiza con quebrado manual que aglutina cientos de trabajadoras. Para el cálculo de trabajadoras de acuerdo a la producción de 2016, se considera que una quebradora puede quebrar en una jornada 60 kilos de castaña con cáscara, para obtener 20 kilos del fruto, y en las 168 jornadas que trabaja en ocho meses del año producir 3.360 kilos. Por tanto, para obtener 18.750 toneladas[24] de castaña sin cáscara, se requerirán 937.500 jornadas, que requerirían de 5.580 trabajadoras quebradoras (Cuadro 11).

Cuadro 11
Estimación del número de trabajadores en el quebrado manual, para 18.500 toneladas (kg)

Quebrado en una jornada por trabajador (peso bruto en kg)	60
Sin cáscara (peso neto en kg)	20
Jornadas de un trabajador en ocho meses de quebrado	168
Kg pelados en ocho meses por trabajador	3.360
Exportación 2016 (en kg)	25.000.000
(menos) quebrado mecanizado 25%	6.250.000
Quebrado manual de castaña	18.750.000
N° de jornadas para 18.750 Tm	937.500
N° de trabajadoras del quebrado	5.580

Elaboración: CEDLA.

Hasta este punto se identificaron los actores principales del proceso de producción de castaña. Los terratenientes o dueños del bosque, donde existe un grupo pequeño de barraqueros y empresarios que concentran la mayor proporción de las tierras, medianos y pequeños barraqueros y comunidades indígenas y campesinas. Por otra parte, están los empresarios capitalistas en las 23 empresas beneficiadoras, estratificados por el volumen de producción y la tecnología que emplean (maquinizada y manual). Ambos son agentes capitalistas, porque contratan fuerza de trabajo para subordinarla en la producción para obtener ganancias.

La tecnología atrasada que emplean, les permite explotar la fuerza de trabajo en forma intensiva, con cientos de trabajadores en la zafra como en el beneficiado. Esta fuerza masiva de trabajo no requiere mayor grado de calificación. Otro rasgo de la explotación del trabajo es el pago a destajo o por producto, que aumenta la intensidad del trabajo y hace que se genere una competencia entre los trabajadores para producir más y así obtener mayor salario. El pago a destajo, también permite que haya subcontratación de trabajadores por trabajadores. Las “dueñas de cuenta” que tienen relación directa con la empresa, llevan ayudantes familiares o contratados para aumentar el volumen de quebrado y, con ello, aumentar el salario.

Es así que, la relación social económica entre empresarios y obreros se mide por el grado de explotación de la fuerza de trabajo, es decir, el trabajo que debe ejecutar un obrero con las condiciones y medios que le proporciona el empresario a cambio de un salario, por ejemplo, una

24 *Equivale al 75% de la producción exportada en 2016.*

trabajadora puede quebrar 20 kilos de castaña que el empresario los vende a 400 dólares, sin embargo, ella solo recibe apenas 12 dólares.

Debido a que con el trabajo de la fuerza de los zafreros y quebradoras se obtienen los principales ingresos de la región, tanto los empresarios como los otros actores, tratan de obtener una mayor participación y, por tanto, presionan a la fuerza de trabajo, para disminuir su participación. En primer lugar se trata de mantener bajos los salarios y hacer ahorros en las condiciones de trabajo. Pero también hay otras fuentes de exacción, como el habilito con adelantos de salario en víveres con precios por encima de los del mercado, de los cuales se benefician los contratistas, los comerciantes y los propios empresarios.

LA MECANIZACIÓN DEL QUEBRADO

Una de las tendencias hacia el futuro es la mecanización del quebrado. Se mencionó que existen tres beneficiadoras completamente mecanizadas en la fase del quebrado, las que controlan el 25% de las exportaciones. Asimismo, desde el 2012 cinco empresas más incorporaron el quebrado mecanizado al 50% de su producción. También se conoce que la empresa más importante en volumen de producción que cuenta con tecnología manual en el quebrado, primera en las exportaciones, ya cuenta con la maquinaria para desplazar el quebrado manual.

La mecanización del quebrado en la empresa más importante, que controla el 32% de las exportaciones en 2016, junto con las otras, implicaría que la relación entre quebrado manual y mecánico se invierta, con efectos devastadores para la fuerza de trabajo.

Hasta hace unos años se decía que la mecanización del quebrado, no era posible debido a que se daña la calidad del producto. Lo corrobora el testimonio de las trabajadoras que dicen que en los cilindros de centrifugado del pelado mecánico la castaña se parte y se maltrata. La estrategia de los empresarios que tienen quebrado mecánico, pero que todavía realizan el 50% del proceso con quebradoras manuales, también apunta a la dificultad del proceso bajo el quebrado mecánico.

Sin embargo, parece ilógico y paradójico pensar que mientras todo el sistema capitalista busca maquinizar sus procesos para aumentar su productividad y ser más competitivos, la tecnología del quebrado de castaña tenga que mantenerse manual. Detrás de las percepciones sobre la tecnología está el costo de producción. Los costos de producción de mantener una tecnología manual son más baratos, pues se necesita menor inversión en capital fijo y más en capital circulante, para el pago del salario de trabajadores manuales. Por otra parte, la fuerza de trabajo está históricamente determinada por los distintos procesos de explotación del bosque que se dieron, está condicionada para ser masiva y barata.

Hasta hace unos años se decía que la mecanización del quebrado, no era posible debido a que se daña la calidad del producto. Lo corrobora el testimonio de las trabajadoras que dicen que en los cilindros de centrifugado del pelado mecánico la castaña se parte y se maltrata.

Las inversiones para establecer una planta de beneficiado manual son comparativamente más bajas, que para una de quebrado mecanizado. La primera empresa que optó por la tecnología mecanizada hizo una inversión de 16 millones de dólares, mientras la inversión para una planta manual con una capacidad de hasta 500 toneladas anuales de castaña, necesita una inversión que no supera los 500 mil dólares, es decir, 32 veces menos de inversión (Rojas y Giacoman, 2015). Entonces, la falta de capital impide la expansión industrial.

Sin embargo, desde el 2009 se puso a prueba al sector de empresarios de las beneficiadoras, pues la estatal Empresa Boliviana de Almendra y Derivados (EBA), empezó a comprar la castaña de la

zafra a mayores precios, afectando en la redistribución de los ingresos entre los dueños de la tierra y los de las beneficiadoras. Los efectos de esta intervención se reflejaron en dos estrategias en las empresas. En el corto plazo mantuvieron bajos los precios del quebrado para las trabajadoras y en el largo plazo, empezaron a mecanizar el quebrado. En la perspectiva, si la presión entre rentistas y empresarios se mantiene, el quebrado se volverá 100% mecanizado.

Esto alteraría y —ya lo está haciendo— la estructura de la fuerza de trabajo. Con la crisis de la goma las barracas que estaban abiertas el año entero, redujeron su actividad a los cuatro meses que dura la cosecha de castaña y la fuerza de trabajo, libre después de la zafra, era empleada en el beneficiado de castaña. Con la mecanización del quebrado las familias de trabajadores de la zona amazónica, no podrían reproducir su fuerza de trabajo como lo estaban haciendo, debiendo buscar empleo en otras actividades. El incremento de la tasa de desempleo en la región y la migración interna está reflejando ya esta situación.

ROL DE LA EMPRESA BOLIVIANA DE ALMENDRAS Y DERIVADOS (EBA)

EBA se propuso posicionar la castaña por sus propiedades alimenticias excepcionales para aumentar el precio y mejorar la distribución de beneficios, como una "necesidad de reivindicar a los actores que participan de la cadena productiva de la castaña a través de la creación de una empresa estatal que se consolide como referente y modelo del sector castañero del país.

Pasemos a ver en detalle los efectos de la intervención de la Empresa Boliviana de Almendras y Derivados (EBA), creada mediante Decreto Supremo 225 de 29 de julio de 2009, con el objeto de "incentivar la producción nacional con valor agregado, generando mayores fuentes de trabajo en procura del desarrollo y soberanía productiva en la amazonía boliviana, siendo su actividad principal la extracción, compra, beneficiado y comercialización de castaña".

Asimismo, EBA se propuso posicionar la castaña por sus propiedades alimenticias excepcionales para aumentar el precio y mejorar la distribución de beneficios, como una "necesidad de reivindicar a los actores que participan de la cadena productiva de la castaña a través de la creación de una empresa estatal que se consolide como referente y modelo del sector castañero del país, que cumpla los derechos laborales, dignifique el trabajo del sector castañero, aplique buenas prácticas orientadas a la conservación del medio ambiente y en el proceso productivo, genere fuentes de trabajo digno y que reciban una remuneración justa por la labor desempeñada" (EBA, 2018).

La intervención de EBA comienza con la compra de castaña en la zafra 2009/2010. La empresa compra la castaña a las comunidades campesinas e indígenas y fija el precio de la castaña en la puerta de la beneficiadora o boca de fábrica en 145 bolivianos por caja[25]. En el Cuadro 12 se muestra la evolución de los precios de la caja de castaña, con un crecimiento de 66% entre la zafra 09/10 y 17/18. En el 2018, EBA beneficia a 2.074 familias, con la compra de 249.323 cajas de castaña por un valor aproximado de 60 millones de bolivianos (8,5 MM de dólares), un ingreso promedio anual por familia de 29.315 bolivianos, lo que significa un ingreso modesto considerando que distribuidos en doce meses apenas superan el salario mínimo nacional[26] (Cuadro 12).

Sin duda, estas medidas tienen efectos positivos para las comunidades, pero son limitados y pueden ser desfavorables para el conjunto de los trabajadores. Son limitados porque la producción de este grupo no llega al 10% del total y, por tanto, el grueso de los trabajadores depende de la barraca. El precio de la caja en la barraca es muy inferior al precio en boca de fábrica, porque se negocia antes de la zafra cuando el precio está bajo. Por ejemplo, en 2008, el precio de la caja de castaña en barraca era de Bs 60 mientras que en boca de fábrica fue de Bs 150 (Nina y Von Vacano, 2009).

25 *La caja de castaña es la unidad de medida para el pago a los zafreros. Tiene 27 cm de ancho, 51cm de largo y 35 cm de alto. Llena pesa aproximadamente de 22 a 23 kilos de castaña con cáscara.*

26 *El salario mínimo nacional de 2018 es de 2.060 bolivianos, el ingreso mensual promedio de las comunidades por explotación de castaña es de 2.443 bolivianos.*

Cuadro 12
Compra de castaña con cáscara por EBA
(2009-2018)

Zafra	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	Crec. (%)
Caja (23 kg)	110.752	141.565	147.370	179.187	194.726	311.060	271.827	37.709	249.323	125%
Precio (Bs/caja)	145	175	195	149	190	193	184	250	241	66%
Familias beneficiadas	2.150	2.150	2.250	1.554	1.620	1.650	1.380	2.141	2.074	0%
Ingreso aproximado para el sector (MM de Bs)	16,03	24,77	28,74	26,70	33,99	60.03	50.01	16.92	60.08	274%

Fuente: EBA, 2018.

El aumento de los precios en boca de fábrica fue superior al aumento de precios en barraca, lo que implica que el ingreso por mayores precios impuestos por EBA desde 2009, promueve la obtención de mayores ganancias al conjunto de los terratenientes y no así, a los trabajadores zafreros, lo que se hizo evidente con la crisis productiva en 2017. También es desfavorable, porque al afectar los costos del beneficiado, obliga a los empresarios a compensar el aumento de costos, presionando sobre el costo de la fuerza de trabajo o en el largo plazo eliminándola con la mecanización.

La empresa EBA también promueve e impulsa la planificación, capacitación, apoyo logístico y asesoramiento para la producción de castaña a las comunidades recolectoras, además de gestionar directamente la certificación orgánica en los municipios de Gonzalo Moreno, San Lorenzo, Villa Nueva, Santos Mercado, Bolpebra, Magdalena, Baures, Ixiamas, Sena, Puerto Rico y otros. La castaña con certificación orgánica es pagada con un precio adicional de 12% por encima del precio convencional al final de la zafra (EBA, 2018). Este plus se entrega a la comunidad para hacer mejoras en la infraestructura del acopio.

El rol de EBA en el beneficiado de castaña "empezó en la gestión 2010, mediante la contratación del servicio de forma terciarizada, en las gestiones 2011 a 2015 se hizo la administración directa de las plantas Lourdes, Zafabri y Claure de Riberalta, generando aproximadamente 250 empleos directos por planta.

El rol de EBA en el beneficiado de castaña "empezó en la gestión 2010, mediante la contratación del servicio de forma terciarizada, en las gestiones 2011 a 2015 se hizo la administración directa de las plantas Lourdes, Zafabri y Claure de Riberalta, generando aproximadamente 250 empleos directos por planta. En 2015 se inauguró la planta propia de EBA, denominada Planta Industrial EBA Amazónica, la cual genera más de 250 empleos directos a trabajadores fabriles (bajo el régimen de la Ley del Trabajo del Beneficiado de la Castaña N° 3274). Desde el 2016, se trabaja en la planta propia de EBA, y mediante la contratación del servicio terciarizado (Lourdes y Fabaro Hermanos) dando empleos directos a más de 400 personas en tres plantas industriales (Sena, Riberalta y Cobija)" (Ibidem).

El Cuadro 13 muestra la evolución de los empleos generados por EBA entre 2010 a 2018. Los volúmenes son fluctuantes, aumentan y disminuyen de un año a otro, para reducirse drásticamente durante los dos últimos años. En 2015, que fue el de mayor volumen de empleo directo histórico creado por EBA, el 33% eran servidores públicos y el 67% trabajadores fabriles (Ibidem). El 2015 ocuparon el 16% de la fuerza de trabajo[27]. Aunque puede convertirse en un actor de importancia en el empleo en el beneficiado, su volumen depende de la provisión de la materia prima.

Cuadro 13
Empleos fabriles generados por EBA
(2010-2018)

Empleo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Directo	200	40	850	696	841	1.300	1.032	517	468

Fuente: EBA, 2018.

27 *Se obtiene al dividir 871 (que representa el 67% de 1.300) entre 5.580 trabajadores (Cuadro 11).*

Para los fabriles la creación de EBA fue calificada como algo positivo en un principio, porque pensaban que iba a contribuir al equilibrio económico, social y ambiental en la cadena productiva de la castaña, sin embargo, el papel que juega hoy en día es similar al de cualquier empresa privada. "Cuando crearon la empresa EBA nos llenó de esperanza, vino el ministro Quintana, nos dijo compañeros a partir de ahora la empresa estatal va a regular el precio, se va acabar la esclavitud, la explotación de los empresarios hacia ustedes, porque el Estado va a ser un ejemplo de darles el salario justo, ya no les van a engañar, así como se les paga en el precio internacional, así se les va a pagar a ustedes.

Primero funcionó irregularmente, después de dos años se cierra y al cuarto abre nuevamente, luego, echan al gerente que nos daba la información para negociar el precio del quebrado, finalmente, cuando la empresa obtiene utilidades por 25 millones de bolivianos y reclamamos la distribución, nos dicen, tienen toda la razón, pero el Estado tiene otros gastos con los sectores sociales y estamos repartiendo en bonos, en otras obras, y bueno, no va a ser todo para ustedes"[28].

La participación de EBA en el mercado resalta por haber promocionado el consumo de castaña en el mercado interno a través del Subsidio Prenatal y Lactancia, y en la comercialización directa. La participación de EBA en las exportaciones de castaña ha ido creciendo rápidamente en los pocos años de intervención, compitiendo con los principales exportadores, en 2016 fue el quinto exportador a la UE bajo el SGP+, con el 6% del volumen y el 7% del valor exportado.

Se destaca de EBA la facilidad con que ha intervenido en la cadena productiva de la castaña (zafra, quebrado y comercialización), no es el principal actor, pero tiene influencia para fijar el precio de la zafra y provocar una redistribución del ingreso, gracias a su disposición de capital para comprar castaña. Sin embargo, no influye en el mercado internacional de frutos secos, donde se termina de realizar la renta de la producción del bosque con bajos salarios, ya que en los mercados mayoristas los precios son significativamente más altos en relación al precio FOB de exportación y al costo que implica su realización en ese mercado.

EXPANSIÓN DE LA FRONTERA DE PRODUCCIÓN DE CASTAÑA

Otro aspecto que puede alterar el eje productivo es el aumento en la presión del bosque para incrementar la oferta debido a la creciente demanda internacional. Hay todavía un potencial que no se explota en áreas no muy conocidas, principalmente, aquellas alejadas de Riberalta, como las provincias Manuripi, Madre de Dios e Ixiamas que están más cercanas a Cobija. Los datos estimados del potencial del bosque de castaña en el Cuadro 8 muestran que apenas entre el 12 y 25% se aprovecha de la castaña .

Esta expansión de la frontera de la producción de castaña se da hacia el norte, más cerca de Cobija que de Riberalta[30], lo que podría ocasionar una mayor participación de las exportaciones de la primera en desmedro de la segunda. Por otra parte, hay elementos que podrían alterar el eje productivo de la castaña y es necesario apuntarlos. Uno de ellos, es la tendencia a la mecanización del quebrado, que al eliminar la necesidad de mano de obra masiva ubicada en Riberalta, puede desplazarse más fácilmente. En Cobija está la más antigua beneficiadora mecanizada, segunda en exportaciones con un 13% de lo exportado a la Unión Europea (UE) en 2016; también hay otras cuatro pequeñas beneficiadoras y tres más en las áreas rurales de Sena, Puerto Rico y Manuripi.

Segundo, el desarrollo de una infraestructura de transporte en la selva, así como aquella que permita conectar fácilmente con los puertos de exportación podría ser decisiva para reconfigurar

28 *Diagnóstico participativo. 26 y 28 de junio de 2018. Riberalta, Bolivia.*

29 *Por otra parte, Quiroz y Vos (2017), señalan que en "el departamento de Pando y la provincia Vaca Díez, se estima la existencia de un total de 3.668.548 árboles de castaña. Es probable que este número se duplique si se suman los árboles del norte del departamento de La Paz y las provincias de Beni no consideradas".*

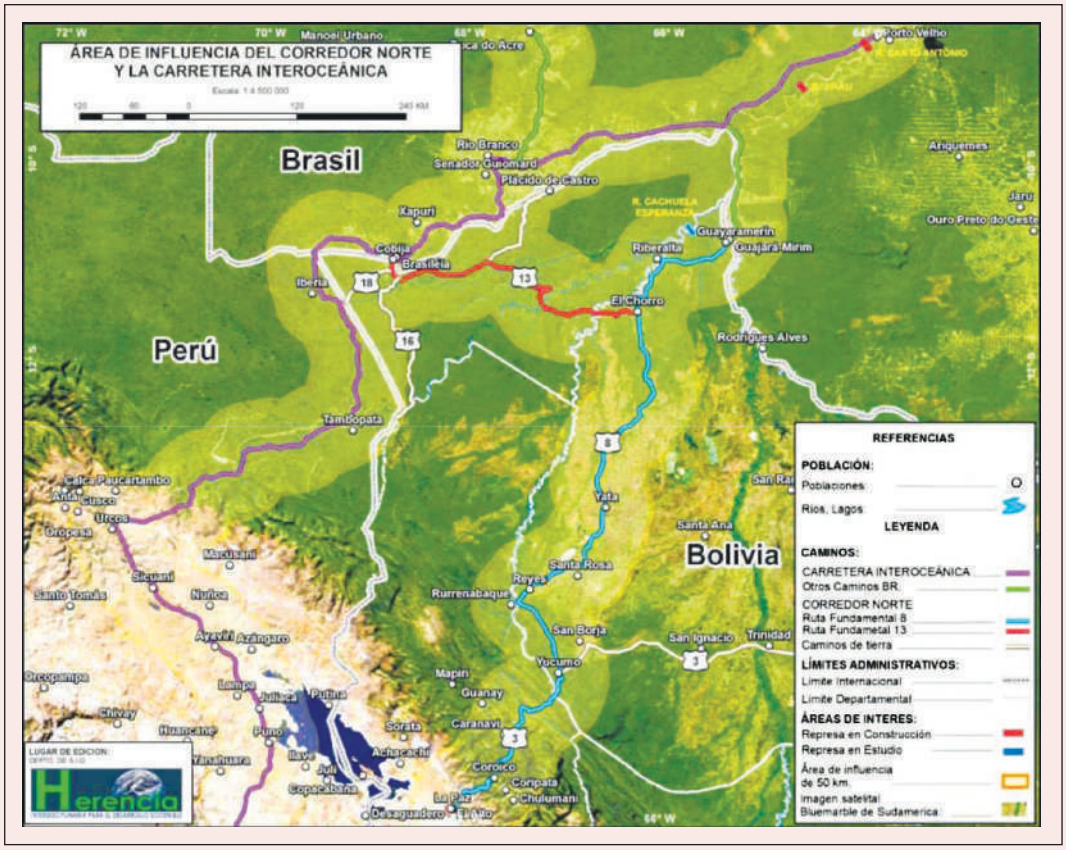
30 *Los datos de la migración interna de las ciudades de Riberalta y Guayaramerín, hacía Cobija y otras poblaciones del departamento de Pando, corroboran este hecho.*

el eje productivo de la castaña. La carretera interoceánica en el eje Perú-Brasil-Bolivia de la Iniciativa para la Integración de la Infraestructura Regional Suramericana (IIRSA), está en el área de influencia del departamento de Pando y norte de La Paz.

