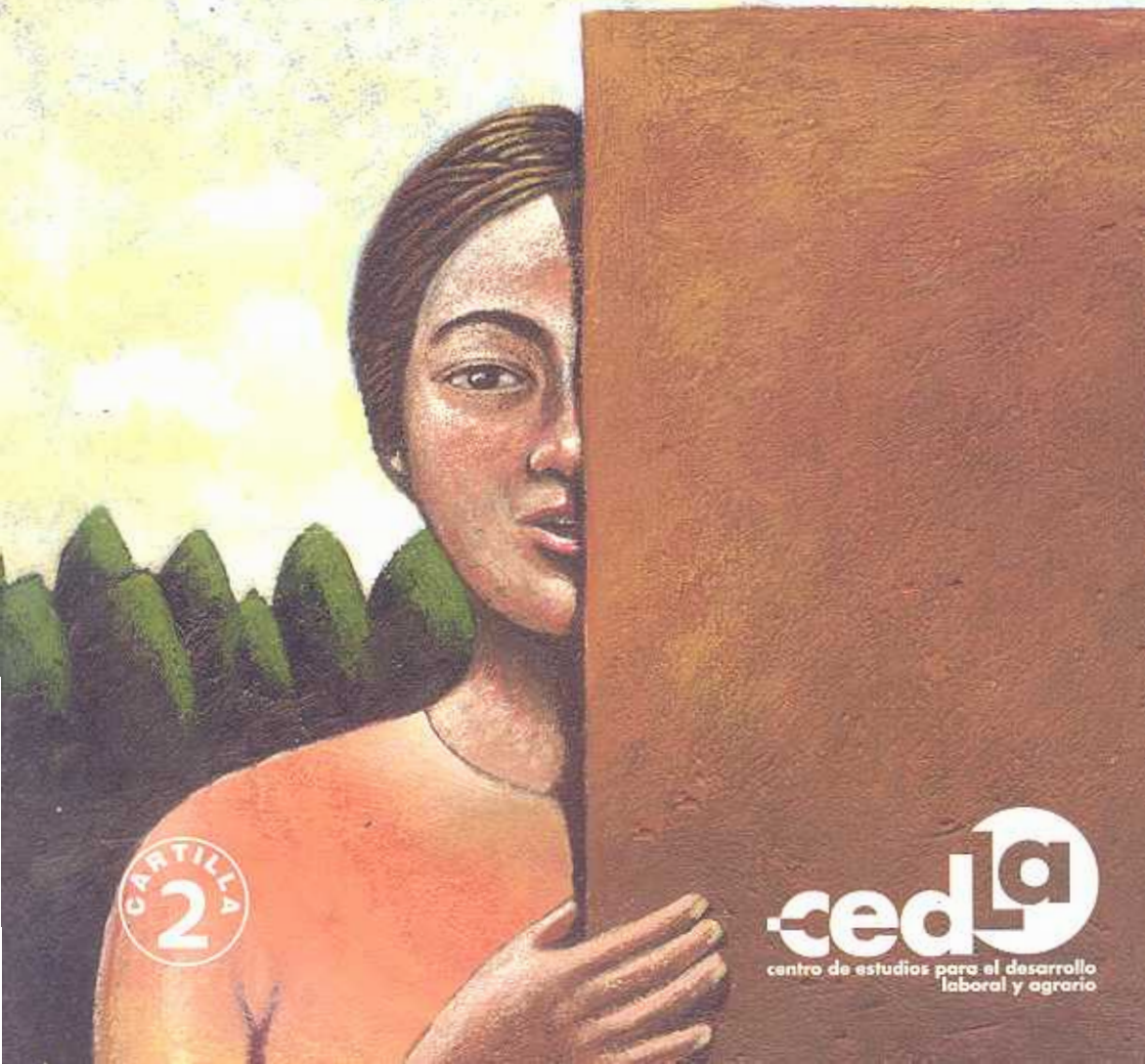


Con alma de castañera

M-5441

Las beneficiadoras por dentro

Condiciones de trabajo en la industria castañera



CARTILLA
2

cedla
centro de estudios para el desarrollo
laboral y agrario



Con alma de castañera

Las beneficiadoras por dentro

Condiciones de trabajo
en la industria castañera



La Paz, Bolivia

2004

Con alma de castañera N° 2

Las beneficiadoras por dentro

Condiciones de trabajo en la industria castañera

Primera edición, marzo 2004

Editor: Centro de Estudios
para el Desarrollo
Laboral y Agrario
(CEDLA)

Depósito legal: 4-2-484-04

Impresores: EDOBOL
241 04 48

Impreso en Bolivia
Printed in Bolivia

Este proyecto cuenta con el apoyo del Fondo Ontwikkelings Samenwerking (FOS)

Contenido

Presentación	5
¿Qué tipo de empleo crea la castaña en Riberalta?	9
Condiciones de trabajo de las quebradoras.....	15
El pago a destajo, ¿a quién favorece?	17
El perjuicio de un contrato temporal a destajo	18
Salarios y beneficios mal pagados	20
Jornadas largas e intensas para ganancia del empresario	25
Las mujeres, el trabajo y la maternidad	26
La seguridad social casi no existe	29
El problema de las AFPs	31
¿Cuántos años tiene que trabajar una castañera para jubilarse?	32
Las dificultades para usar la Caja de Salud	34
Derechos que las castañeras y sus sindicatos deben exigir	37

M-5441

Presentación

El sistema económico distingue a los empresarios de los trabajadores y trabajadoras; es decir, distingue a quienes son dueños de las fábricas, maquinarias y capital, de quienes sólo cuentan con sus manos para vender su fuerza de trabajo.