"El sudeste amazónico, abarca parte de Bolivia, Perú y Brasil, es considerado el corazón de la amazonía por ser una de las regiones con mayor diversidad biológica de los ecosistemas amazónicos. La carretera Interoceánica, que recorre desde Porto Velho en Brasil, pasando por la Capital del Estado de Acre (Río Branco) hasta la frontera trinacional (Assis en Brasil, Iñapari en Perú y Bolpebra en Bolivia) y de allí hasta la capital del Departamento de Madre de Dios (Puerto Maldonado). Esta carretera conectará, no solo al Brasil, sino también al departamento de Pando con los puertos de Ilo y Matarani en el Perú. Para facilitar aún más el acceso a esta carretera está prevista la construcción de la carretera Cobija-Extrema, en la frontera peruano-boliviana, con el fin de permitir que la población de Pando se conecte directamente con esta vía de comunicación"[31].

La carretera Interoceánica, se suma el proyecto de construcción del denominado Corredor Norte, que unirá las ciudades de La Paz con Guayaramerín con un ramal hacia Cobija, que tendrá una enorme importancia en la transformación de la economía y los ecosistemas del norte amazónico boliviano.

Mapa 2
Carretera interoceánica y corredor norte



Fuente: Perfil Ambiental de Pando, 2009. Herencia, 2010. Visto en: http://www.herencia.org.bo/webdocs/pdfs/CARRETERAS.pdf

"A la carretera Interoceánica, se suma el proyecto de construcción del denominado Corredor Norte, que unirá las ciudades de La Paz con Guayaramerín con un ramal hacia Cobija, que tendrá una enorme importancia en la transformación de la economía y los ecosistemas del norte amazónico boliviano. Este proyecto carretero prioriza la pavimentación desde La Paz hasta Guayaramerín pasando por Riberalta y Yucumo y el ramal el Choro-Cobija, vinculando el noroeste brasileño y el noreste boliviano con los puertos del Pacífico"[32].

31 *Perfil Ambiental de Pando, 2009. Herencia, 2010. Consultado en: http://www.herencia.org.bo/webdocs/pdfs/CARRETERAS.pdf.*

32 *Ibidem.*

La deforestación de la castaña está prohibida, aunque tiene una madera apreciada. Cuando se respeta esa normativa.

Como se ve la carretera interoceánica que bordea toda la frontera de Pando, y la conecta con puertos del océano Pacífico por el Perú, puede convertirse en una alternativa de exportación para la castaña. Es posible llegar desde la ciudad de Cobija al puerto de Matarani en 24 horas. De hecho, la producción de castaña proveniente de la región del Madre de Dios de Perú, ha estado repuntando en las exportaciones durante los últimos años. El puerto de Matarani puede convertirse en una alternativa al tradicional puerto de Arica en Chile, debido también a las relaciones diplomáticas deterioradas por la demanda marítima, que afectan constantemente las exportaciones e importaciones bolivianas.

CAMBIO CLIMÁTICO

La drástica caída de la producción en la zafra 2016/2017 por la falta de producción del bosque constituye una preocupación para los productores de castaña. "El Programa Nacional de Cambios Climáticos de Bolivia" (2009) ha encontrado que los impactos más severos y acelerados ocurren en el altiplano y la amazonía boliviana. En tierras bajas, los procesos de desforestación son responsables del 95% de la reducción en el nivel de biodiversidad, mientras que el cambio climático solamente es responsable del 5%" (Urioste, 2012).

Una explicación de los efectos del cambio climático en los árboles de la región del Amazonas —que reveló un estudio reciente de la Universidad de Leeds— señala que estos tienen un ciclo de vida más corto[33]. Al parecer, el aumento del dióxido de carbono de la atmósfera producto del calentamiento global, facilita la fotosíntesis y estimula el crecimiento de los árboles de la amazonía, sin embargo, hace que vivan más rápido y mueran jóvenes (Antelo, 2015).

La evaluación que hacen Quiroz y Vos, 2017, minimiza la preocupación en torno a una eventual sobreexplotación debido a la recolección. Sin embargo, señalan que el aprovechamiento de la madera y la desforestación son otros factores que amenazan la sostenibilidad de la especie.

La deforestación afecta la población de castaña, "la provincia Vaca Diez presenta tasas de deforestación que se encuentran entre las más altas del país. La Fundación Amigos de la Naturaleza estima que anualmente el departamento de Pando pierde aproximadamente 3% de sus bosques por conversión de las vegetaciones naturales en otros usos de tierra. Las principales causas de la deforestación a nivel nacional son la ganadería (50%), la agricultura mecanizada (30%) y la agricultura campesina e indígena (20%) (Quiroz y Vos, 2017).

La deforestación de la castaña está prohibida, aunque tiene una madera apreciada. Cuando se respeta esa normativa, sin embargo, "se dejan los árboles en pie en el proceso de transformación del uso de la tierra, la castaña no sobrevive, se muere, por tanto, la deforestación se constituye en la principal amenaza para las poblaciones de la castaña, por ende, en un peligro para la sostenibilidad de la cadena productiva de la castaña en general" (Ibidem).

33 *"Las tasas de mortalidad de los árboles incrementaron más de un tercio desde mediados de la década de 1980, y esto está afectando la capacidad de la amazonía para almacenar carbono" (Antelo, 8 de abril 2015).*

Diagnóstico de los derechos laborales de los trabajadores de la castaña

En este capítulo se hará una evaluación del ejercicio de los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la castaña, con base a la información obtenida en los talleres de diagnóstico participativo realizados en Riberalta los días 26 y 27 de junio de 2018, en la sede de la Federación Sindical Única de Trabajadores Gomeros y Castañeros de Bolivia, y la Federación de Trabajadores Fabriles de Riberalta, respectivamente.

Los resultados del análisis de la situación de las condiciones laborales y la aplicación de los derechos de los trabajadores de la zafra como de los del beneficiado de la castaña, se presentan por separado. Los puntos de la evaluación son los derechos individuales —contratos, salarios, beneficios sociales, seguridad social y condiciones específicas de trabajo— y los derechos colectivos como la sindicalización, negociación de pliegos petitorios y derecho a la huelga. Finalmente se evaluará la situación del trabajo infantil y la discriminación de la mujer en el trabajo.

Los trabajadores de la zafra de la castaña no están contemplados en la Ley General del Trabajo de 1939, recién en 1996 la Ley 1715 del Servicio Nacional de Reforma Agraria, "dispone la incorporación de los trabajadores asalariados del campo al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo".

DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA ZAFRA DE CASTAÑA

Los trabajadores de la zafra de la castaña no están contemplados en la Ley General del Trabajo de 1939, recién en 1996 la Ley 1715 del Servicio Nacional de Reforma Agraria, "dispone la incorporación de los trabajadores asalariados del campo al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo"[34].

Sin embargo, existen algunas disposiciones anteriores que han normado el trabajo asalariado de la zafra de castaña. La Ley de los Trabajadores de la Goma de 22 de noviembre de 1945, dispone la firma de contratos escritos y el contrato verbal, el pago del 100% de los salarios en las empresas que no tengan asistencia sanitaria o prestaciones alimenticias; asimismo, autoriza el anticipo del salario debidamente comprobado, prohibiendo que este se destine al expendio de bebidas alcohólicas.

Asimismo, la Resolución Suprema 158242, del 15 de julio de 1971 resuelve la obligatoriedad de las empresas rescatadoras e intermediarias dedicadas a la explotación y compra de castaña, de suministrar a los trabajadores zafreros artículos de primera necesidad a precios de costo en las barracas. También, la Resolución Suprema 158244 de la misma fecha, hace extensiva la incorporación a los trabajadores de la goma y la castaña, como sujetos de derecho del Código de Seguridad Social de 1956.

34 *Disposición Final Cuarta Ley 1715.*

Más adelante, el Decreto Supremo 20255 del 24 de mayo de 1984, establece el régimen laboral, derechos y obligaciones derivados del trabajo asalariado de los zafreros de la caña de azúcar y algodón, teniendo en cuenta sus características de especialidad y temporalidad. Si bien este decreto, no hace referencia específica a la zafra de castaña, es referente jurídico para fijar el régimen laboral de los trabajadores zafreros de la castaña.

La relación laboral entre el zafrero y el dueño de la concesión forestal o barraquero, en la mayoría de los casos no se da de manera directa, pues los barraqueros asignan la tarea a contratistas que les liberan de la responsabilidad de administrar los recursos de la contratación y, principalmente, de la responsabilidad laboral frente al trabajador, generando las condiciones para un manejo discrecional de los términos pactados en los contratos.

Finalmente, el Decreto Supremo 28699 de 1 de mayo de 2006, que es una disposición reglamentaria de la Ley General del Trabajo, señala que las personas que tienen una relación laboral de dependencia presunta, como los trabajadores por producto, entre otros, se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y gozan de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.

En la actualidad, los trabajadores asalariados del campo tienen una propuesta para la incorporación de su sector a la Ley General del Trabajo que data de 2014. Lamentablemente, aun no se ha aprobado una nueva Ley del Trabajo que compatibilice con la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia vigente desde 2009. Las relaciones laborales continúan regulándose por la Ley que data de 1939 y la normativa complementaria que se promulgó desde entonces.

Contrato de trabajo

La relación laboral entre el zafrero y el dueño de la concesión forestal o barraquero, en la mayoría de los casos no se da de manera directa, pues los barraqueros asignan la tarea a contratistas que les liberan de la responsabilidad de administrar los recursos de la contratación y, principalmente, de la responsabilidad laboral frente al trabajador, generando las condiciones para un manejo discrecional de los términos pactados en los contratos. "De esta manera, los zafreros, en la mayor parte de los casos, quedan al desamparo, sujetos a exacciones (salario, precios de los productos de primera necesidad) y a condiciones de vida precarias en el bosque" (Escóbar, et.al., 2009).

Otro rasgo de la contratación de la fuerza de trabajo en la zafra de castaña es la temporalidad, que está relacionada a su escasez/abundancia relativa. Luego de la disolución de la barraca gomero/castañera que funcionaba el año entero, la fuerza de trabajo se concentró en Riberalta y poblaciones aledañas[35]. El tiempo que la fuerza de trabajo no está dedicada a la zafra de castaña, está dedicada a actividades complementarias por cuenta propia y que no generan valor. Los hombres se dedican a: moto-taxistas (40%), mecánicos (28%), albañiles (15%), electricistas (11%) y otras actividades (6%). Las mujeres se dedican a: vivanderas de comida (51%), lavanderas (20%), amas de casa (9%), costureras (5%), comerciantes (4%). Solo un 11% de la fuerza de trabajo femenina se emplea en la actividad productiva del beneficiado de la castaña (CIPCA, 2017).

Prácticamente, los ingresos que los trabajadores obtienen de la castaña se redistribuyen a lo largo del año en la economía de Riberalta, lo que crea presión en la economía regional por el valor que se obtiene de la castaña. En ausencia de otras actividades productivas, la fuerza de trabajo presiona para ingresar a la zafra, siendo otro factor que debilita las condiciones de contratación. Por ejemplo, debido a la escasez de producción en la cosecha 2016/2017, los trabajadores entraron anticipadamente a la siguiente cosecha, sin contar con el precio de referencia establecido en el

35 *Para garantizar la fuerza de trabajo debido a su escasez relativa, los antiguos empresarios recurrieron a mecanismos extraeconómicos para obtenerla. Los enganchadores se desplazaban a los poblados aledaños, para reclutar a la fuerza de trabajo mediante engaños; con promesas de buena fortuna, ofreciéndoles ropa, comida, fiesta, lograban que el trabajador se endeude, para llevarlo a la fuerza a la zafra de goma y de castaña, de donde ya no salía, pues el saldo entre los bienes que le adelantaba el patrón para sobrevivir no los podía cubrir con su salario, por lo que la deuda no se lograba saldar.*

pliego petitorio de la Federación Sindical Única de Trabajadores Gomeros y Castañeros de Bolivia (FSUTGC-B).

Desde al año 2005 existen negociaciones entre los trabajadores zafreros, los empresarios y el Ministerio de Trabajo, sobre el precio de la caja de castaña cosechada y los otros aspectos del contrato. Estos acuerdos tripartitos no son refrendados por el Ministerio de Trabajo como un contrato colectivo de cumplimiento obligatorio en todos los centros de trabajo, los contratos individuales escritos y verbales que se firman, muchas veces, se los hace sin tomar en cuenta las negociaciones que hace la FSUTGC-B.

El contrato único individual de trabajo de la zafra de castaña vigente ha sido consensuado entre las partes interesadas en 2005. Sin embargo, la formalización de una relación laboral por escrito ha ido en descenso, debido a la debilidad de la organización de trabajadores para negociar buenas condiciones.

El contrato único individual de trabajo de la zafra de castaña vigente ha sido consensuado entre las partes interesadas en 2005. Sin embargo, la formalización de una relación laboral por escrito ha ido en descenso, debido a la debilidad de la organización de trabajadores para negociar buenas condiciones[36]. Ninguna autoridad controla que los zafreros cuenten con un contrato escrito antes de ingresar a la zafra. Los testimonios de los trabajadores abundan en cuanto a la inexistencia de contratos y la flexibilización del cumplimiento de acuerdos verbales en perjuicio de los trabajadores[37].

En un modelo de contrato único[38] lo fundamental es la fijación del precio de la caja de castaña cosechada y el habilito[39]. La fijación del precio se hace al inicio de la zafra y en función al precio del año anterior, incluye el aumento del salario, negociado entre las organizaciones de trabajadores y barraqueros. La determinación del precio no contempla los aspectos fundamentales de la reproducción de la fuerza de trabajo, como la canasta mínima alimentaria o la reposición de las pérdidas del salario real debido a la inflación durante el período de zafra. La necesidad del habilito para el trabajador, luego de varios meses de no percibir ingresos, establece una relación de dependencia de la fuerza de trabajo a las decisiones de los empleadores sobre la zafra de castaña.

La explotación de la fuerza de trabajo en la zafra de castaña, también se vale de métodos coercitivos para retener la fuerza de trabajo. El contrato estipula que en caso que el saldo entre el salario y la pulpería sea negativo o exista una deuda justificada del trabajador por enfermedad o por la falta de castaña, esta será pagada en la próxima zafra u otra modalidad, de no haber acuerdo entre las partes se procederá a la conciliación con las autoridades competentes.

Otros aspectos estipulados en el contrato son: *i)* el compromiso del empleador de cubrir con los gastos de traslado de ida y vuelta a la zafra y un viático para el trabajador y cuatro miembros de su familia en condiciones seguras y cómodas; *ii)* la asistencia médica y de medicamentos gratuita en caso de enfermedad o accidente, que se debería cubrir con el aporte del empleador a la Caja de Salud; *iii)* la dotación de herramientas; *iv)* la obligación del contratante de vender artículos de primera necesidad a precio de costo; *v)* el compromiso voluntario de evitar y no tolerar formas de trabajo infantil y discriminación de cualquier índole.

Los testimonios de los trabajadores señalan que: *i)* las condiciones del traslado en la zafra no son buenas, viajan en camiones y pontones colmados de trabajadores y cosas, muchas veces ellos deben abrir caminos o limpiarlos; *ii)* no existe asistencia médica en los campamentos, los medicamentos que les proporcionan los cargan en su cuenta, prácticamente, no tienen el seguro médico; *iii)* el material de trabajo que les dan consiste de una bolsa y un machete, que también lo reciben como anticipo del salario; *iv)* los artículos de primera necesidad que se consumen en el campamento cuestan el doble o más de lo que cuesta en el mercado; *v)* la cláusula sobre prohibición de trabajo

36 *En 2006 la dirigencia de zafreros instruye que no se firmen contratos en tanto no se mejore el precio de la caja de castaña. La medida no surtió efecto, los zafreros ingresaron a la zafra sin que la FSUTGC-B pudiera fijar el precio.*

37 *"Acordamos de palabra con el contratista, y días antes de entrar a la zafra él nos da el habilito, hace 10 años que trabajamos con la misma persona, el confía en nosotros, no necesita más garantía". "Si les pides firmar un contrato te miran mal o te preguntan para qué lo quieres, igual no sirve porque nada de lo que dice ahí se cumple" (Taller Diagnóstico Participativo).*

38 *Ver Anexo Contrato Temporal por la Zafra de la Castaña, gestión 2017-2018.*

39 *"Para nosotros lo importante es el precio que acordamos por caja antes de entrar a la recolección y generalmente es el mismo del año pasado" (Taller Diagnóstico Participativo); "Nosotros trabajamos enero y febrero, sin establecer un precio o con el precio del año anterior, esto es injusto porque los empresarios no reconocen retroactivos y además en las negociaciones siempre nos aumentan centavos" (Taller Diagnóstico Participativo).*

infantil es para evitar cualquier responsabilidad del empleador, pues los trabajadores entran a la zafra con sus familias.

Salario

La Ley General del Trabajo[40], señala que "la remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago a su trabajo", este no podrá ser "inferior al mínimo", asimismo, "el salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad". La Constitución Política del Estado Plurinacional señala que "toda persona tiene derecho al trabajo digno, con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna"[41].

El salario de los trabajadores de la zafra y el beneficiado de castaña es a destajo o por producto. El pago a destajo está contemplado en la Ley del Trabajo dentro del trabajo a domicilio.

El salario mínimo nacional se negocia los primeros meses del año y se lo fija mediante Decreto Supremo (DS). En los últimos años el gobierno ha promulgado el DS de incremento salarial cada primero de mayo, como un homenaje a los trabajadores en su día. En 2006, el salario mínimo nacional fue fijado en 500 bolivianos[42], habiéndose multiplicado por cuatro para 2018 a 2.060 bolivianos[43].

En un sentido estrictamente económico, un salario justo podría definirse como el dinero que necesita un obrero para procurarse los medios de subsistencia necesarios para mantenerse en condiciones de trabajar y reproducirse en un entorno familiar de acuerdo a las condiciones de vida de su ambiente y de su país[44].

Con esas consideraciones se hará un análisis del salario de los trabajadores de la zafra de castaña en tres dimensiones: el salario nominal que recibe el trabajador; el salario real o la capacidad de compra del salario nominal de una canasta de artículos para el consumo familiar y el salario relativo o los ingresos que percibe el trabajador en relación a los del empresario (ganancia).

Como ya se mencionó anteriormente, el salario de los trabajadores de la zafra y el beneficiado de castaña es a destajo o por producto. El pago a destajo está contemplado en la Ley del Trabajo dentro del trabajo a domicilio[45]: Asimismo, la Ley 3274 de 2005, del trabajo asalariado del beneficiado de la castaña, señala que el pago a destajo durante ocho horas, no debe ser menor al salario mínimo nacional. También, el DS 20255 del régimen de los zafreros de la caña y el algodón de 1984, es un referente jurídico para los trabajadores de la zafra de castaña, el mismo señala que en caso de registrarse incrementos en los precios de la caña de azúcar o del algodón cosechado en el período de contrato, los trabajadores percibirán la compensación correspondiente. Lo que no ocurre en el beneficiado de castaña, en consecuencia, es una reivindicación urgente, debido a que los precios de la castaña a lo largo de la cadena se incrementan a medida que transcurre la zafra.

En el Gráfico 21 se muestra la evolución del salario de los zafreros entre 2008-2018, por caja de 22 kilos en bolivianos, y por kilo en bolivianos y dólares americanos. Como se puede ver, en 2009, debido a la intervención de EBA el salario de los trabajadores se incrementa en dos tercios, para mantenerse constante hasta 2018; en general, los aumentos anuales del precio de la castaña en boca de fábrica, no tienen efectos sobre el salario, por ejemplo, la caída de la producción en 2017, disparó los precios de la castaña en boca de fábrica de 184 a 250 bolivianos, sin que esto se haya reflejado en un aumento del precio de la caja de castaña pagada al zafrero.

40 *Artículo 52.*

41 *Artículo 46.*

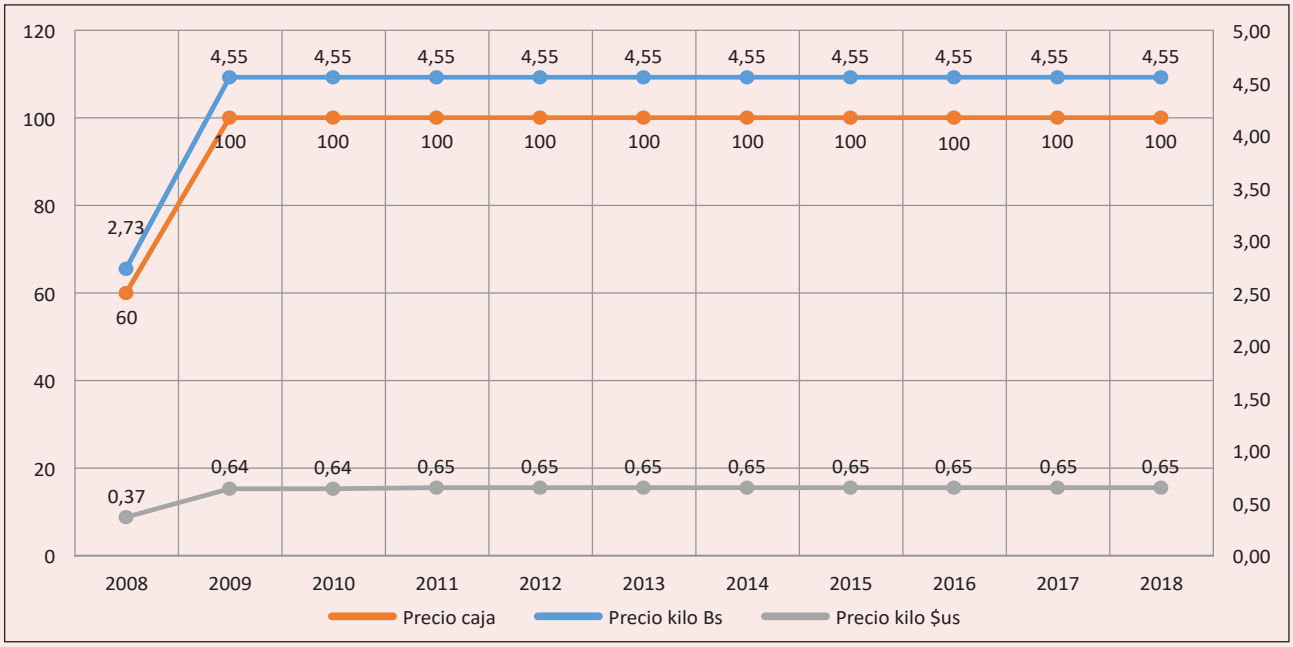
42 *DS 28700 de 1 de mayo de 2006.*

43 *DS 3544 de 1 de mayo de 2018.*

44 *En base a Engels, 1881. Asimismo, la OIT Resolución 135 de 1970 señala: "la fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias".*

45 *Artículo 32.*

Gráfico 21
Evolución del precio de la caja y kilo de la castaña en la zafra, 2008-2018
(Bs y $us)



Fuente: Taller de Diagnóstico Participativo, 26 y 27 de junio de 2018, Riberalta.
Elaboración: CEDLA.

Por una parte, el pago a destajo promueve la sobreexplotación del trabajador, porque para incrementar su salario aumentará la intensidad y el tiempo de trabajo o promoverá la participación de trabajadores familiares dependientes. Sin embargo, el aumento de la productividad es limitado debido a la precariedad de las herramientas empleadas, un machete y una bolsa para recolectar las semillas y las piernas para desplazarse en el bosque. En promedio un trabajador con su familia puede recolectar 240 cajas de castaña en una zafra de tres meses.

En 2018, este volumen de 240 cajas de castaña corresponde a un salario de 24.000 bolivianos, que distribuido a lo largo de un año representa un ingreso mensual de 2.000 bolivianos.

En 2018, este volumen de 240 cajas de castaña corresponde a un salario de 24.000 bolivianos, que distribuido a lo largo de un año representa un ingreso mensual de 2.000 bolivianos, inferior en 60 bolivianos al salario mínimo nacional. Incluso antes de la intervención de EBA, que provocó el alza de los ingresos de la zafra, el salario de los zafreros superaba el mínimo nacional, sin embargo, con su congelamiento desde 2009, el mínimo nacional ya lo ha superado en 2018. Lo que implica una distribución de los mayores ingresos de la zafra en perjuicio de los trabajadores. Tampoco existe un reajuste del salario por el aumento de los precios de la castaña a medida que transcurre la zafra.

En cuanto a la capacidad adquisitiva del salario nominal, el Cuadro 14 muestra su relación con la canasta familiar de los trabajadores zafreros. El costo de la canasta familiar a precios de mercado es de 3.745 bolivianos. Lo primero que resalta es que el costo de la canasta familiar en el período de trabajo en la zafra es más elevado y llegan hasta 5.130 bolivianos mensuales, debido a que los productos que se adelantan por el salario en el habilito son vendidos muy por encima de los precios de mercado. Entonces, el salario nominal mensual de 2.000 bolivianos apenas puede comprar el 53% de la canasta a precios de mercado y el 39% de la canasta en la zafra con precios del habilito.

Finalmente, en el Gráfico 22 se tiene el salario relativo de la zafra, que consiste en el precio que cobra el zafrero por una caja de castaña en relación al precio en boca de fábrica. Obsérvese que este ha caído desde el 2008 cuando representaba el 67% del precio en boca de fábrica a 43% en el año 2017.

Cuadro 14
Canasta familiar de los trabajadores de la zafra

Artículos	Unidad	Cantidad mes	Precio Bs unidad habilito	Precio Bs unidad mercado	Precio Bs total habilito	Precio Bs total mercado
Alimentos						
Azúcar	kg	10	9	5	90	50
Aceite	l	8	13	8	104	64
Arroz	kg	20	9	5	180	100
Carne	kg	20	40	28	800	560
Fideo	kg	10	16	10	160	100
Leche en polvo	kg	5	70	60	350	300
Tomate	kg	10	18	10	180	100
Cebolla	kg	10	8	5	80	50
Refresco	l	60	7,5	5	450	300
Café-Te	kg	2,2	7 - 30	3,5 - 18	74	43
Pan	UU	600	1	0,5	600	300
Huevos	UU	180	15	10	225	150
Plátano	UU	100	50	30	50	30
Yuca	@	1	30	30	30	30
Enseres						
Jabón	UU	20	5	2	100	40
Detergente	kg	3	4	3	12	9
P. higiénico	UU	60	2	1	120	60
Otros						
Ropa	UU	150 bs			150	150
Alquiler		500 bs			500	500
GLP	Garrafa	1	70	22,5	70	22,5
Luz		100 bs			100	100
Agua	Bimbos	8		9		72
Teléfono		200 bs			200	200
Salud		100 bs			100	100
Educación		200 bs			200	200
				TOTAL Bs	**5.130**	**3.745,5**

Fuente: Taller Diagnóstico Participativo, 26 y 27 de junio de 2018, Riberalta.
Elaboración: CEDLA.

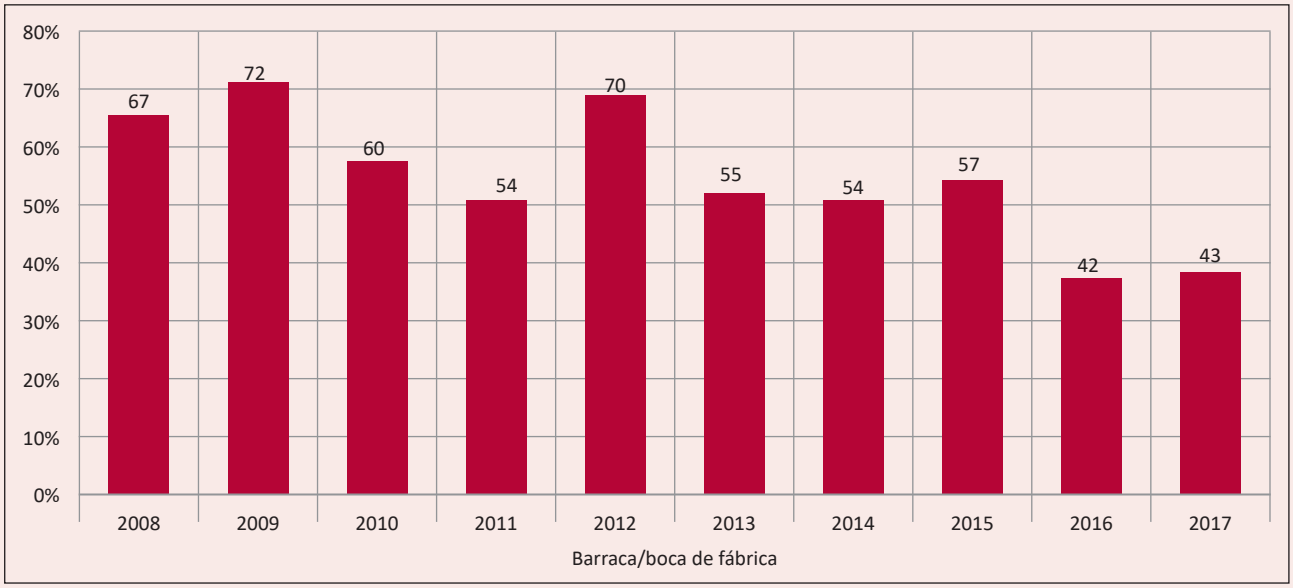
Pese a que existe la normativa que incorpora a los trabajadores asalariados de la zafra de castaña a gozar de los beneficios sociales establecidos en la Ley General del Trabajo , no se aplica y el único ingreso que tienen estos trabajadores es el salario a destajo por el número de cajas de castaña que entregan al empleador.

Año tras año se agudiza la explotación de la fuerza de trabajo en la zafra de castaña, con un salario que no alcanza para su reproducción normal. El salario nominal ya está por debajo del salario mínimo nacional. La capacidad de compra del salario apenas representa un poco más de la mitad de lo que requiere una familia para sobrevivir. El salario de los zafreros ha caído en relación a los ingresos que reciben los barraqueros.

Beneficios sociales

Los beneficios sociales corresponden a pagos adicionales al salario, adquiridos como derechos de los trabajadores en toda relación laboral de dependencia normados en la legislación laboral. Los beneficios sociales establecidos en la Ley General del Trabajo y normas complementarias son: Indemnización, desahucio, aguinaldo, vacación, prima anual, bono de antigüedad y recargo por horas extras, domingos y feriados.

Gráfico 22
Salario relativo de la zafra de castaña[1]
(porcentaje de una caja)



[1] Precio de la caja de castaña en barraca sobre su precio en boca de fábrica.
Fuente: Datos del Taller Diagnóstico participativo, 26 y 27 de junio de 2018, Riberalta.
Elaboración: CEDLA.

Pese a que existe la normativa que incorpora a los trabajadores asalariados de la zafra de castaña a gozar de los beneficios sociales establecidos en la Ley General del Trabajo[46], no se aplica y el único ingreso que tienen estos trabajadores es el salario a destajo por el número de cajas de castaña que entregan al empleador. Durante el taller de diagnóstico se preguntó a los trabajadores si tenían estos beneficios sin discrepancia y con unanimidad contestaron negativamente. Señalan que el Ministerio de Trabajo les dice que como son trabajadores a destajo y no ganan un sueldo mensual, no les corresponden estos beneficios. Por este motivo, es que sus demandas se concentran en la lucha por el aumento del precio de la caja de castaña y para ser incluidos en la Ley General del Trabajo con el objeto de gozar de los beneficios sociales.

Dentro de la normativa que hace extensiva la incorporación de los trabajadores de la zafra de castaña a la Ley General del Trabajo, hay que destacar el DS reglamentario de la Ley N° 28699 de 2006 del actual gobierno crítico al neoliberalismo, que en sus inicios planteaba corregir el costo social que dejó aquel período, proponiéndose crear las condiciones que garanticen a todos los trabajadores posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa, asegurando, sobre todo, la continuidad de sus medios de subsistencia para mejorar las condiciones de vida de las familias. Su incumplimiento, en el sector de la zafra de castaña, denota la falta de voluntad política para hacer cumplir con ese compromiso con la principal fuerza de trabajo del norte amazónico de Bolivia y de otros sectores del campo y las ciudades.

Seguridad social

La Ley del Código de Seguridad Social que data de 1959, tiene por objeto proteger la salud del capital humano del país, la continuidad de sus medios de subsistencia, la aplicación de medidas adecuadas para la rehabilitación de las personas inutilizadas y la concesión de los medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar. Para ello, se constituyó el Seguro Social Obligatorio con el objeto de proteger a los trabajadores y a sus familiares en los casos de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte.

46 *La Ley 1715 de 1996 señala que la relación laboral de los trabajadores asalariados del campo debe regirse en el ámbito de la Ley General del Trabajo, y que el DS 28699 de 2006, hace extensiva la aplicación de los derechos establecidos en la Ley General del Trabajo, a todos los trabajadores bajo relación de dependencia sea cual fuere el rubro o actividad que realicen. Asimismo, los trabajadores de la zafra de caña de azúcar y algodón si cuentan con beneficios sociales (DS 28699).*

En ausencia de normativa especial para los trabajadores de la zafra de castaña, se acude al DS 20255 de 1984 que regula el régimen laboral de los zafreros de la caña y el algodón, como un referente para los trabajadores de la zafra de castaña; así como al contrato único individual.

Sin embargo, los trabajadores agrícolas, los trabajadores temporales, entre otros, no están incorporados en el campo de aplicación del Código de Seguridad Social[47]. Para subsanar estas falencias, la Constitución Política del Estado Plurinacional de 2009 señala que el Estado está obligado a garantizar el Seguro Universal de Salud y el Sistema Integral de Pensiones[48].

Para el caso del Seguro Universal de Salud, luego de una década de haber sido promulgada la Constitución Política del Estado, el gobierno recién está asumiendo esa responsabilidad y pretende hacer realidad este derecho de los trabajadores en 2019. En el caso del Sistema Integral de Pensiones, la Ley 3785 de noviembre de 2007, señala que los trabajadores estacionales cotizarán de manera opcional como trabajadores dependientes o independientes; luego, en la Ley 65 de 2010, los beneficios de jubilación dependen de los aportes individuales de los trabajadores. Bajo esa normativa y frente a los bajos ingresos que perciben los trabajadores de la zafra de castaña, la gran mayoría no realiza sus aportes. Por tanto, los trabajadores de la zafra de castaña están desprotegidos de la Seguridad Social.

Aunque los contratos modelo para los trabajadores de la zafra de castaña que se consensuaron en 2005 entre empresarios, trabajadores y el Ministerio de Trabajo, establecen que "el contratante tiene la obligación de asistir con atención médica y medicamentos gratuitos en caso de cualquier enfermedad proveniente del trabajo o accidente durante la recolección de castaña, siendo que el empleador debe presentar el aporte al seguro de salud de afiliación del trabajador y su familia"[49], este no se cumple, porque en la mayor parte de los casos no se firman los contratos, y cuando se los hace no se realizan los aportes.

El pliego petitorio de la zafra de castaña para 2016, incluye dentro de sus demandas la atención médica y farmacéutica, a cargo del empleador, que en ningún caso deben implicar descuentos a la cuenta del trabajador. Los testimonios de los trabajadores abundan por la ausencia de atención médica en la zafra y porque los costos de salud son asumidos por los propios trabajadores[50].

Condiciones en el trabajo

En este punto se tocarán aspectos de las condiciones bajo las cuales trabajan los zafreros de la castaña en relación al transporte a la barraca, la vivienda, la jornada laboral y los medios que se valen para realizar su trabajo.

Pese al reconocimiento del rubro de la castaña como la más importante actividad económica, que impulsa el desarrollo de la región del norte amazónico, las condiciones en que se realiza el trabajo de la recolección de la castaña siguen siendo precarias en desmedro de la principal fuerza de trabajo de la región. En ausencia de normativa especial para los trabajadores de la zafra de castaña, se acude al DS 20255 de 1984 que regula el régimen laboral de los zafreros de la caña y el algodón, como un referente para los trabajadores de la zafra de castaña; así como al contrato único individual.

El artículo 8 de esta norma señala que "el traslado del trabajador, su familia y sus enseres se realizará en condiciones de seguridad, quedando prohibido el traslado de otro tipo de carga", por otra parte, el contrato único señala que "el contratante correrá con todos los gastos del traslado del trabajador y su familia, en condiciones aceptables, brindando la seguridad y comodidad que el caso requiera". Según relato de los trabajadores zafreros, los contratistas los transportan en camiones

47 *Artículo 19 del D.S. 5315 Reglamento del Código de Seguridad Social de 30 de septiembre de 1959.*

48 *Constitución Política del Estado, Sección II Derecho a la Salud y a la Seguridad Social.*

49 *Ver contrato en Anexo.*

50 *"El año pasado salí enfermo y me trasladaron fuera de la barraca y de ahí tuve que venirme solo a Riberalta para hacerme curar por mi cuenta"; "no tenemos seguridad social"; "queremos tener un seguro de vida por los riesgos que hay"; "pedimos atención en salud"; "por lo menos debería haber una indemnización a tantas muertes en la zafra"; "no tenemos seguro de salud, seguro contra accidentes, por tanto queremos ser tomados en cuenta como los otros sectores".*

y pontones atestados de carga. Por la temporada de lluvia los caminos están en malas condiciones, siendo los trabajadores que deben ayudan a limpiarlos. Cuando el trabajador no alcanza al transporte provisto por el contratista debe hacerlo por su cuenta y medios. El promedio de tiempo de viaje para llegar hasta la barraca es entre tres a cuatro días.[51]

Según el DS de referencia, "al arribo del trabajador y su familia al centro productivo, el empleador proporcionará vivienda y alimentación gratuita en tanto comience el trabajo"[52], asimismo, el contrato único señala que "el contratante tiene la obligación de proporcionar al zafrero seguridad habitacional y condiciones adecuadas en el centro castañero". Sin embargo, la realidad es otra para los trabajadores de la zafra de castaña. En la zafra de castaña las condiciones de habitabilidad de los trabajadores son malas. El testimonio de un trabajador refleja esas condiciones:

"Llevamos a nuestra familia porque son más manos para recolectar, sin embargo, es un sufrimiento para todos. No tenemos un lugar donde pasar esos meses en la zafra, a veces se nos da carpas otras veces nada, tenemos que construir pahuichis[53] para refugiarnos de la lluvia y de los animales con toda nuestra familia. Tenemos que hacer nuestras necesidades en el bosque, no tenemos agua potable, luz y comemos mal"[54].

Los trabajadores señalan como un problema serio la falta de agua potable en la zafra, pues se ven obligados a consumirla de los ríos o reunirla de la lluvia. Esto se convierte en un problema de salud, porque la población padece por infecciones por consumo de agua contaminada. Finalmente, los alimentos los adquieren de las pulperías o comerciantes desde su arribo a la barraca, a precios que se duplican en relación a los del mercado de Riberalta.

En cuanto a la jornada de trabajo, el DS de referencia señala que "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador. El tiempo que dure el traslado y carguío de la cosecha constituye parte de la jornada de trabajo. La jornada de trabajo tendrá una duración de ocho horas por día, sin embargo, por la naturaleza del trabajo, podrá prolongarse, de mutuo acuerdo hasta un máximo de 12 horas diarias"[55]. El contrato único no hace referencia a la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo de los zafreros de la castaña, comprende la recolección y las labores domésticas, más exigentes, porque están fuera de su residencia habitual. La jornada de recolección comprende un poco más de ocho horas[56], empleando de tres a cuatro horas para ir y volver caminando del lugar de colecta en el bosque al campamento. Sin embargo, hay que multiplicar la jornada por el número de personas de la familia del zafrero, porque en conjunto ganan un salario que mantiene a la familia. Ya se vio que este salario familiar no alcanza a cubrir ni el salario mínimo nacional a lo largo del año.

El tiempo dedicado a la reproducción familiar, comprende las tareas de caza y pesca, la preparación de alimentos, el acarreo de agua, el cuidado de los niños y el lavado de ropa. Ocupa entre tres y cuatro horas de la jornada, y se distribuye entre los miembros de la familia. Con poco tiempo y sin medios para actividades recreativas.

Finalmente, sobre los medios para realizar el trabajo, el Decreto de referencia señala que los empleadores proporcionarán para el cumplimiento de las labores a los contratados, herramientas

La jornada de trabajo de los zafreros de la castaña, comprende la recolección y las labores domésticas, más exigentes, porque están fuera de su residencia habitual. La jornada de recolección comprende un poco más de ocho horas, empleando de tres a cuatro horas para ir y volver caminando del lugar de colecta en el bosque al campamento.

51 *El transporte a las barracas, los zafreros lo describieron de la siguiente manera: "Cualquiera pensaría que nos trasladan en buses y nosotros vamos sentados, pero no es así. Nos trasladan como animales, en camiones y camionetas llenos de víveres y nosotros viajamos en la parte de arriba colgados con temor, a que se vuelque el vehículo". "No todos los empresarios son incumplidos con el trabajador, incluso algunos se encargan del transporte de ida y vuelta en camiones o callapas. Pero hay otros que solo nos llevan dejándonos abandonados. Algunos empresarios tienen sus embarcaciones y nos llevan y traen hasta Riberalta, pero hay otros que nos llevan y nos dicen que nos vengamos como podamos desde allá, en callapa o como sea".*

52 *Artículo 9 del DS 20255.*

53 *Los pahuichis son viviendas improvisadas con materiales del bosque.*

54 *Taller de Diagnóstico Participativo. Riberalta, junio de 2018.*

55 *Artículos 16 y 17.*

56 *Escóbar, et.al., 2009.*

de trabajo, así como ropa de trabajo, devolviendo las herramientas a la conclusión del contrato en el estado en que se encuentren[57]. Asimismo, sobre la seguridad e higiene en el trabajo, la Ley del Trabajo señala que el empleador está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores, tomando medidas para evitar accidentes o enfermedades en el trabajo[58]. El contrato único señala que la herramienta que se dotará al obrero es una bolsa y un machete.

Una de las principales limitaciones que tiene la FSUTGC-B es la falta de recursos para poder realizar sus actividades, pues no existen los aportes de los sindicatos afiliados.

En la zafra de castaña el contratista entrega un machete y una bolsa para la recolección y lo carga a la cuenta del trabajador. El pliego petitorio de la FSUTGC-B para la gestión 2016, exige que el empleador deberá proporcionar las herramientas y equipo de trabajo necesario para sus labores. El incumplimiento en la entrega de ropa de trabajo por parte del contratista, como cascos, expone al trabajador a caída de cocos o la falta de botas, a la picadura de víboras o heridas.

Organización sindical

La Federación Sindical Única de Trabajadores Gomeros y Castañeros de Bolivia (FSUTGC-B) fue fundada el 13 de noviembre de 1983 en el municipio de Riberalta, para aglutinar a los trabajadores que se dedican a la zafra de castaña y goma, esta última abandonada por causa del caucho sintético. La Federación, tiene 4.200 afiliados, en 24 sindicatos en el área urbana de Riberalta y 16 de las comunidades campesinas, tanto de Vaca Diez como de Pando[59].

Asimismo, la FSUTGC-B es parte de la Central de Trabajadores Asalariados del Campo (CTAC), fundada en agosto de 2001 en la ciudad de Montero del departamento de Santa Cruz. La Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo se encuentra compuesta por seis organizaciones nacionales de diferentes regiones de Bolivia, además de la mencionada están: la Federación Sindical de Trabajadores Zafreros de la Caña de Azúcar de Santa Cruz, la Federación Sindical de Trabajadores Zafreros de la Caña de Azúcar de Bermejo, la Central Departamental de Trabajadores Asalariados del Campo de Santa Cruz, la Federación Sindical de Trabajadores Cosechadores de Algodón y la Federación Sindical de Trabajadores Asalariados Rurales del Campo de San Julián[60].

"La organización sindical de los trabajadores temporales en los diferentes rubros de la agricultura y en las actividades agroforestales, ha sido tradicionalmente débil en el país, por el régimen laboral neoliberal que fragmentó las organizaciones en los años ochenta, agravados por la monopolización de las decisiones en manos de élites locales y la interferencia patronal en los sindicatos" (Escóbar, et.al., 2009). Actualmente, la organización sindical de los zafreros de la castaña, busca articular a todos los trabajadores, planteándose reivindicaciones económicas inmediatas, pero también, históricas, que apuntan a liberarles del trabajo asalariado.

Según el reglamento de la Ley del Trabajo, las principales finalidades del sindicato son[61]: Celebrar contratos colectivos y hacerlos cumplir; representar a los asociados en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo; representar a los asociados en los conflictos colectivos y especialmente en instancias de conciliación y arbitraje; y representar los intereses económicos de los asociados.

Una de las principales limitaciones que tiene la FSUTGC-B es la falta de recursos para poder realizar sus actividades, pues no existen los aportes de los sindicatos afiliados, por lo que los dirigentes no pueden declararse en comisión para asumir plenamente sus funciones.

57 *Ley 20255, artículo 34.*

58 *Artículo 67.*

59 *Fuente: Taller de Evaluación Participativa. Riberalta, junio de 2018.*

60 *Fuente: CIPCA, 2014: http://cipca.org.bo/noticias/confederacion-nacional-de-trabajadores-asalariados-del-campo-de-bolivia-participo-del-ampliado-de-la-cob.*

61 *Artículo 136 del Decreto Reglamentario 224 de agosto de 1943.*

Las reuniones tripartitas entre la FSUTCGC-B, la asociación de barraqueros y el Ministerio de Trabajo, donde se presenta el pliego de la federación, como ya se mencionó, no son refrendadas por el ministerio como un contrato colectivo del sector, por lo que su cumplimiento es irregular, muchos trabajadores entran a la zafra sin tomar en cuenta esta negociación y los empresarios hacen caso omiso del pliego.

Por ejemplo, en el pliego de 2016, se pedía un salario de 150 bolivianos por caja de castaña cosechada, sin embargo, el precio continúa en 100 bolivianos en la zafra 2018, no llegando a favorecer a los trabajadores zafreros los altos beneficios de los precios internacionales. En fin, las otras demandas de transporte, plazo máximo para el pago de salario, condiciones de vivienda, higiene y salubridad, atención médica, provisión de víveres a precio de costo y dotación de herramientas y ropa de trabajo, tampoco se cumplen.

Los dirigentes no son reconocidos por los empleadores y ponen obstáculos para su ingreso a los campamentos para desarrollar sus actividades sindicales[62]. "Los barraqueros formaron una organización paralela de contratistas con los que discuten el precio de la zafra y se niegan negociar con la FSUTGC-B, sin discutir el pliego"[63]. Pese a estas debilidades, los dirigentes reconocen que cuando movilizan a los afiliados pueden lograr conquistas, aunque señalan que su organización es desordenada. Cuando hubo escasez de castaña en 2016, hicieron marcha de cacerolas vacías y lograron que el gobierno les entregue 700 raciones de víveres.

La reivindicación histórica que tienen es poder contar con tierras para ya no depender de los barraqueros. "Ha habido y hay dificultad con los dueños de las barracas y empresarios, porque ellos quieren ser nomás dueños de la tierra, quieren ser dueños incluso hasta de uno mismo y del trabajo de uno. Buscan siempre estrategias para seguir manteniendo ese poder de seguir siendo dueños de las tierras y aprovecharse del trabajo de la gente humilde". Por eso, la demanda es "tener el propio terreno en la zafra para no tener que sufrir de la explotación" .

La reivindicación histórica que tienen es poder contar con tierras para ya no depender de los barraqueros. "Ha habido y hay dificultad con los dueños de las barracas y empresarios, porque ellos quieren ser nomás dueños de la tierra, quieren ser dueños incluso hasta de uno mismo y del trabajo de uno. Buscan siempre estrategias para seguir manteniendo ese poder de seguir siendo dueños de las tierras y aprovecharse del trabajo de la gente humilde". Por eso, la demanda es "tener el propio terreno en la zafra para no tener que sufrir de la explotación"[64].

En el año 2007 se ha logrado una dotación de tierras para el sector zafrero por el sector de los ríos Manu, Abuná y Negro, y la dotación de una beneficiadora llamada Zafabri. Ha sido una dotación de tierras de gabinete, por así decirlo, con algunos dirigentes hemos conocido el área. Esa zona son chaparrales o bajíos[65], no apropiadas para la recolección de castaña, tampoco existe acceso de caminos para sacar el producto, para que haya mercado y los empresarios vayan y nos compren allá"[66].

A la debilidad de la federación para poder exigir y hacer cumplir sus derechos laborales, se suma la falta de control del Ministerio de Trabajo, para hacer acatar el pliego, el contrato único y demás leyes que deben garantizar la reproducción normal de la fuerza de trabajo en el sector.

Trabajo familiar en la zafra de castaña: mujeres, niños y adolescentes.

La Ley del Trabajo sobre la normativa del trabajo de mujeres y menores señala[67]: *i)* se prohíbe el trabajo de mujeres y menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas; *ii)* las mujeres y menores de 18 años, solo podrán trabajar durante el día; *iii)* se prohíbe el trabajo de menores de 14 años, salvo el caso de aprendices, mientras que los menores a 18 años no podrán realizar

62 *Pliego petitorio zafra de castaña 2016.*

63 *Declaración Diego Mosqueira, Ejecutivo de la FSUTGC-B.*

64 *Ibidem.*

65 *Se refiere a tierras inundadas y llenas de matas que no es propicia para el crecimiento de la bertholletia excelsa.*

66 *Ibidem.*

67 *Artículos 58 al 63.*

trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal; iv) las mujeres podrán descansar 30 días antes y después del alumbramiento percibiendo el 100% del salario; v) los patronos que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán todas las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo.

Existen también varias normas que protegen a las mujeres y los niños. La Ley 1599 de 1994, brinda protección legal a la mujer contra el acoso sexual en el lugar de trabajo; la Ley 2103 de 2000, eliminación de todas las forma de discriminación de la mujer; el Decreto Ley de 19 de agosto de 1936, ordena a las empresas agrícolas o de cualquier tipo de explotación con más de 30 niños en edad escolar a sostener por su cuenta una empresa rural (guardería); la Ley 2026 Código Niña, Niño y Adolescente de 1999 establece la protección del derecho en el trabajo de los adolescentes entre 14 a 17 años.

Con la refundación del Estado en 2009, su Constitución Política, establece los derechos de las mujeres, niños y adolescentes. Toda persona tiene derecho a un trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, fuente laboral estable, y en ese marco, el Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que los hombres por un trabajo de igual valor y no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijos, garantizándose la inamovilidad laboral en estado de embarazo hasta que el hijo cumpla un año de edad[68]. Y, en cuanto a la niñez y adolescencia tienen derecho a su desarrollo integral, siendo deber del Estado, la sociedad y la familia garantizarlo como un interés prioritario, sancionándose toda forma de violencia y prohibiendo el trabajo forzoso y la explotación infantil[69].

Como ya se mencionó, aun no se promulgó una nueva Ley del Trabajo, sin embargo, en la Ley 548 de junio de 2014, Código Niña, Niño y Adolescente se fija como edad mínima para trabajar, los catorce años de edad, pero excepcionalmente, las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, podrán autorizar la actividad laboral por cuenta propia desde los 10 años y por cuenta ajena desde los 12 años, siempre y cuando, ésta no menoscabe su derecho a la educación, no sea peligrosa, insalubre, atentatoria a su dignidad y desarrollo integral o se encuentre expresamente prohibida por la ley.

Al respecto, en entrevista realizada en la Cancillería por el proyecto[70], se señalaba que esto no iba a cambiar, pues era parte de los usos y costumbres del pueblo boliviano que existan estas prácticas que preparan a los niños en las comunidades para el trabajo y que la comunidad internacional tenía que comprenderlas.

Sin embargo, en las recomendaciones de la Evaluación Pública Universal para Bolivia del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 17 de diciembre de 2014, se aconseja "modificar las disposiciones de la Ley 548 relativas al trabajo infantil para cumplir con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos, concretamente respecto de la edad mínima para la admisión de niños al empleo, con el fin de prohibir el trabajo infantil en condiciones peligrosas, proteger a los niños contra la explotación económica, excluirlos de todo trabajo que pueda interferir con su educación y elevar progresivamente la edad mínima para trabajar"[71].

El Tribunal Constitucional recién sentenció en junio de 2017 esta recomendación, declarando inconstitucional el trabajo infantil desde los 10 años por cuenta propia y 12 por cuenta ajena, pues contravienen la CPE y la Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio 138 de la OIT. Sin embargo, el 14 de diciembre de 2018, el Congreso aplicó la sentencia derogando el artículo referido de la Ley 548. Esta medida se tomó inmediatamente después que los Estados Unidos

68 *Artículos 46 y 28.*

69 *Artículos 58 y 59.*

70 *Entrevista a Sergio Fernández Ruelas, Jefe de la Unidad de Integración Regional y ALA-TCP. Diciembre de 2017.*

71 *Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. 2014. Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal: Estado Plurinacional de Bolivia. Naciones Unidas. Ginebra, Suiza.*

amenazaran con suspender la ayuda humanitaria y los créditos del FMI a Bolivia, por no cumplir con los estándares mínimos de la Ley de Protección de Víctimas de la Trata de Personas.

El trabajo en la zafra de castaña es familiar. Los empresarios barraqueros, cuando hay presión de las autoridades, señalan que son usos y costumbres que la familia asista con sus niños a la zafra[72], y como se vio en el análisis del contrato, prohíben el trabajo infantil para deslindarse de toda responsabilidad. Sin embargo, es una necesidad del trabajador llevar a su familia, para poder tener un mayor salario, gracias al pago a destajo que permite la sobreexplotación del trabajador y los miembros de su familia. Pese al esfuerzo conjunto de la familia, los ingresos de los zafreros actualmente apenas cubren un salario mínimo nacional a lo largo de los doce meses del año.

El trabajo en la zafra de castaña es familiar. Los empresarios barraqueros, cuando hay presión de las autoridades, señalan que son usos y costumbres que la familia asista con sus niños a la zafra, y como se vio en el análisis del contrato, prohíben el trabajo infantil para deslindarse de toda responsabilidad.

Las mujeres que participan en la zafra lo hacen acompañando al esposo junto con toda la familia. Son muy pocas las mujeres que trabajan por cuenta propia y sin familia que les apoye. La fuerza de trabajo de la mujer en la recolección es igual a la del hombre, puesto que se retribuye de igual manera, sin embargo, en trabajos en los que se requiere fuerza corporal como el acopio y el traslado, el hombre predomina[73]. Por otra parte, las mujeres tienen que encargarse de las actividades domésticas, cumpliendo un doble rol, la recolección y el ocuparse de la cocina y del cuidado de los niños.

En el caso de los niños y jóvenes, no se tienen estadísticas actuales, sin embargo, el estudio del CEDLA del año 2007, proporciona algunos datos referenciales del número y condiciones de este segmento de trabajadores. Existían 7.000 trabajadores entre 9 a 17 años, 63% hombres y 37% mujeres (entre los 7 a 9 años el 15%, entre los 10 a 13 años el 37% y entre 14 a 17 años el 47%). Las tareas que realizaban son las mismas que los trabajadores adultos hombres y mujeres: recojo y acumulación de cocos, selección de la castaña, traslado de la castaña a los payoles, partido de los cocos, apertura de sendas, almacenado y cuidado de la castaña y construcción de viviendas. La jornada laboral de tres a cinco horas la realizaba el 23%, de cinco a ocho horas el 39%, más de 8 horas el 33%, menos de tres horas el 5%.

Los testimonios de los trabajadores son ilustrativos de la situación de las familias que acuden a trabajar a la zafra: "Llevamos a nuestra familia porque son más manos para recolectar, sin embargo, es un sufrimiento para todos. La mujer lleva el dinero, lleva el agua, ayuda a amontonar los cocos, ayuda a vaciar los cocos, ayuda a cargar por lo menos una a dos cajas mientras que uno como esposo carga las bolsas. Los hijos grandecitos también ayudan, por lo menos a media caja, una cajita"[74].

Sin embargo, dejar a la familia en Riberalta también es un dilema: "Si dejamos a nuestra esposa e hijos, también es un problema, no sabemos qué estarán haciendo, qué estarán comiendo, si nos darán un adelanto para enviarles un giro, nuestros hijos se vuelven 'macheteros'[75] o le echan a los tragos, las mujercitas aparecen embarazadas"[76]. Esto muestra la precariedad en la que vive la familia zafrera, sin que el Estado asuma una actitud para resolver la precariedad generalizada que existe en la sociedad boliviana por la falta de empleo y condiciones en el mismo[77].

En el análisis de las condiciones en el trabajo, ya se señaló la precariedad de estas, las mismas que se generalizan a la familia. Siendo las mujeres y niños quienes sufren con mayor fuerza de las malas condiciones de trabajo.

72 *Entrevista a Ejecutivo de la FSUTGC-B, Diego Mosquiera.*

73 *"No hay un pago distinto de la castaña a las mujeres, no reciben menos o más por la recolección, el precio es el mismo para todos. Si van solas las mujeres producen menos, porque pueden alzar menos. Si es rápida para recoger y quebrar entonces ganan más, pero hay que reconocer que no somos iguales, no tenemos la misma fuerza" (Taller de Diagnóstico Participativo. Riberalta, junio de 2018).*

74 *Testimonio Taller de Diagnóstico Participativo.*

75 *Ladrón en el lenguaje del hampa.*

76 *Ibidem.*

77 *Cerca del 65% del empleo en Bolivia es informal en el área urbana, y existen alrededor de 1.500.000 trabajadores asalariados del campo que no están protegidos por la legislación laboral.*

DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL BENEFICIADO DE LA CASTAÑA

El beneficiado de la castaña es una actividad que empieza como trabajo a domicilio y a destajo a principios de los años setenta del siglo pasado en la estatal Empresa Nacional de Castaña (ENACA), dependiente de la Corporación Boliviana de Fomento (CBF), y otras tres beneficiadoras privadas. Los trabajadores, mayoritariamente mujeres, recibían la materia prima y la quebradora manual de parte del empresario[78].

La Ley General del Trabajo entiende por trabajo a domicilio el que se realiza por cuenta ajena y con remuneración determinada, en la residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono, a destajo, a partir de ganancias, a jornal o por tarea[79]. "La falta de rigor conceptual de la Ley para caracterizar el trabajo a domicilio, así como la ausencia de derechos atribuidos a estos trabajadores, permite una marginación social laboral, mayoritariamente constituida por mujeres y menores"[80].

Frente a este vacío legal para las trabajadoras del beneficiado de la castaña, el 15 de julio de 1971 se proclama la Resolución Suprema 158243, que las considera parte del sector fabril y, por tanto, amparadas en la Ley General del Trabajo, a todos los trabajadores "que prestan servicios en plantas beneficiadoras de castaña, los que realizan transporte en medios propios de las empresas, los que trabajan en labores de: selección, descascarado, quebrado, sancochado, secado, labores de embalaje y otras actividades relacionadas directamente con la transformación de la materia prima y los que prestan servicios a domicilio en la faena del quebrado de la castaña". Asimismo, la Resolución Suprema 158242, establece la obligatoriedad de las empresas, de suministrar artículos de primera necesidad a sus trabajadores a precios de costo; y también la Resolución Suprema 158244, resuelve incorporar a los trabajadores de la castaña a los alcances del Código de Seguridad Social de 1956.

Según estas tres disposiciones los trabajadores del beneficiado de la castaña estarían cubiertos por los alcances de la Ley General del Trabajo en los aspectos que se mencionan, sin embargo, según la escuela jurídica del positivismo, existe un ordenamiento jerárquico de las normas[81] y, en ese ámbito, una Resolución Suprema sería de inferior jerarquía que la Ley del Trabajo, "lo que probablemente incidió en su poco o nulo cumplimiento"[82].

Siguiendo el mismo enfoque, el Decreto Supremo 23570 de 23 de julio de 1992, generaliza le relación laboral específica de la Resolución Suprema 158243, otorgando los derechos de la Ley del Trabajo a los trabajadores asalariados con las siguientes características: *i)* la relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; *ii)* la prestación del trabajo por cuenta ajena; *iii)* la percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación; *iv)* toda persona natural que presta servicios intelectuales o materiales a otra, en cuya relación concurran las características i, ii y iii se encuentran en el ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo; *v)* todo pago efectuado en contraprestación a los servicios prestados acordados en iv, en cualquiera de sus modalidades, constituye remuneración a salario, entre otros, el sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por obra o producción, el pago a porcentaje[83].

Pese a que las trabajadoras que intervienen en el proceso productivo de la castaña estaban amparadas en la Ley General del Trabajo y gozando de todos los derechos contenidos en ella, una comisión del Senado, elaboró la Ley 3274 de 9 de diciembre 2005, porque constató que los derechos de sus trabajadores no estaban siendo respetados y que era urgente aprobar una ley especial y específica para el sector que regule las relaciones laborales existentes.

78 *Ormachea, Enrique. 2015. Amazonía boliviana, de la barraca patronal a la industria castañera. CEDLA. La Paz, Bolivia.*

79 *Artículo 32.*

80 *Sandoval Rodríguez, Issac. (2006). XV edición. Legislación del Trabajo. Industrias Gráficas Sirena. Santa Cruz, Bolivia.*

81 *Pirámide de Kelsen. Según este autor, existe un ordenamiento sistémico de las normas jurídicas, que se relacionan entre sí, según su jerarquía. La Constitución Política del Estado es la Ley de primer nivel jerárquico, pues a partir de ella, surgen las demás leyes, decretos, ordenanzas y otras resoluciones.*

82 *Gamarra, Rubén. (2003). Régimen laboral de las trabajadoras de castaña de Riberalta. Inédito. CEDLA.*

83 *Artículos I, II y III.*

El estudio que realizó la comisión, evidenció "una problemática social acuciante en las relaciones laborales del beneficiado de la castaña, con altos grados de explotación de la mano de obra asalariada en el proceso de beneficiado". El pago a destajo o por producción "induce a la mayor intensidad de trabajo y a la extensión de la propia jornada laboral, este sistema, además, ha generado mecanismos de 'ayuda' laboral de familiares no remunerados o hasta de terceros que generalmente son remunerados a jornal por las 'dueñas de cuenta', que son las únicas contempladas en planillas como trabajadoras [...] no reconocidas como trabajadores y carecen de todos los derechos". Asimismo, con "el trabajo desplegado en ocho horas de trabajo efectivo, no alcanza al monto y concepto del Salario Mínimo Nacional vigente en la legislación, lo que no puede mantenerse por más tiempo, al generar pobreza, descontento social y conflictos sociales"[84].

El objeto de la Ley 3274 es regular las condiciones de dependencia de los trabajadores del beneficiado de la castaña, en el marco de los derechos que establecen las convenciones, tratados internacionales y la legislación laboral vigente.

Y bajo los principios jerárquicos de las normas, planteados por la escuela jurídica positivista, también se argumenta que "si bien la legislación nacional laboral actualmente vigente reconoce ya todos los derechos a estos trabajadores como al resto de trabajadores en el país, lo hace en términos genéricos que impiden una aplicabilidad real en el sector"[85].

En ese sentido, el objeto de la Ley 3274 es regular las condiciones de dependencia de los trabajadores del beneficiado de la castaña, en el marco de los derechos que establecen las convenciones, tratados internacionales y la legislación laboral vigente[86]. Asimismo, hace énfasis en la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y la aplicación preferente de las leyes en favor de los trabajadores[87].

En consecuencia, la evaluación del respeto de los derechos laborales de los trabajadores del beneficiado de la castaña, se realiza en el marco de la Ley 3274. Los testimonios de las trabajadoras en el Taller de Diagnóstico Participativo en Riberalta en junio de 2018, expresan la demanda por un precio justo por la almendra quebrada, el respeto de sus derechos laborales porque los consideran vulnerados por los empresarios y que se evite la mecanización porque significaría la pérdida definitiva de sus ingresos. Esta situación está mostrando que se está imponiendo la ley económica de obtener ganancias con base a la explotación del trabajo, independientemente del ordenamiento jurídico.

Contrato de trabajo

La ley señala que el contrato individual de trabajo deberá celebrarse por escrito entre el empleador y cada uno de los trabajadores que intervienen en el proceso productivo del beneficiado de la castaña, siendo el empleador directo responsable de todos los efectos jurídicos de la contratación, estando obligado a reconocer desde el momento de la contratación todos los derechos establecidos en la ley, siendo contratados preferencialmente trabajadores que prestaron servicios en gestiones anteriores[88].

Sin embargo, no hace ninguna referencia explícita a un argumento central que impulsó la formulación de la ley, a saber, superar la subcontratación de ayudantes por las propias trabajadoras "dueñas de cuenta". Primero, porque no se hace ninguna referencia explícita de la prohibición de esta relación y, segundo, porque el contrato escrito firmado con el empresario, no excluye que los trabajadores puedan hacer contratos verbales entre otros trabajadores o familiares.

Como la necesidad de un mayor ingreso impulsa al trabajador a hacer participar del trabajo a su familia, en particular niños, adolescentes, esa omisión en la ley ocasiona que la responsabilidad

84 *Honorable Senado Nacional.(2014). Exposición de motivos Ley 3274. Archivo Cámara de Diputados. La Paz, Bolivia.*
85 *Ibidem.*
86 *Artículo 1.*
87 *Artículos 2 y 3.*
88 *Artículo 5.*

de los efectos jurídicos de esa relación laboral, sean eximidos para el empresario, quedando estos trabajadores al margen de los derechos que establece la normativa laboral.

"Si los empresarios nos pagarían un salario justo, ya no entrarían nuestros hijos menores de 18 años, y los que ya tienen 18 años y que pueden ser dueños de cuenta, no lo pueden hacer porque están estudiando en la universidad y tienen que estar nomás de ayudantes de nosotros"[89].

La ley también prevé la suscripción de convenios colectivos de trabajo, por empresa, sector o rubro, con cláusulas generales, sindicales, económicas u otras, relativas a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. De cumplimiento obligatorio y no podrán contener disposiciones que impliquen renuncia de derechos reconocidos en la legislación o adquiridos en anteriores convenios[90]. Al convenio colectivo de trabajo también se lo conoce como el contrato colectivo[91].

En Riberalta el convenio colectivo se acostumbraba celebrarlo entre la Federación de Trabajadores Fabriles de Riberalta (FTFR) con la Cámara de Exportadores del Noreste (CADEXNOR), sin embargo, son tres gestiones que no se realiza porque se rompen las negociaciones y se obliga a negociar a cada sindicato por su cuenta. Frente a la falta del acuerdo, el 23 de marzo de 2018 la FTFR planteó el conflicto colectivo[92], enviando al presidente de CADEXNOR, el pliego de reclamaciones y peticiones[93] de los trabajadores del quebrado de castaña. Entre las reclamaciones figura un precio del quebrado de castaña de Bs 6 por kilo, para alcanzar con ello, una remuneración de Bs 2.304, que supere el Salario Mínimo Nacional, además que tenga un carácter retroactivo al mes de enero.

Asimismo, se plantearon los siguientes reclamos: *i)* la estabilidad e inamovilidad laboral para las trabajadoras y trabajadores afiliados a los sindicatos de la FTFR, considerando que las empresas afiliadas a CADEXNOR, han procedido durante los últimos años a despedir intempestivamente y sin justificación a los trabajadores afiliados a la federación, sin respeto a la inamovilidad por fuero sindical, madres y padres progenitores, personas con discapacidad o trabajadores que tengan a su cargo una persona con discapacidad; *ii)* el pago de los subsidios prenatales, natalidad, lactancia y sepelio; *iii)* compensación en dinero por vacaciones de los trabajadores a destajo a partir del tercer mes de trabajo; *iv)* el pago del bono de antigüedad, prima anual, bono de producción, bono de transporte, horas extras, bono dominical; *v)* dotación de uniforme de trabajo y equipo de protección; *vi)* respeto a la jornada laboral de ocho horas a los trabajadores de planta, así como de un máximo de 12 horas a los trabajadores a destajo; *vii)* aplicación de las normas de seguridad industrial; *viii)* implementación de guarderías, caso contrario otorgar un bono de Bs 40 mensuales por cada hijo menor de siete años; *ix)* retiro de las cámaras de vigilancia porque son utilizadas para acosar a los trabajadores; *x)* permisos a los trabajadores para realización de exámenes médicos; *xi)* precios de pulpería a precios de mercado; *xii)* iluminación y ventilación en los sectores de trabajo.

Dentro de las peticiones se tienen: *i)* firmar los contratos de trabajo individual con el fin de otorgar seguridad jurídica al trabajador afiliado a la federación, con base a las garantías de estabilidad laboral consagradas en la Constitución; *ii)* exigir que los formularios de finiquito no sean como una aceptación a la desvinculación laboral y argumento para no reincorporar al trabajador en la siguiente gestión[94]; *iii)* pago del bono dominical entre todos los trabajadores que asistieron al trabajo la semana completa, sin suspensión del mismo por la falta de algunos trabajadores; *iv)* prohibición de los contratos de "cancheo", al empezar o finalizar la zafra, para trabajadores eventuales; *v)* exigir que el quebrado mecánico solo llegue al 30% y que el manual sea del 70%, rechazando la mecanización; *vi)* apoyo a la actividad deportiva con poleras y balones.

89 *Taller de Diagnóstico Participativo.*

90 *Artículo 6.*

91 *Artículo 17 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo N° 224 de 1943.*

92 *Artículo 106 de la Ley General del Trabajo.*

93 *Artículo 152 del Decreto Reglamentario 224 de la Ley General del Trabajo.*

94 *Esta conquista ha significado que los empresarios den por concluida la relación laboral con cada pago anual, lo que lleva a la eliminación del bono de antigüedad y a la inestabilidad laboral.*

El cumplimiento de los aspectos del contrato colectivo de la gestión 2018 se verá en detalle en los acápites a continuación. Sin embargo, los dirigentes expresaron que el pliego de peticiones presentado en la gestión 2018, fue un fracaso, porque no se lograron las mejoras económicas que esperaban obtener. Debido a su presentación tardía, dos meses después del inicio del trabajo en las empresas, los sindicatos tuvieron que negociar individualmente. Asimismo, se debe a la falta de control de las inspectorías de trabajo; al acoso y amedrentamiento a los dirigentes por parte de los empresarios; y a la división que existe en la Federación, por la afinidad política de algunos dirigentes hacia el partido de gobierno, que hace que se descuide la lucha sindical por mejoras en las condiciones económicas de los trabajadores.

Los trabajadores que tienen un salario mensual en las beneficiadoras de castaña, reciben un salario igual al mínimo nacional. Los trabajadores a destajo apenas lograron un incremento de 50 centavos, con lo que el precio del kilo de quebrado se fijó en 4,70 bolivianos, 1,30 bolivianos menos de los 6 bolivianos que exigían en el pliego.

Salario

La Ley General del Trabajo[95], señala que "la remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago a su trabajo", este no podrá ser "inferior al mínimo", asimismo, "el salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad". La Constitución Política del Estado Plurinacional señala que "toda persona tiene derecho al trabajo digno, con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna"[96].

El salario mínimo nacional se negocia los primeros meses del año y se lo fija mediante Decreto Supremo. En los últimos años el gobierno ha hecho costumbre promulgar el DS de incremento salarial cada primero de mayo como un homenaje a los trabajadores en su día. En 2006, el salario mínimo nacional fue fijado en 500 bolivianos[97], habiéndose multiplicado por cuatro para 2018 a 2.060 bolivianos[98].

En un sentido estrictamente económico, un salario justo podría definirse como el dinero que necesita un obrero para procurarse los medios de subsistencia necesarios para mantenerse en condiciones de trabajar y reproducirse en un entorno familiar, de acuerdo a las condiciones de vida de su ambiente y de su país[99].

Con esas consideraciones se hará un análisis del salario de los trabajadores del beneficiado de castaña en tres dimensiones: el salario nominal que recibe el trabajador; el salario real o la capacidad de compra del salario nominal de una canasta de artículos para el consumo familiar; y el salario relativo o los ingresos que percibe el trabajador en relación a los del empresario (ganancia).

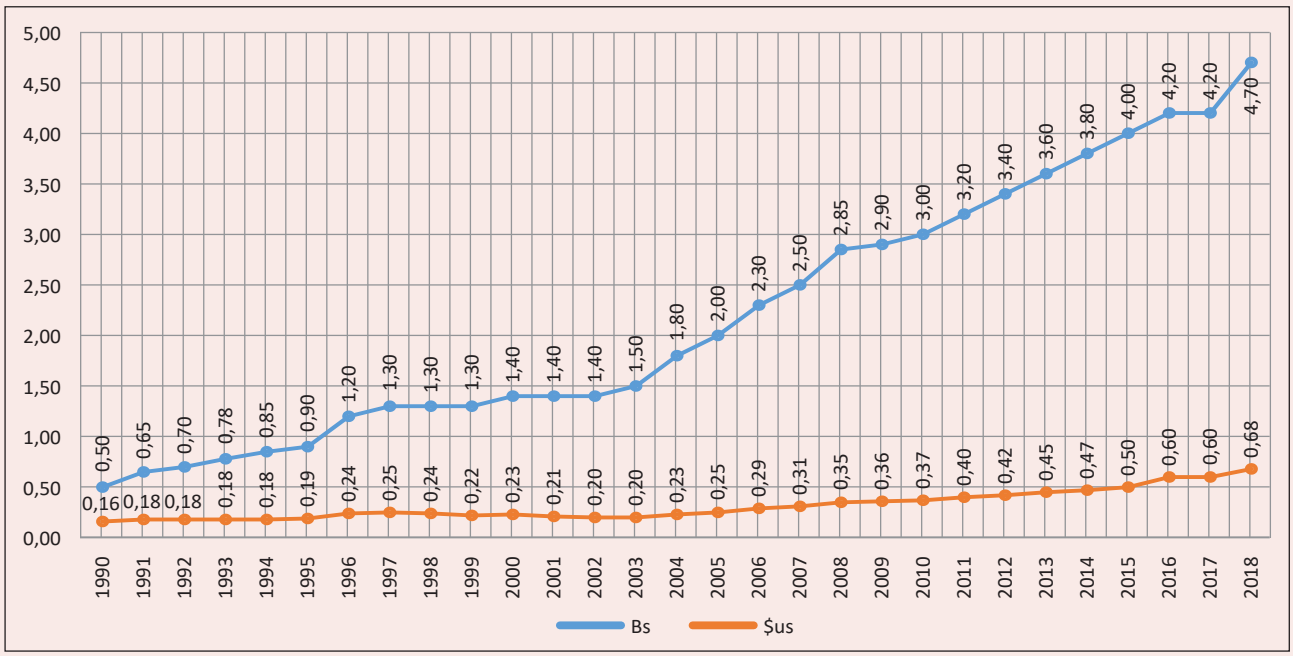
La Ley 3274 señala que los trabajadores que sean remunerados con un sueldo mensual en ningún caso, podrán recibir una remuneración menor al salario mínimo nacional considerando en forma proporcional a ocho horas de trabajo diario. Asimismo, los trabajadores a destajo, negociarán anualmente el precio por kilogramo de castaña procesada en el Convenio Colectivo, de tal forma que, por el pelado de 35 kilogramos de castaña por día, recibirán una remuneración mensual no menor al salario mínimo nacional[100]. También, queda terminantemente prohibido el pago de las remuneraciones en especie[101].

Los trabajadores que tienen un salario mensual en las beneficiadoras de castaña, reciben un salario igual al mínimo nacional. Los trabajadores a destajo apenas lograron un incremento de 50 centavos, con lo que el precio del kilo de quebrado se fijó en 4,70 bolivianos, 1,30 bolivianos menos de los 6 bolivianos que exigían en el pliego. Este precio considerando una jornada laboral de ocho horas por 21 días de trabajo durante el mes alcanza a un salario de 1.218,24 bolivianos, y con jornadas de 12 horas

95 *Artículo 52.*
96 *Artículo 46.*
97 *DS 28700 de 1 de mayo de 2006.*
98 *DS 3544 de 1 de mayo de 2018.*
99 *Con base a Engels, 1881.*
100 *Artículo 8.*
101 *Artículo 9.*

1.883,20 bolivianos. Este salario mensual a lo largo del año se reduce si se considera que el trabajo del quebrado dura solo ocho meses. Asimismo, las trabajadoras de recorte y embalaje[102], que también reciben un salario a destajo, apenas llegan a 1.300 bolivianos con jornadas de 10 horas. En el gráfico 23 se puede observar la evolución del precio del quebrado de castaña para el período 1990-2018.

Gráfico 23
Evolución del precio del quebrado de castaña, 1990-2018
(Bs y $us)



Fuente: Datos de Montero y Poveda, 2003 y Taller con trabajadores, 2018.
Elaboración: CEDLA.

En el Cuadro 15 se presenta la canasta familiar de los trabajadores fabriles. La canasta familiar a precios de mercado alcanza a 5.115 bolivianos, lo que representa apenas el 37 % del salario de los trabajadores a destajo y 40% de los trabajadores con salario fijo. Los precios del habilito en todos los productos que cuentan los almacenes de las beneficiadoras, son un 23% superiores a los precios de mercado.

Con respecto a la prohibición del pago en especie que está relacionado con los precios del almacén, la ley señala que las pulperías deben ser administradas por los trabajadores, no pudiendo exceder el monto en el 20% del salario. Sin embargo, se constató que los empresarios todavía controlan las pulperías, recargando hasta el 50% en el precio con relación a los precios minoristas del mercado. Por otra parte, se hacen adelantos del salario en vales para cambiarlos por víveres de la pulpería, principalmente cuando la empresa inicia sus actividades en la nueva gestión, porque las trabajadoras no tienen efectivo luego de un descanso obligado de cuatro meses. No todo lo que sacan del almacén lo destinan a su consumo, deben vender algunos productos para tener efectivo.

"El empresario pone su pulpería diciendo que es de otro dueño, por ejemplo, si un paquete de Coca Cola cuesta 48 bolivianos precio al por mayor, lo venden a 60 bolivianos en el almacén, y el trabajador lo vende a 50 bolivianos en el mercado, el empresario le da dinero al comprador para que compren a los trabajadores"[103]. En el ejemplo, el trabajador pierde 22 bolivianos por su necesidad de efectivo, es decir, de cada cien pierde el 37%.

102 *En embalaje se paga 4 bolivianos por caja y se logran embalar entre 15 a 20 cajas.*

103 *Testimonio del Taller de Diagnóstico Participativo.*

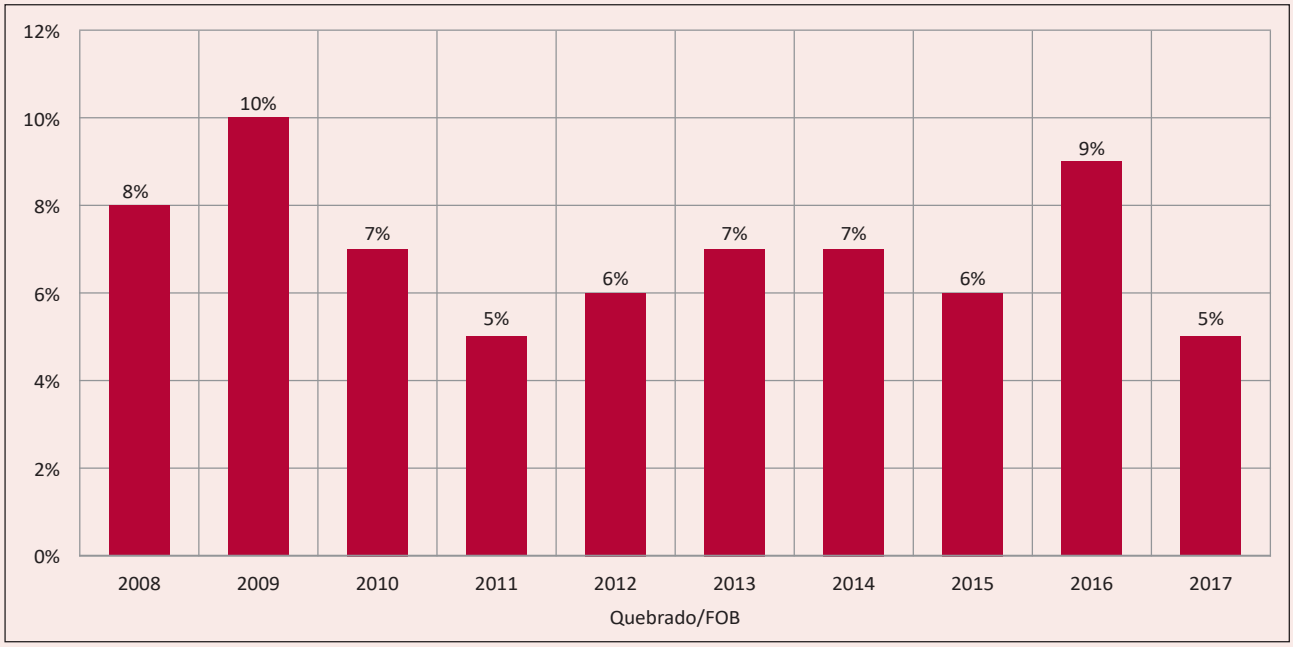
Cuadro 15
Canasta familiar de los trabajadores fabriles

Artículos	Unidad	Cantidad mes	Precio Bs unidad habilito	Precio Bs unidad mercado	Precio total habilito	Precio Bs total mercado
Alimentos						
Azúcar	kg	15	6	5	90	75
Aceite	Lt	10	9	7,5	90	75
Arroz	kg	30	7	5	210	150
Carne	kg	30	30	28	900	840
Fideo	kg	10	16	10	160	100
Leche en polvo	lb	5	38	36	190	180
Tomate	kg	4		10		40
Cebolla	kg	3		5		15
Refresco	l	24	11	10	264	240
Café	Frasco	2	29	27	58	54
Té	Caja	2	3,5	2,5	7	5
Pan	UU	600		0,5		300
Huevos	UU	24	15	10	360	150
Plátano	Racimo	1		60		60
Yuca	@	1		35		35
Papa	kg	4		6		24
Harina	kg	4	8	7	32	28
Chivé	kg	2		12		24
Zanahoria	kg	2		8		16
Enseres						
Jabón	UU	12	6	5	72	60
Detergente	kg	4	16	15	64	60
P. higiénico	Paquete	1	80	70	80	70
Otros						
Ropa						500
Alquiler	Mes	1				500
G.L.P.	Garrafa	1		22,5		22,5
Luz						200
Agua	Bimbos	8		9		72
Transporte						600
Teléfono						200
Salud						300
Educación						120
				TOTAL	**2.577**	**5.115,5**

Fuente: Datos de Taller Diagnóstico participativo, 26 y 27 de junio de 2018, Riberalta.
Elaboración: CEDLA.

Finalmente, en el Gráfico 24 se tiene el salario relativo del quebrado. El salario relativo del quebrado es el porcentaje del salario que recibe el trabajador entre el precio de exportación FOB al que vende el empresario en el mercado internacional. Obsérvese, que el salario en promedio no supera el 7% del valor total de las exportaciones de castaña, con tendencias a caer, porque no hay aumentos anuales del salario o son mínimos. Los años que sube por encima del promedio no se deben a una mejora en los salarios, sino a una caída del precio internacional de la castaña.

Gráfico 24
Salario relativo del quebrado de castaña
(porcentaje de un kilo)



Fuente: Datos del Taller Diagnóstico participativo, 26 y 27 de junio de 2018, Riberalta.
Elaboración: CEDLA.

Como se puede ver, los trabajadores del beneficiado de castaña no llegan a cubrir con un trabajo normal de ocho horas el salario mínimo nacional. En esas condiciones no pueden reproducir normalmente su fuerza de trabajo y la de su familia, por lo que se ven obligados a adoptar estrategias familiares de sobreexplotación. Por su parte, los empresarios aumentaron sostenidamente sus ingresos a la par del aumento de los precios internacionales de la castaña.

Beneficios sociales

Los beneficios sociales corresponden a pagos adicionales al salario, adquiridos como derechos de los trabajadores en toda relación laboral de dependencia normados en la legislación laboral. La Ley 3274 establece los siguientes beneficios sociales:

i) El pago de la prima anual corresponde a un salario mensual hasta del 25% de la utilidad neta obtenida por la empresa conforme a la Ley General del Trabajo, pagándose por duodécimas el tiempo efectivo de trabajo[104]; *ii)* Los trabajadores que reciban salario fijo, tendrán derecho al pago de vacaciones conforme a ley y, en duodécimas, quienes no trabajen el año continuo. Los trabajadores a destajo que superen los tres meses de trabajo recibirán una compensación económica similar a la vacación calculada sobre el promedio de los últimos tres meses de trabajo[105]; *iii)* Los derechos de aguinaldo de navidad, indemnización por tiempo de servicios, desahucio y vacaciones, se calcularán sobre el promedio del total ganado en todos los meses trabajados[106].

Asimismo, la Ley 3274, no limita la percepción de otros beneficios sociales, que puedan estar contempladas en otras normativas o producto de los convenios colectivos. En ese sentido, existen los siguientes beneficios sociales provenientes de otras normas: *i)* Se pagará un bono de producción cuando se superan las metas de producción planteadas por la empresa, correspondiente a un porcentaje adicional del salario en proporción al porcentaje adicional a la meta de producción[107]; *ii)* Se pagará el salario o bono dominical cuando en la semana el trabajador hubiera cumplido

104 *Artículo 11.*
105 *Artículo 13.*
106 *Ibidem.*
107 *Artículo 3 del Decreto Supremo 19518 de 22 de abril de 1983.*

el horario semanal completo, calculándose el pago como resultado de dividir el salario básico entre los días hábiles del mes multiplicados por el número de domingos de cada mes[108]; *iii)* Se pagará el bono de movilidad los días laborables del mes: seis tarifas vigentes por día si el trabajo es discontinuo y cuatro si es de horario continuo[109]; *iv)* Las horas extraordinarias a las ocho horas normales de trabajo, se pagarán con el 100% de recargo[110]; *v)* Se reconocen los siguientes pagos a cargo y costo del empleador: subsidio prenatal, natalidad, lactancia y sepelio[111].

En el pliego de reclamaciones presentado por la FTFB-R en la gestión 2018, es decir, peticiones no atendidas por los empresarios, están todos los beneficios sociales mencionados, ya sea porque es necesario recordárselos a los empresarios año tras año, porque hay descontento en la forma de pago y el monto o porque directamente no se los paga. A continuación se verán las observaciones realizadas por los mismos trabajadores en el Taller de Diagnóstico Participativo.

En relación a la prima anual existe una confusión en los dirigentes sobre si por este pago se deben presentar facturas de descargo, que en caso de no hacerlo les retienen el 13%. Surgió esta confusión porque una de las empresas más grandes procedió a pagar esta prima sin exigir las facturas, pero al año siguiente si lo hizo. Con respecto a la Ley 843 en su artículo 19, señala que son sujetos del pago del Régimen Complementario a los Impuestos al Valor Agregado, todas las remuneraciones a los trabajadores, salarios, jornales, horas extras, categorizaciones, participaciones, asignaciones, emolumentos, primas, premios, bonos de cualquier clase y, en general, toda retribución ordinaria o extraordinaria, suplementaria o a destajo. Solo en el caso del salario se establece su cobro a todos los trabajadores que ganen por encima de cuatro salarios mínimos nacionales, todos los demás ingresos están grabados por el RC-IVA.

Sobre las vacaciones se señala que a los trabajadores a destajo se les paga a partir del tercer mes y a los que trabajan en planta gozan de ese descanso anual, aunque se señaló que en algunas empresas se les paga también a este tipo de trabajadores. El aguinaldo y la indemnización se pagan de la misma forma que las vacaciones. También reciben el segundo aguinaldo cuando corresponde.

Respecto al salario o bono dominical no les pagaban, pero realizaron movilizaciones y ahora gozan de ese beneficio, sin embargo, señalan que cuando falta algún trabajador no les pagan a los que si cumplen, cuando el DS 3691 señala que los salarios dominicales no pagados por inasistencia injustificada al trabajo, será distribuido por partes iguales, entre los obreros que tengan derecho al pago del salario dominical.

Hay reclamos en el pago del bono de antigüedad, pues señalan que algunos empresarios están pagando, reconociendo el monto que corresponde a una antigüedad de dos años (24 boletas mensuales), sin reconocer escalas mayores a los dos años de antigüedad.

El bono de producción no lo reciben, porque según los empresarios no se establecieron metas de producción. Tampoco les pagan bono de movilidad, a pesar que las quebradoras tienen que movilizarse largas distancias y en horas de la madrugada y de la noche. Asimismo, no se pagan las horas extraordinarias a los trabajadores a destajo, a pesar que al artículo siete de la Ley 3274 dispone de este beneficio para los trabajadores con salario mensual[112].

La asignación familiar del Subsidio Prenatal y Lactancia, que corresponde a un salario mínimo nacional se paga en especie. Ellos reciben este beneficio de la estatal EBA, que es donde las empresas depositan el dinero para las familias beneficiarias. Sin embargo, se señaló que algunas empresas no siguen este procedimiento, ya que entregan víveres del almacén de la empresa por

108 Conforme al artículo 23 del Decreto Supremo 3691 de 3 de abril de 1954 y al Decreto Supremo 29010 de 9 de enero de 2007.

109 Decreto Supremo 20611 de 22 de noviembre de 1984; Decreto Supremo 20049 de 17 de febrero de 1984; y Decreto Supremo 20184 de 12 de abril de 1984.

110 Artículo 55 de la Ley General del Trabajo.

111 Artículo 25 del Decreto Supremo 21637 de 25 de julio de 1987.

112 Para los trabajadores a destajo se dispone que en ocho horas de trabajo deberían ganar el salario mínimo nacional, sin embargo, no se señala que a partir de la novena hora deberían pagarles horas extras, tomando como antecedentes el beneficio que tienen los trabajadores con salario mensual.

un valor de 1.600 bolivianos, cuando el valor de este fue de 2.060 bolivianos, correspondiente a un salario mínimo nacional. Con la asignación familiar de natalidad y sepelio se benefician con el salario mínimo nacional en efectivo por una sola vez para cualquiera de las dos circunstancias.

Como se puede ver existe una buena cobertura de los beneficios sociales, aunque se registra incumplimiento en algunos de ellos e irregularidades en sus pagos.

Seguridad Social

La Ley del Código de Seguridad Social que data de 1959, tiene por objeto proteger la salud del capital humano del país, la continuidad de sus medios de subsistencia, la aplicación de medidas adecuadas para la rehabilitación de las personas inutilizadas y la concesión de los medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar. Para ello, se constituyó el Seguro Social Obligatorio con el objeto de proteger a los trabajadores y sus familiares en los casos de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte.

La Ley 3274 señala que los trabajadores del beneficiado de la castaña, tienen derecho a gozar de todas las prestaciones del seguro social del corto plazo (seguro de salud), debiendo al efecto los empleadores, afiliar a todos sus trabajadores y cotizar, con recursos propios, el equivalente del 10% del total ganado de sus trabajadores[113]. Este beneficio se cumple en las beneficiadoras de Riberalta, a la sola presentación de las boletas de pago a la caja de salud que deciden asegurarse los trabajadores.

En cuanto al Seguro Social de Largo Plazo o seguro de vejez, la ley señala que la afiliación de los trabajadores fabriles del beneficiado es obligatoria, señalando que las autoridades competentes deberán verificar que las retenciones realizadas por las empresas se realicen de forma efectiva y oportuna[114]. Sin embargo, debido a la presión de los trabajadores del beneficiado de castaña el gobierno autorizó el retiro temporal, parcial o total del saldo de la cuenta individual cuando tengan acreditados al menos 60 períodos pagados, pudiendo volver a reponer las cuotas retiradas al valor de la fecha de reposición y cumpliendo los requisitos establecidos por la autoridad competente[115].

Muchos trabajadores antiguos se acogieron a esta normativa, pero ahora se arrepienten porque no serán reconocidos dentro el sistema solidario de jubilación en la nueva Ley de Pensiones. “No existe eso, nos decían que el sector no tenía futuro y que tendrían que trabajar más años que el de sus expectativas de vida, los mismos que ahora están en el gobierno nos alborotaron, nos dijeron que nos estaban engañando y salió la norma y nos devolvieron, ahora queremos volver a aportar, pero debemos devolver lo que habíamos recogido, pero además pagar intereses”. A los trabajadores jóvenes sí se les hace las retenciones y están aportando al sistema de pensiones.

Condiciones en el trabajo

Es obligación del empleador contemplar las normas de seguridad industrial vigentes en la legislación, protegiendo la vida, salud e integridad física y mental de los trabajadores, tomando las medidas necesarias para dotar de ropa de trabajo gratuita, evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asegurando la comodidad y ventilación en los locales de trabajo, debiendo instalarse servicios sanitarios adecuados[116].

Por otra parte, la jornada laboral de los trabajadores del beneficiado de la castaña que sean remunerados mensualmente, tendrán una jornada efectiva de ocho horas, considerando toda hora

113 *Artículo 19.*

114 *Artículo 20.*

115 *Ley 3785 de 23 de noviembre de 2007 y Decreto Supremo Reglamentario 29423 de 16 de enero de 2008.*

116 *Artículo 15 de la Ley 3274.*

adicional de trabajo como extraordinaria, con el 100% de recargo. Por su parte, los trabajadores que sean remunerados a destajo o por producción, no podrán trabajar más de doce horas diarias, distribuyendo libremente sus horas de trabajo a lo largo del día[117].

Asimismo, el artículo 16 de la ley señala que las empresas con más de 20 trabajadores, tendrán la obligación de instalar guarderías para los hijos menores de siete años, cuyo costo estará a cargo del empleador. En caso de no contar con guarderías, los empleadores deberán cubrir el monto en dinero correspondiente al goce y ejercicio de este derecho.

En el pliego de reclamaciones de la FTFB-R, se señala que el departamento de seguridad e higiene ocupacional desarrollará las siguientes funciones: *i)* investigar las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo; *ii)* análisis de los agentes potencialmente nocivos para el hombre en el trabajo; *iii)* promocionar condiciones ambientales en los centros de trabajo, *iv)* investigar las causas de accidentes y enfermedades en los centros de trabajo; *v)* desarrollar programas preventivos de higiene y seguridad; *vi)* promover e incluir la utilización de implementos de protección personal de los trabajadores a fin de mejorar su bienestar. Además señalan que deberían retirarse las cámaras de vigilancia porque sirven para presionar a los trabajadores; asimismo, se pide el respeto de la jornada de trabajo y períodos de descanso y para los trabajadores a destajo que se establezcan horarios de ingreso entre las cinco a ocho de la mañana y de salida entre las cinco a ocho de la noche.

Asimismo, existe en el pliego de peticiones el apoyo a la actividad deportiva con la provisión de la indumentaria deportiva, porque consideran que es un derecho realizarla como reconocimiento a su labor productiva. Finalmente, otro aspecto del pliego, que afecta las condiciones en el trabajo, es la exigencia de que solo el 30% del quebrado sea automático y el 70% manual, rechazando la mecanización y exigiendo que no se siga incrementando en ninguna empresa más.

En el Taller de Diagnóstico Participativo, los trabajadores no hicieron mucho énfasis en las condiciones de seguridad señalando que si cuentan con equipos de seguridad, extinguidores y salidas de emergencia y que también les proporcionan ropa de trabajo, sin embargo, señalaron, que por el calor que hace muchas veces no la usan, más bien señalaron que no existen condiciones de trabajo ventiladas en algunas beneficiadoras y que no solamente van a trabajar en la madrugada para ganar más, sino para aprovechar que el clima está fresco.

En relación a la utilización de cámaras de vigilancia es un aspecto que presiona para el aumento de la productividad, pero viola la intimidad de los trabajadores. Al respecto, la Resolución 061/15 del Ministerio de Trabajo de 30 de enero de 2015, amparada en el artículo 21 de la Constitución, que establece que los bolivianos tienen derecho a la privacidad, intimidad, honra, honor, propia imagen y dignidad, ordena que "entre tanto no se tenga la normativa que regule el uso de cámaras de monitoreo en los centros laborales como instrumento de control de seguridad laboral de los trabajadores; la instalación de cámaras de monitoreo dentro de los centros laborales fabriles, solo debe tener por objeto el control de calidad al proceso de producción de bienes y no así, al control del personal que afecta la privacidad e intimidad de los trabajadores".

Con relación a la jornada laboral, los trabadores que reciben un salario mensual trabajan ocho horas y las horas extras son remuneradas con el 100% de recargo. Mientras que los trabajadores del quebrado manual, que trabajan 12 horas son discriminados porque no tienen derecho a recargos por horas extras, además, se les controla los ingresos y las salidas como si fueran trabajadores remunerados mensualmente.

117 Artículo 7 de la Ley 3274.

Para tener controlada esta fuerza de trabajo y gracias a la intervención de EBA en 2009, que incrementó el costo del beneficiado, debido al aumento que propició en el precio de la materia prima de la zafra, los empresarios empezaron a mecanizar el quebrado para bajar los costos del quebrado, argumentando a los trabajadores que el costo del quebrado es de 1,2 bolivianos por kilo y que necesitan solo de 40 trabajadores y no 500 manuales, donde también, se registra un cambio en el régimen laboral de destajo a salario fijo. Sin embargo, los trabajadores señalan, que el quebrado mecánico no parece ser la mejor opción para la industria, porque el producto se maltrata en los cilindros peladores. Sin embargo, el argumento de la mecanización se utiliza como amenaza para anular las demandas de las quebradoras manuales, que sienten la presión del desempleo permanentemente.

Por último, la demanda de guarderías o el pago de un bono cuando no las haya en las empresas, es un aspecto de las condiciones de trabajo que no se cumple. "Hace tres años se comprometieron los empresarios y falta la presión para exigir, porque así funcionan las cosas, con diálogo no se va lograr nada. El gobierno da mal ejemplo, hace dos años construyó dos guarderías públicas, pero no funcionan porque no hay personal y el empresario dice ni el gobierno cumple y con ese argumento no se cumple este derecho"[118].

Organización sindical

La ley señala que todos los trabajadores fabriles involucrados en el proceso de beneficiado de la castaña, tienen derecho a la asociación sindical y ejercerán plenamente el derecho a la sindicalización en sus respectivas organizaciones. Los dirigentes sindicales tienen derecho al fuero sindical, los trabajadores elegidos para desempeñar los cargos directivos de un sindicato, no podrán ser destituidos sin un proceso previo de desafuero[119].

El pliego de reclamaciones señala que en las empresas afiliadas a CADEXNOR, no existe el respeto ni consideración con los trabajadores que gozan de inamovilidad por fuero sindical ya que hay despidos injustificados. Los testimonios del Taller de Diagnóstico Participativo reafirman esta denuncia: "casi en la mayoría de las empresas a los dirigentes siempre les están marcando para que no trabajen por sus bases, para que no ejerzan su sindicalismo".

Por otra parte, los dirigentes sienten que se ha debilitado su organización sindical, debido a que el partido de gobierno tiene controlada la federación y esto rompe con la independencia sindical que promueva la defensa de los derechos de los trabajadores.

"Esta crisis de la FTFR-B comienza en 2013, cuando el ejecutivo de entonces se niega a rendir cuentas y suspende la elección del nuevo ejecutivo, reeligiéndose en un ampliado de dirigentes, desde ahí empieza la irregularidad y es mucho peor cuando él es nombrado para ser dirigente de la Central Obrera Departamental. Sin hacernos conocer a los secretarios generales, se hace nombrar por funcionarios del Estado. Y a partir de ahí, nos descuartizaron, se veta a los compañeros que no están conformes con los acuerdos que se hacen con las cúpulas sindicales, cuando reclaman los derechos de los trabajadores, hay persecución, amenazas, porque este gobierno quiere acaparar todos los sectores sociales, quieren que solamente haya el color azul, que los sindicatos se alineen a su color político. No se puede trabajar porque eso genera descoordinación y separatismo. El gobierno mismo está consiguiendo las peleas entre las clases obreras"[120]

118 *Testimonio Taller de Diagnóstico Participativo.*

119 *Artículo 21 de la Ley 3274.*

120 *Testimonio Taller de Diagnóstico Participativo.*

También ven que se ha debilitado la dirigencia sindical "porque no están surgiendo dirigentes jóvenes y la ausencia de ONG, que antes venían a menudo. Nos preparaban como líderes con el conocimiento de todos nuestros derechos, haciéndonos conocer como podíamos defendernos. Ahora ya no hay preparación de líderes, no hay escuelas de formación sindical. Desde que entró Evo Morales las ONG son tomadas como enemigos del gobierno. Siendo una mezquindad que impide que el sindicato esté bien informado y preparado"[121].

Trabajo y explotación familiar, discriminación de la mujer y trabajo infantil

Como se vio, la Ley 3274 surge para frenar la explotación extrema de la fuerza de trabajo en el beneficiado de la castaña, señalando que el pago a destajo induce a la mayor intensidad de trabajo y la extensión de la jornada laboral, esto a su vez estimula a que trabajadores familiares intervengan como ayudantes del trabajador que tiene relación laboral con la empresa, sin que a ellos les alcance la cobertura de derechos; asimismo el salario por ocho horas de trabajo, no alcanza a cubrir el salario mínimo nacional. Se suma a ello, el salario adelantado en especie, donde sufren exacciones debido a que los productos que reciben están por encima de los precios del mercado y, finalmente, la amenaza de perder definitivamente el trabajo con la mecanización.

Esta situación de explotación de la fuerza de trabajo no ha cambiado, el beneficiado de la castaña continúa siendo una explotación familiar por parte de las empresas, quienes además se liberan de toda responsabilidad, acusando al trabajador por explotar fuerza de trabajo familiar, haciéndole sentir culpable de su miseria, cuando en realidad a mayor número de brazos en el quebrado manual, mayor producción y, por tanto, mayores ganancias.

Por otra parte, la Ley 3274 prohíbe todo tipo de discriminación de la mujer en estado de gestación, así como la exigencia de certificados médicos o análisis clínicos de embarazo para su contratación. La trabajadora gestante gozará de los derechos estipulados por la Ley 975 de 2 de marzo de 1988. El pliego y los testimonios de los trabajadores, señalan la discriminación de las trabajadoras por ser madres con hijos pequeños o con hijos con discapacidad y mujeres embarazadas.

"Es cierto que en las empresas hay vulneración de derechos, porque la compañera que va a reclamar algo que corresponde, los empresarios o administradores amenazan, usted viene a trabajar o a reclamar, si sigue así mejor al año no la vamos a recibir. Luego, son acosadas por los supervisores, que las llevan a un lado para intimidarlas para que no hagan ningún reclamo"[122].

Pero las trabajadoras tienen aspiraciones como mujeres: "Como mujeres desempeñamos un doble rol, en el hogar y en el trabajo, es duro que cuando somos madres solteras sin alguien que nos respalde en el hogar o el trabajo, sin embargo, como mujeres queremos hacer prevalecer nuestros derechos en todo lugar, en el sindicalismo, en la política, en el trabajo, en la familia, queremos resaltar, salir adelante como mujeres"[123].

Asimismo, la ley prohíbe el trabajo infantil de niños, niñas o adolescentes menores de 14 años de edad. El trabajo de adolescentes de mayores de 14 años se regulará por las normas establecidas en el Código Niño, Niña y Adolescente[124]. El pliego no menciona porque el empleo de menores de la familia sirve para mejorar los ingresos, sin embargo, en el Taller señalaron que desde el 2016 ya no entran menores de 14 años y que los mayores de esa edad, ingresan dos o tres horas para ayudar en el quebrado, puesto que hay una resolución ministerial que respalda esta situación.

121 *Ibidem.*
122 *Ibidem*
123 *Ibidem*
124 *Artículo 18.*

Sin embargo, es importante recalcar que un alto porcentaje de dependientes de la "dueña de cuenta", que no son asalariados directos y que, por tanto, trabajan al margen de la legislación laboral son adolescentes. El estudio del CEDLA 2007 señala que existían 1.374 adolescentes en el beneficiado, es decir, el 19% del total de la fuerza de trabajo, realizando principalmente las tareas del quebrado; con jornadas laborales que empiezan antes de las seis de la mañana (81% de los trabajadores); trabajando más de ocho horas en la jornada (16%); y, aunque el 63% recibió remuneración en dinero, a un 23% no le pagaban, y a un 14% le pagaban en especie y dinero.

Si bien son las mujeres y niños los más vulnerables frente a la explotación laboral, parece más coherente enfocarse en una política integral, que esté orientada a resolver la explotación laboral y las condiciones de reproducción de las familias que viven del beneficiado de castaña, que junto a las familias que participan en la zafra de castaña se constituyen en la principal fuerza de trabajo de la región del norte amazónico y, por tanto, el principal sostén económico.

Conclusiones

La castaña se cotiza en el mercado mundial dentro de la canasta de frutos secos. Tiene propiedades alimenticias excepcionales. Los cambios en la forma de alimentación humana debido a la dinámica del trabajo capitalista, están promocionando el consumo de pequeñas comidas a lo largo del día, remplazando las tres comidas diarias tradicionales. Esto marcará una tendencia al crecimiento de la demanda de frutos secos y, por tanto, de sus precios durante los próximos años.

La castaña amazónica a diferencia del resto de los frutos secos, no se cultiva y es un fruto del bosque, por tanto, su producción natural, acompañada por los bajos salarios, genera rentas que se distribuyen a lo largo de la cadena de valor, siendo importantes los excedentes que van al mercado mundial. Mientras que los productores locales al tener el monopolio de la producción no controlan los precios del mercado mundial y, por tanto, el excedente es apropiado por las empresas transnacionales de alimentos.

La variabilidad de la oferta de castaña depende de la producción del bosque y genera una escasez relativa que refuerza el aumento de sus precios por encima del conjunto de frutos secos.

Los empresarios al no tener el control de los precios internacionales, utilizan su incapacidad como argumento que justifica que los precios del salario de los trabajadores no se incrementen. Al respecto, EBA, con su intervención en la compra de castaña de la zafra, ha provocado una redistribución de la renta en favor de la recolección, pero que no supera el límite del precio FOB.

En cuanto a la participación de la castaña en las exportaciones, esta ha ido aumentando paulatinamente en el tiempo. No solo en volumen, también en precio debido a la escasez y alta demanda. Actualmente, representa el 2% del valor de las exportaciones y el 14% de las exportaciones de productos no tradicionales. La participación en el PIB no llega al 1%. Aparentemente, no es muy importante para el conjunto de la economía, si se toma en cuenta a los hidrocarburos, pero sí muy importante para la región.

La región del norte amazónico de Bolivia es históricamente proveedora de materias primas para el mercado mundial, que hoy depende fundamentalmente de la castaña, influyendo predominantemente en el empleo y condiciones de vida de la población. Sin embargo, el dominio de la castaña en la economía va siendo compartido con la acelerada participación del oro en la producción. Este último representa una amenaza para la sostenibilidad del bosque, por los efectos contaminantes que implica la utilización de mercurio para la biosfera y la deforestación que podría involucrar su explotación fuera de los ríos.

La producción de castaña concentra la mayor proporción de trabajadores de la región, la población se concentra en la ciudad de Riberalta, pero también, en Cobija y Guayaramerín. Existe un alto índice de migración interna de Riberalta hacia municipios rurales de Pando, este departamento tiene la tasa más alta de crecimiento de la población del país. La población es joven, asimismo se evidencia un aumento de la tasa de desempleo en Riberalta. Los ingresos familiares son más bajos que el promedio nacional y hay deficiencias en el acceso a servicios básicos agua, energía eléctrica y gas para cocinar.

La forma de producción no ha cambiado en la zafra, en cambio en el beneficiado, debido al alza de los precios de la zafra propiciados por EBA, se ha impulsado la mecanización del quebrado. Con la mecanización del quebrado las familias de trabajadores de la zona amazónica no podrían reproducir su fuerza de trabajo como lo estaban haciendo, debiendo buscar empleo en otras actividades. El aumento de la tasa de desempleo en la región y la migración interna está reflejando ya esta situación. Los cambios van a afectar la estructura del empleo.

Hay presión de la demanda para aumentar la producción del bosque, apenas se aprovecha entre el 18% y 34% del potencial de la castaña del bosque. Esta presión puede aumentar la fragilidad del bosque. Por los efectos del cambio climático, los árboles de la región amazónica tienen un ciclo de vida más corto, lo que puede estar afectando la producción de castaña. A esto se suma los efectos de la desforestación del bosque para el uso de la tierra en otras actividades.

Los incentivos de precios a la zafra promovidos por EBA, no llegan en su totalidad a los trabajadores, son los terratenientes y empresarios quienes más se benefician de este incremento de precios. Y su influencia no afecta el aumento del salario de las quebradoras; al contrario, el aumento del costo de producción en el beneficiado por el aumento de precios de la materia prima, hace que los empresarios no quieran incrementar salarios y en el largo plazo, la amenaza es la mecanización del quebrado.

EBA puede alterar la distribución de los ingresos entre los actores locales, pero no puede hacer nada en el mercado mundial para recuperar la transferencia de renta.

Hay una probabilidad del cambio del eje productivo de la castaña de Cobija a Riberalta, debido a la mecanización, la presión por la explotación del bosque en áreas poco conocidas más cercanas a Cobija que a Riberalta y la construcción de la carretera interoceánica del eje Perú-Brasil-Bolivia de la Integración de la Infraestructura Regional Suramericana (IIRSA).

En cuanto a los derechos laborales, no existen contratos escritos en la zafra. Trabaja toda la familia. Y el habilito es una forma de explotación. En el quebrado aunque existen relaciones de protección de los trabajadores, el tiempo del beneficiado es de ocho meses y por los bajos ingresos las “dueñas de cuenta” se ven obligadas a subcontratar ayudantes familiares u otros para aumentar su salario.

El salario nominal de los trabajadores tanto de la zafra como del beneficiado, así como del quebrado manual y mecanizado no supera el salario mínimo nacional. Este salario apenas alcanza para cubrir el 39% de los costos de una canasta básica. Los ingresos por salarios han disminuido en los últimos años en relación al precio de la castaña de exportación y los precios de la zafra en boca de fábrica. Por lo que hay una mayor tasa de explotación de los trabajadores.

Pese a los años y el reconocimiento del rubro de la castaña como la principal actividad económica, que impulsa el desarrollo de la región del norte amazónico, las condiciones en que se realiza

el trabajo de la recolección de la castaña siguen siendo precarias. Por otra parte, el trabajo en las beneficiadoras de castaña está caracterizado por tener una alta flexibilidad laboral que solo beneficia a los empresarios que ahorran en costos laborales, generan importantes ganancias y no contribuyen a diversificar la economía regional.

Las mujeres participan en la recolección de la castaña y en el beneficiado en las mismas condiciones que los hombres, realizando las mismas tareas, sin embargo, deben realizar adicionalmente las tareas domésticas “tradicionales”.

Los niños deben acompañar a la zafra a sus padres por lo que su participación en la recolección es inevitable. En el beneficiado, las empresas han prohibido la entrada de menores de 14 años, porque disponen de abundante fuerza laboral adolescente a la que pueden contratar directamente o a través de las “dueñas de cuenta”, sin derechos laborales.

Bibliografía

ANTELO, Silvio
2015 Científicos Bolivianos aportaron un estudio sobre muerte rápida de árboles amazónicos. Sol de Pando. Cobija, Bolivia.

Banco Central de Bolivia
2017 Boletín Estadístico 375 septiembre BCB. La Paz, Bolivia.

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
2011 Compendio de espaciomapas de TCO en tierras bajas: Tenencia y aprovechamiento de recursos naturales en territorios indígenas. Weinberg S.R.L. La Paz, Bolivia.

ESCÓBAR, Silvia; Hurtado, Giovanna; Reyes, Mónica y Rojas, Wilson
2009 Sin tiempo para soñar, situación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias en la zafra y el beneficiado de castaña. CEDLA. La Paz, Bolivia.

ENGELS, Federico
1881 Acerca de los sindicatos, en cuadernos de formación sindical. La Paz, Bolivia.

Empresa Boliviana de Almendra y Derivados
2018 Informe de EBA, a solicitud de CEDLA mediante carta de 26 de septiembre. La Paz, Bolivia.

Instituto Boliviano de Comercio Exterior
2015 Directorio de exportadores, importadores y operadores del comercio exterior de Bolivia 2016. Imprenta Sirena. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.

Instituto Nacional de Estadística
2017 Anuario Estadístico 2016. INE. La Paz, Bolivia.

Montero, Lourdes; Poveda, Pablo
2003 Ser castañera: cadena productiva y condiciones laborales de la industria de la castaña en Riberalta. CEDLA. Impresión EDOBOL Ltda. La Paz, Bolivia.

NINA, Osvaldo; Von Vacano, Pablo
2009 La dinámica del sector de la castaña y su impacto sobre el mercado laboral y la pobreza en el norte amazónico de Bolivia. Grupo Integral S.R.L. La Paz, Bolivia.

ORMACHEA, Enrique
2015 Amazonía boliviana: De la barraca patronal a la industria castañera. CEDLA. La Paz, Bolivia.

PNUD
2008 La otra frontera, en Informe de Desarrollo Humano. La Paz, Bolivia.

QUIRÓZ CLAROS, Gregorio; Vos, Vicente A.
2017 Castaña, condiciones laborales y medio ambiente. Propuestas de incidencia pública desde el sector zafrero de la castaña de la amazonia boliviana. Santa Cruz, Bolivia.

ROJAS, Bruno; Giacoman, Diego
2015 Formas de producción en el beneficiado de la castaña en: Amazonía boliviana: De la barraca patronal a la industria castañera. CEDLA. La Paz, Bolivia.

URIOSTE, Andrea
2010 Deforestación en Bolivia una amenaza para el cambio climático. Fundación Friedrich Ebert. La Paz, Bolivia.

WEBGRAFÍA

BARR, Terry
2017 *Global transitions will drive tree nut export potential, in the Nutfruit Magazine, edition 72, Nº 2. International Nut & Dried Fruit Council.* https://www.nutfruit.org/industry/publications/inc-magazine.

BECKER, Blaine
2018 *Modern eating and the new culture of snaking, in the Nutfruit Magazine, edition 74 Nº 2. International Nut & Dried Fruit Council*, https://www.nutfruit.org/industry/publications/inc-magazine.

International Nut & Dried Fruit (INC).
2017 Statistical Yearbook 2017/2018. www.nutfruit.org. Reus, Spain.

Nutfruit Magazine
2018 Amazonia (Brazil) nuts, in the edition 74 Nº 2. International Nut & Dried Fruit Council, https://www.nutfruit.org/industry/publications/inc-magazine.

RUÍZ BOTELLO, Edgar y Marwin
(s/f) Explotación de la quina en La Paz. En página de internet Historias de Bolivia. Consultado en septiembre de 2018: http://historias-bolivia.blogspot.com/2017/08/explotacion-de-la-quina-en-la-paz.html.

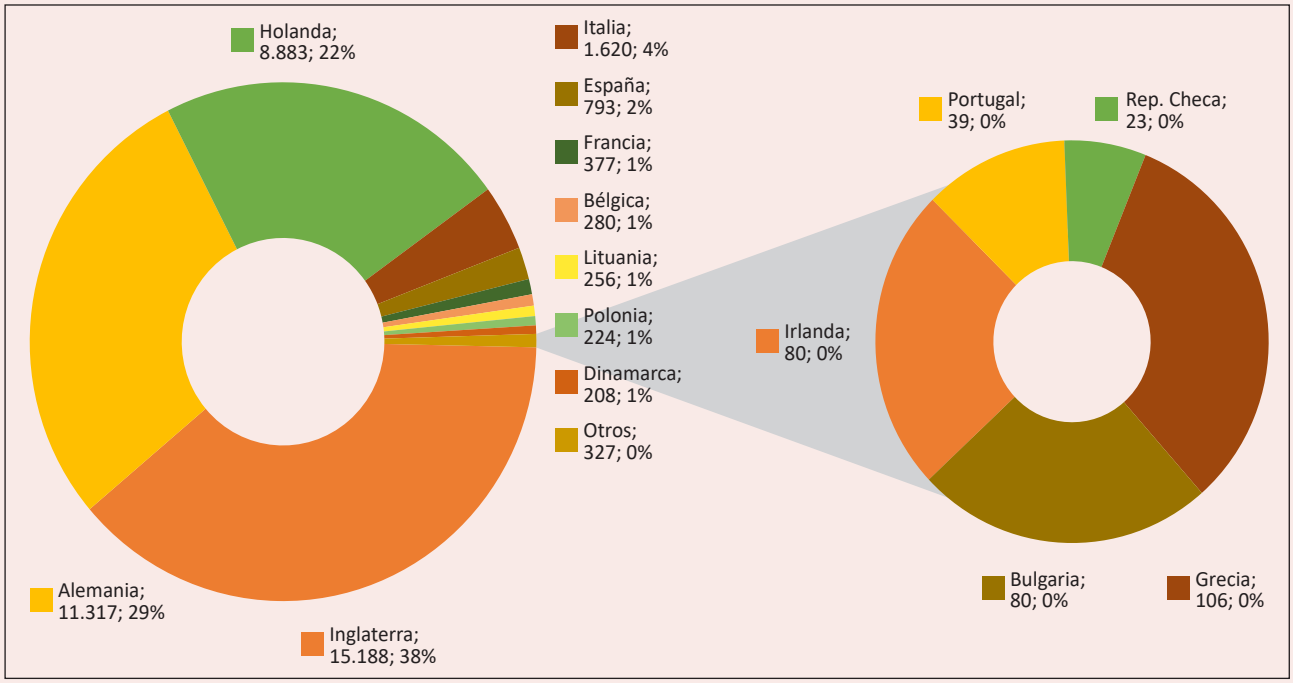
Anexos

Cuadro 1
Cálculo precios FOB de la castaña

Año	tm	Valor FOB (MM de $us)	Precio FOB ($us por unidad)		
			tm	kg	Libra
1980	3.614	2,8	775	0,77	0,35
1981	2.095	2,8	1.337	1,34	0,61
1982	2.769	2,5	903	0,90	0,41
1983	5.281	2,2	417	0,42	0,19
1984	6.260	1,7	272	0,27	0,12
1985	5.474	2,3	420	0,42	0,19
1986	10.310	1,4	136	0,14	0,06
1987	6.453	3,4	527	0,53	0,24
1988	4.990	6,6	1.323	1,32	0,60
1989	5.569	5,6	1.006	1,01	0,46
1990	9.288	11,2	1.206	1,21	0,55
1991	7.498	15,6	2.081	2,08	0,95
1992	6.462	11,5	1.780	1,78	0,81
1993	9.083	14,9	1.640	1,64	0,75
1994	9.804	15,6	1.591	1,59	0,73
1995	7.809	18,8	2.407	2,41	1,10
1996	10.254	28,7	2.801	2,80	1,28
1997	9.948	31,5	3.170	3,17	1,45
1998	10.840	31,0	2.862	2,86	1,31
1999	11.916	32,7	2.745	2,74	1,25
2000	13.195	33,7	2.556	2,56	1,17
2001	13.345	27,5	2.061	2,06	0,94
2002	14.106	27,3	1.936	1,94	0,88
2003	16.175	37,7	2.329	2,33	1,06
2004	15.193	55,4	3.650	3,65	1,66
2005	14.552	65,9	4.531	4,53	2,07
2006	17.241	65,2	3.784	3,78	1,73
2007	18.334	70,7	3.854	3,85	1,76
2008	18.890	83,5	4.422	4,42	2,02
2009	18.548	64,2	3.464	3,46	1,58
2010	17.926	91,8	5.121	5,12	2,34
2011	17.144	135,4	7.900	7,90	3,60
2012	20.520	139,2	6.783	6,78	3,09
2013	19.139	122,8	6.417	6,42	2,93
2014	24.927	171,3	6.872	6,87	3,13
2015	22.838	178,1	7.798	7,80	3,56
2016	25.337	177,2	6.994	6,99	3,19
2017p	12.273	146,9	11.967	11,97	5,46

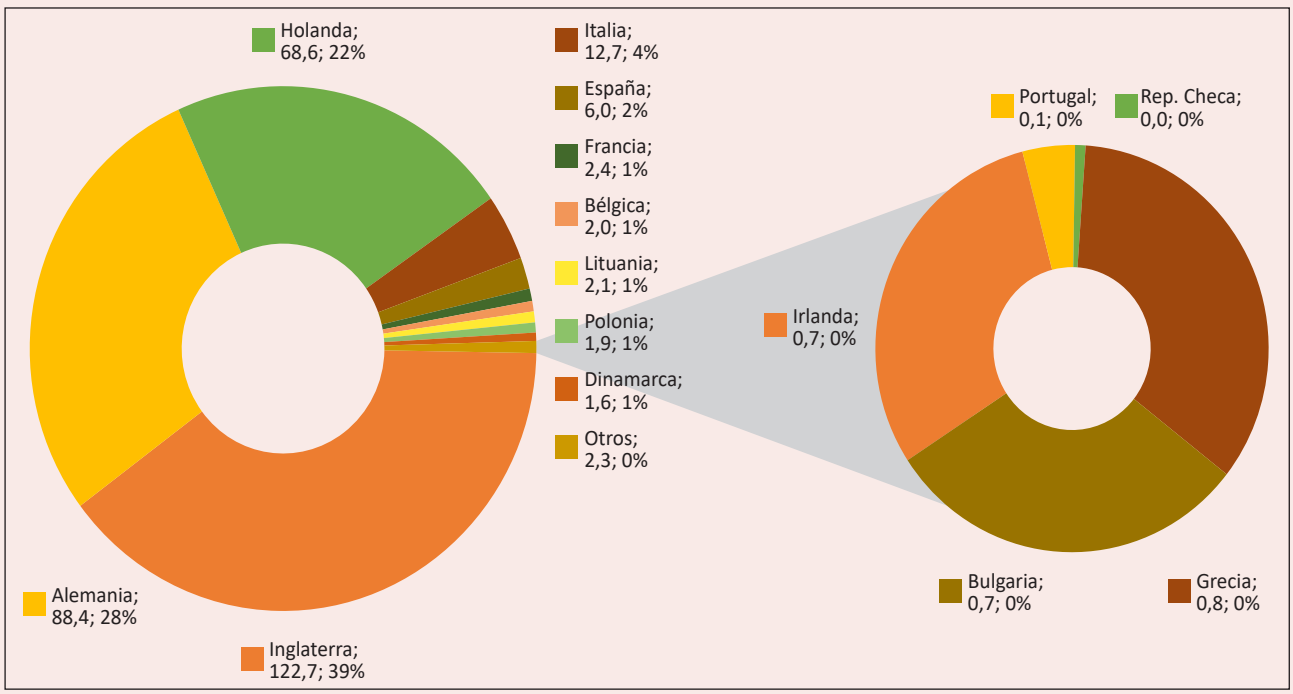
p: Preliminar, enero a septiembre.
Fuente: Datos CEDLA 2003 (1980-2002); y, BCB, Boletín Estadístico 375 de septiembre de 2017 (2003-2017).
Elaboración: CEDLA.

Gráfico 1
Exportaciones de castaña a la Unión Europea bajo el SGP+ 2014-2016
(Tm)



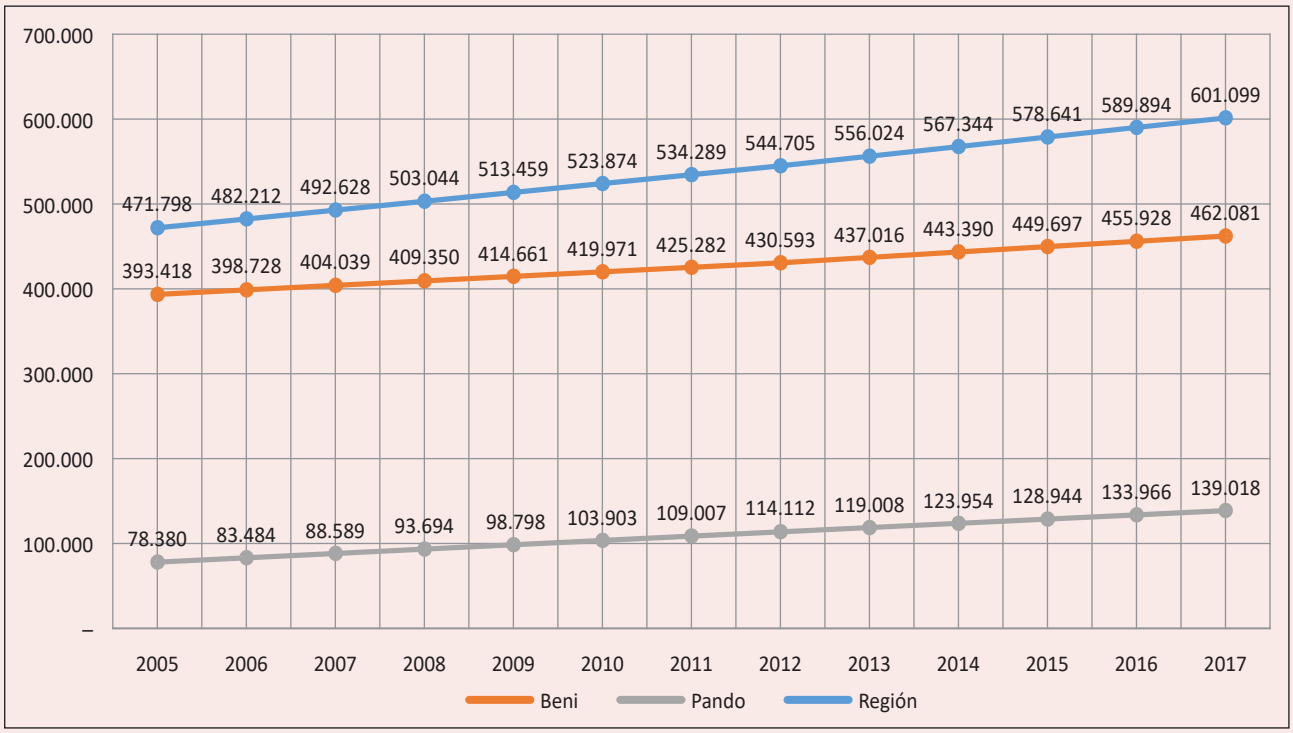
Fuente: BCB, Boletín Estadístico 375 septiembre de 2017; y, SENAVEX 2016.
Elaboración: CEDLA.

Gráfico 2
Exportaciones de castaña a la Unión Europea bajo el SGP+ 2014-2016
(MM de $us)



Fuente: BCB, Boletín Estadístico 375 septiembre de 2017; y, SENAVEX 2016.
Elaboración: CEDLA.

Gráfico 3
Evolución de la población en Beni y Pando (2005-2017)



Fuente: INE - Proyecciones de la población por departamentos según año calendario.

Cuadro 2
Beni y Pando
Tasas de participación en la actividad económica según sexo, 2014 y 2017

Tasas	2014			2017		
	Total	SEXO		Total	SEXO	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
POBLACIÓN TOTAL						
Tasa bruta de participación*	41,8	50,5	33,4	42,3	52,7	32,0
Tasa global de participación**	64,2	79,3	50,1	62,6	78,6	46,9
Tasa de ocupación	61,6	77,7	46,6	57,9	74,5	41,8
Tasa global de ocupación	**96,0**	**97,9**	**93,0**	**92,5**	**94,7**	**89,0**
Tasa de desempleo	4,0	2,1	7,0	7,5	5,3	11,0
Tasa de cesantía	57,7	75,4	50,0	64,5	72,4	58,3
Tasa de inactividad	35,8	20,7	49,9	37,4	21,4	53,1

Nota: *TBP: Porcentaje de personas que efectivamente trabajan o buscan trabajo activamente con respecto al total de la población; ** TGP: Porcentaje de personas que trabajan o buscan trabajo activamente del total de la oferta laboral potencial (personas en edad de trabajar).
Fuente: EH-INE, 2014-2017

Cuadro 3
Beni y Pando
Tasas de participación en la actividad económica según área geográfica, 2014 y 2017

Tasas	2014			2017		
	Total	ÁREA		Total	ÁREA	
		Urbana	Rural		Urbana	Rural
POBLACIÓN TOTAL						
Tasa bruta de participación*	41,8	44,7	35,6	42,3	43,4	39,8
Tasa global de participación**	64,2	65,8	60,4	62,6	61,9	64,3
Tasa de ocupación	61,6	62,6	59,4	57,9	57,1	60,1
Tasa global de ocupación	**96,0**	**95,1**	**98,3**	**92,5**	**92,2**	**93,5**
Tasa de desempleo	4,0	4,9	1,7	7,5	7,8	6,5
Tasa de cesantía	57,7	65,3	0,0	64,5	61,9	72,5
Tasa de inactividad	35,8	34,2	39,6	37,4	38,1	35,7

Nota: *TBP: Porcentaje de personas que efectivamente trabajan o buscan trabajo activamente con respecto al total de la población; ** TGP: Porcentaje de personas que trabajan o buscan trabajo activamente del total de la oferta laboral potencial (personas en edad de trabajar).
Fuente: EH-INE, 2014-2017

Cuadro 4
Beni y Pando
Tasas de participación en la actividad económica según tramos de edad, 2014 y 2017

Tasas	2014			2017		
	Total	EDAD		Total	EDAD	
		14 a 24	25+		14 a 24	25+
POBLACIÓN TOTAL						
Tasa global de participación**	64,2	43,4	74,5	62,6	41,8	72,8
Tasa de ocupación	61,6	39,9	72,3	57,9	35,1	69,2
Tasa global de ocupación	**96,0**	**92,1**	**97,1**	**92,5**	**83,8**	**95,0**
Tasa de desempleo	4,0	7,9	2,9	7,5	16,2	5,0
Tasa de cesantía	57,7	33,4	76,5	64,5	55,7	72,6
Tasa de inactividad	35,8	56,6	25,5	37,4	58,2	27,2
Tasa de inactividad	35,8	34,2	39,6	37,4	38,1	35,7

Nota: *TBP: Porcentaje de personas que efectivamente trabajan o buscan trabajo activamente con respecto al total de la población; ** TGP: Porcentaje de personas que trabajan o buscan trabajo activamente del total de la oferta laboral potencial (personas en edad de trabajar).
Fuente: EH-INE, 2014-2017

Mapa 1
Norte amazónico de Bolivia

Fuente: PNUD, 2008.

Cuadro 5
Empresas exportadoras de castaña sin cáscara (0801.22.00.00)[1]

Nº	Nombre	Teléfono	Correo electrónico/sitio web	Dirección	Ciudad
1	Sociedad Agrícola Industrial Blacutt Hermanos S.R.L.	(591-3) 8522900	jeblacutt@hotmail.com	Av. Atanasio Jorda 222	Riberalta, Beni
2	Beneficiadora de Almendras Urkupiña S.R.L.	(591-3) 8523287	ceciliolg@hotmail.com	c. Medrano Chávez 259	Riberalta, Beni
3	Almendras Bolital S.R.L.	(591-3) 8523173	Bolital_cer@hotmail.com	Av. Industrial 551	Riberalta, Beni
4	Beneficiadora San Agustín S.R.L.	(591-3) 8523865	sanagustinpando@hotmail.com	Av. Fuerza Naval 1450	Riberalta, Beni
5	Tahuamanu S.A.	(591-3) 8422460	www.tahuamanu.com marcodelcastillo@tahuamanu.com	Av. Tahuamanu 52	Cobija, Pando
6	Manutata	(591-3) 8523509	www.amazonasmanutata.com ceciliolg@hotmail.com	Av. Héroes del Chaco 488	Riberalta, Beni
7	Tropical Fruit Delights Agroinbo S.R.L.	(591-4) 4717810	tfdagroinbo@hotmail.com	c. Jacarandá 291	Cochabamba
8	Corporación Agroindustrial Amazonas S.A.	(591-3) 8523118	ceciliolg@hotmail.com	Av. El Maderero	Riberalta, Beni
9	Hermanos Cárdenas S.R.L.	(591-3) 8523021	www.cardenas.com.bo christian@cardenas.com.bo	Av. Amazónica esq. San Ramón s/n	Riberalta, Beni
10	Green Forest Products S.A.	(591-3) 8524822	carlosvaldezshecker@gmail.com	Av. Ejército Nacional 1401	Riberalta, Beni
11	Empresa Boliviana de Almendra y Derivados EBA	(591-2) 2145279	www.eba.com.bo eba@eba.com.bo	Av. 20 de Octubre esq. Campos 2665	La Paz
12	Ecofruit Ltda.	(591-2) 2311958	ecofruitbolivia@hotmail.com	Av. Montes 768	La Paz
13	Eximcruz S.R.L.	(591-3) 2850412	eximcruz@hotmail.com	Carretera Cobija-Porvenir s/n	Cobija, Pando

[1] Según código internacional NANDINA.
Nota: las empresas 5 y 13 exportan también castaña con cáscara.
Fuente: IBCE, diciembre de 2015.

Cuadro 6
Empresas exportadoras de castaña a la UE 2016

Nº	Empresa	Total	
		Toneladas	MM de $us
1	Benef. Almendras Urkupina S.R.L.	5.472	41,5
2	Tahuamanu Sociedad Anónima	2.170	14,2
3	Corpor. Agroind. Amazonas S.A.	1.307	9,8
4	Green Forest Products S.A.	1.150	8,5
5	EBA	1.052	8,4
6	Soc. Agr. Ind. Blacutt Hermanos S.R.L.	1.024	7,7
7	Manutata	1.010	7,5
8	Beneficiadora San Agustín S.R.L.	786	5,8
9	Hugo Aramayo Vidal	688	5,0
10	Rolando Bowles Rivero	320	2,3
11	Hermanos Cárdenas S.R.L.	303	2,2
12	Horacio Gamarra Tellez	258	2,0
13	Bettsy S. Saucedo A. de Valdivia	225	1,7
14	Ecofruit Ltda-	224	1,7
15	Pablo Julio Aue de Barneville	208	1,7
16	Giovana Estela Maldonado Arteaga	192	1,4
17	Tropical Fruit Delights Agroinbo S.R.L	161	1,2
18	Indus. Forest. Cabrera Tavolara	144	1,1
19	Unionex S.R.L.	96	0,7
20	Almendras Bolital S.R.L	80	0,6
21	Eximcruz S.R.L.	64	0,5
22	Harold Miguel Claure Lens	50	0,3
23	Desiderio Mencia Miranda	48	0,3
	TOTAL GENERAL	**17.034**	**126,1**

Fuente: Datos de INE 2016.
Elaboración: CEDLA.

CONTRATO TEMPORAL POR LA ZAFRA DE LA CASTAÑA GESTIÓN 2017-2018
Nº 001147

Conste, por el presente contrato de trabajo que refrendado por autoridad competente surtirá los efectos que contempla el Artículo 22 de la Ley General de Trabajo, bajo las cláusulas y condiciones siguientes.

PRIMERA: "PARTES CONTRATANTES".- Son partes del presente contrato.

1.1. El Sr. ..... mayor de edad por ley, con C.I. Nº ..... (Empresario, Barraquero, de centros castañeros) ..... que en adelante se denominará el CONTRATANTE.

1.2. El Sr. ..... mayor de edad y hábil por ley, domiciliado en ..... con C.I. Nº ..... que en adelante se denomina CONTRATADO (Zafrero)

SEGUNDA: "DEL CONVENIO".- Se dará estricto cumplimiento al presente contrato que es de mutuo acuerdo suscrito el 5 de diciembre del 2017 entre Representantes Barraqueros de la Región Amazónica AARENARMAPA, ASPROGOAL, y la Federación de Trabajadores Castañeros, del departamento de Pando, en el cual se establecen las condiciones para la realización de la zafra 2017-2018, desde el comienzo hasta la finalización de la misma; contrato basado en el convenio mencionado y que tendrá el carácter de cumplimiento obligatorio por todo aquel que contrate zafreros conforme a Ley.

TERCERA: (DEL CONTRATATO).- El contratado se compromete a prestar sus servicios en calidad de zafrero de la castaña en el lugar denominado ..... por el lapso de que dure la zafra computables a partir de la firma del presente contrato.

3.1. El contratante, a solicitud del trabajador le hace entrega de lo solicitado la suma de (Bs..... ..... 00/100 bolivianos) cuyo monto se descontará del producto a entregar (castaña) al finalizar la zafra, aclarando que el anticipo es ocasional y voluntario, anticipo que en caso, que el contratado desista a no viajar deberá proceder a la devolución total, quedando inmediatamente disuelto el presente contrato y, en caso, de no devolver el anticipo su conducta se adecuará al tipo penal establecido por el Art. 335 del Código Penal (Estafa).

3.2. El Contratante, deberá presentar las planillas del personal contratado con la fotocopia del carnet de identidad del contratado y del contratante (Art. 53 LGT).

CUARTA: (DEL TRABAJO INFANTIL).- Tanto el contratado como el contratante se comprometen de forma voluntaria a evitar y no tolerar por acción u omisión toda forma de TRABAJO INFANTIL explotación laboral y discriminación de cualquier índole.

QUINTA: "DEL TRANSPORTE DEL ZAFRERO".- El Contratante correrá con todos los gastos de traslado y viático de alimentación Art. 9 LGT de Bs 70,00 para el trabajador y su pareja y de Bs 160,00 para el trabajador y cuatro miembros de su familia, tanto de ida como de vuelta del contratado, en función de usos y costumbres sean estos aéreos, fluviales o terrestres, en las condiciones aceptables y adaptables a la realidad regional, brindando la seguridad y comodidad que el caso requiera, sin que esto signifique deducción alguna del saldo del zafrero; asimismo el Contratante deberá presentar a la autoridad competente las planillas de viáticos de alimentación debidamente firmada por el trabajador.

4.1. El Contratado se compromete estar en condiciones óptimas de viajar al sitio determinado de trabajo el día y hora indicada anticipadamente. En caso de que el contratado no estuviere presente a la hora indicada del viaje este asumirá los gastos de su traslado hasta la barraca o centro castañero.

4.2. Queda terminantemente prohibido el embarque del zafrero en estado de ebriedad a cualquier medio de transporte, así como también el consumo de bebidas alcohólicas durante el viaje y en el lugar de trabajo.

4.3. En caso que el traslado de los zafreros sea en vehículos de alto tonelaje, camiones Volvo, no se excederá de 60 zafreros.
4.4. El contratante tiene la obligación de proporcionar al zafrero, una vez este llegue al centro castañero, seguridad habitacional y condiciones adecuadas en el lugar.

SEXTA: (DE LA ATENCIÓN MÉDICA).- El contratante tiene la obligación de asistir con atención médica y medicamentos gratuitos en caso de cualquier enfermedad proveniente del trabajo o ACCIDENTE durante la recolección de la castaña. Teniendo que contar en el campamento con botiquín completo para la atención de emergencia del contratado además de gestionar el acceso de las brigadas de salud a los centros castañeros (Art. 75 D.R. – LGT), en caso de muerte por accidente de trabajo el contratante indemnizará conforme a ley. El empleador deberá presentar el aporte del seguro de salud de afiliación del contratado y su familia.

SÉPTIMA: (DE LA DOTACIÓN DE HERRAMIENTA).- El contratante dotará de herramienta de trabajo al zafrero (una bolsa castañera de 3 cajas de almendra y un machete) conforme establecen los (Arts. 174 al 183 de la LGHSOB).

OCTAVA: (DEL PRECIO DE LA CAJA DE LA CASTAÑA).- El precio de la caja de la castaña se regirá de acuerdo a las siguientes cláusulas:

7.1. El contratante por cada caja de castaña entregada en payol, cancelará a favor del zafrero contratado la suma de Bs..... 00/100 bolivianos) por caja, precio estipulado a través del presente convenio.

NOVENA: (ENTREGA DE LA CASTAÑA).- El contratante recibirá y medirá el producto de castaña a cada uno de sus zafreros de forma periódica, entregando el recibo correspondiente, y en su totalidad al finalizar la zafra.
9.1. El zafrero entregará el producto con calidad: sin ombligo, sin cortadas, chías, podridas, basura, el mismo que será cubicado o medido en presencia del contratado utilizando para el efecto una caja con las siguientes medidas; interiores 51 cm de largo, 35 cm de alto y 27 cm de ancho más una sacudida y rasante.

DÉCIMA: (DE LA VENTA A TERCEROS).- El Contratado está prohibido de vender el producto a terceras personas debiendo en consecuencia entregar absolutamente toda la castaña recolectada al contratante, quien hará la entrega del recibo correspondiente donde se estipule la cantidad y fecha de entrega del producto.
En caso de que el contratado vendiera el producto a terceros se le iniciará las acciones legales correspondientes.

DECIMA PRIMERA: (DE LOS ARTÍCULOS DE PRIMERA NECESIDAD).-
10.1. El contratante adecuará los precios de los artículos de primera necesidad sin sobrepasar los parámetros establecidos por Ley (Art. 77 LGT y Art. 77 DR).
10.2. El contratante deberá entregar al zafrero recibo o constancia de los artículos de primera necesidad y otros al momento de entrega de los mismos.

DÉCIMA SEGUNDA: (PROHIBIDA LA CAZA, TALA INDISCRIMINADA Y OTROS).- Las partes contratantes y contratadas en el área de cumplimiento a lo establecido en Ley 1333 del Medio Ambiente y el Convenio de fecha 11 de diciembre de 2007 suscrito en el SERNAP, (convenio exclusivo para los que ingresan al área de Reserva Nacional de Vida Silvestre Amazónica MANURIPI) en los lugares de recolección de la castaña, se obligan a no efectuar la caza indiscriminada de animales silvestres, tala de árboles maderables no maderables.

DÉCIMA TERCERA: (DEL PAGO DE SALDOS).- El contratante, a la conclusión del contrato (finalizando la zafra), cancelará en efectivo, a favor del contratado, los saldos que estuviesen adeudados, en un plazo no mayor a los QUINCE DÍAS computables a partir de la llegada del zafrero al lugar de origen.

En caso de incumplimiento por parte del contratante se aplicará la multa de 30% Art. 9 del DS 28699 de 1 de mayo de 2006 y Resolución Ministerial 44/09 de 8/07/2009.

13.1. En caso que no hubiere materia prima en el centro de recolección, previa verificación del responsable de la barraca o del centro castañero se dará por finalizada la zafra y la recisión del contrato.

13.2. Al finalizar la zafra y de existir deuda justificada (enfermedad o falta de almendra y otras) por parte del zafrero la deuda quedará para ser pagada en la próxima zafra u otra modalidad.

13.3. Del jornal.- Se pagará a favor del zafrero un jornal de Bs 110 Sin alimentación y Bs 90 con alimentación. En actividades fuera de la recolección de la castaña.

14.4. Presentación de Liquidación.- El contratante deberá presentar la liquidación correspondiente en el plazo establecido por ley, debidamente firmado por el trabajador (Art. 9 DS 28699 de 1 de mayo de 2006 y RM Nº 447/09 de 08/07/2009).

DÉCIMA CUARTA: (DE LA CONCILIACIÓN).- Si el contratante tuviere alguna deuda que se justifique al finalizar la zafra con su zafrero y/o viceversa, dicha deuda será conciliada en las Oficinas de la autoridad competente en coordinación con los directivos de la Federación de Trabajadores Zafreros de la Goma y la Castaña de la región amazónica de Pando.

Así como también toda controversia que fuera resultante del trabajo de la zafra de la castaña será resuelta y/o tratada a través del diálogo entre partes, interviniendo para el efecto la Federación de Trabajadores de la Goma y la Castaña de Pando y la autoridad competente (Autoridades Administrativas) y Judicial.

DÉCIMA QUINTA: (DE LA CONFORMIDAD).- En señal de conformidad con todas y cada una de las cláusulas con todos los términos relacionados precedentemente, los integrantes manifestamos nuestra conformidad y aceptación de libre y espontánea voluntad por la cual firmamos.

Cobija, ... de ..... de 2017

CONTRATANTE

CONTRATADO

https://blog.cedla.org/sgp

PROMOVIENDO DERECHOS HUMANOS Y LABORALES A TRAVÉS DEL
SGP+

El "SGP+" es un instrumento de la política comercial de la UE, que libera de aranceles a las exportaciones, de los países en desarrollo, a cambio del respeto de los tratados internacionales de derechos humanos, laborales, medio ambiente y buen gobierno.

PROMOVIENDO DERECHOS HUMANOS Y LABORALES A TRAVÉS DEL SGP+

DEMOCRACY REPORTING INTERNATIONAL

cedla
centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario

Achumani, Calle 11 N° 100
entre García Lanza y Alexander
Telf: 2794740 • 2799848
E-mail: info@cedla.org
URL: www.cedla.org
Casilla 8630
La Paz - Bolivia

https://blog.cedla.org/sgp

Con el apoyo de
la Unión Europea