La industria castañera se ubica en este sistema. La castaña se vende a otros países a precios que benefician sólo a los empresarios exportadores. Para aumentar sus ganancias, estos empresarios bajan los salarios de la fuerza de trabajo de la castaña, donde están miles de mujeres conocidas como las quebradoras de la castaña.

Para mantener sus fuentes de empleo, las quebradoras hacen acuerdos salariales con los empresarios, de los que nunca salen con ventaja. Cada año, el salario es un asunto de conflicto y confrontación.

Pero ese no es el único problema que enfrentan las obreras de la castaña. El conjunto de las condiciones laborales que les ofrecen los empresarios no respeta las leyes laborales vigentes en el país. Esto se repite en cada galpón de las empresas beneficiadoras donde se realiza el quebrado de la castaña.

Para conocer mejor lo que ocurre y lo que norman las leyes laborales, entregamos el documento N° 2 "Las beneficiadoras por dentro. Condiciones de trabajo en la industria castañera". Este documento es parte de la serie "Con alma de castañera" y tiene el propósito de alimentar la reflexión y el debate entre las castañeras desde su condición de trabajadoras fabriles y a partir de su permanente lucha y resistencia por mejorar sus condiciones laborales.

¿Qué tipo de empleo
crea la castaña
en Riberalta?

El trabajo de la castaña genera mucho empleo en Riberalta. Todos los trabajadores y trabajadoras que participan en este proceso, deberían estar amparados por las normas que regulan el trabajo en Bolivia, aunque se trate de empleo permanente o temporal.

La zafra ocupa alrededor de 7 mil familias durante 3 meses al año, y el pelado o quebrado emplea un poco más de 4 mil trabajadoras durante 8 meses al año.

El empleo generado por la castaña en Riberalta

	Nº de empleos	Meses al año
Dueños o gerentes	14	12
Quebradoras	2.029	8
Ayudantes	2.151	8
Embalado, carga, etc.	574	8
Personal administrativo	15	12
Zafreros	4.060	3
Contratista	420	4
Cargadores/limpiado	840	6
Personal de barracas	490	12
Operadores de botes	413	6
Dueños de barracas	245	6
Comunarios	2.940	3
Transportistas	105	3
Intermediarios	196	5
Total	14.492	

Esta realidad plantea que la temporalidad es el principal problema de los trabajadores por la gran inseguridad en la que viven ya que pueden pasar entre 4 a 9 meses sin trabajo.

¿Cuántas personas trabajan todo el año y cuántas deben sobrevivir sin un empleo permanente?

Se afirma que casi 15 mil personas trabajan en la castaña, pero este es un cálculo estimado porque es imposible saber cuántas personas trabajan realmente como ayudantes de quebrado y cuánta mano de obra familiar se utiliza en la zafra.

Algunos estudios señalan que la población trabajadora del quebrado es superior a 8.000 personas, mientras la Federación Regional de Fabriles habla de 10.000 trabajadoras/es.

Por ello, en el caso de las quebradoras, es preferible calcular cuántas "jornadas completas" de trabajo se precisan para producir la castaña que se exporta, para llegar a la conclusión de que se necesitan 4.180 personas trabajando todo el día.

Una jornada de un día puede ser completada por una, dos o hasta tres personas, dependiendo de su edad y su capacidad de quebrado. Esto hace que el número de personas involucradas en la industria castañera se duplique o triplique.

De las 4.180 quebradoras, menos de la mitad tiene relación contractual con las empresas a las que llama "dueñas de cuenta". Los y las ayudantes son subcontratadas y no figuran como trabajadoras de las beneficiadoras.



Con la ley en la mano

¿Eso quiere decir que sólo las "dueñas de cuenta" están protegidas por la ley?

No. El régimen laboral aplicable a las trabajadoras del quebrado o beneficiado de la castaña no se aplica sólo a las "dueñas de

cuenta", sino a todas las trabajadoras que aportan en las plantas beneficiadoras y cuya producción beneficia al empresario. Es decir que todas y todos los trabajadores son asalariados.

Aunque muchos empresarios lo nieguen, existen disposiciones que establecen cuándo una trabajadora/or se encuentra bajo una relación laboral sujeta a la ley.

Estas son esas disposiciones:



Con la ley en la mano

Decreto Supremo 23570

Establece las características esenciales de una relación laboral

Artículo 1:

- a) la relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador
- b) la prestación del trabajo por cuenta ajena
- c) la percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación

Artículo 2:

Toda persona natural que preste servicios con las características señaladas está protegida por la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro que realice, así como la forma expresa del contrato, o de la contratación verbal si fuere el caso.

Artículo 3:

Todo pago pactado, efectuado o por efectuarse, en contraprestación a los servicios acordados constituye una forma

de remuneración o salario como ser el sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por hora, por producción o el pago a porcentaje.



Con la ley en la mano


¿Cuál es el régimen laboral específico para las castañeras?

El régimen laboral se encuentra contenido en tres resoluciones supremas del 15 de julio de 1971:

- Resolución Suprema N° 158242 que dice que los propietarios de las empresas deben tener almacenes en sus instalaciones para administrar productos de primera necesidad a precio de costo a las trabajadoras.
- Resolución Suprema N° 158243 que identifica a las quebradoras de castaña como trabajadoras fabriles.
- Resolución Suprema N° 158244 que hace extensivos los alcances del Código de Seguridad a las quebradoras en los regímenes de enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

Ahora se conocerá cómo los empresarios intentan desligarse de sus obligaciones con las quebradoras de castaña.

Condiciones
de trabajo
de las quebradoras



En el sector fabril de las castañeras, el trabajo a destajo o por producto, es la principal modalidad laboral.

El pago a destajo, ¿a quién favorece?

El pago a destajo o por producto tiene dos características: por una parte lleva a la subcontratación y, por otra, eleva el grado de explotación de la castañera que, buscando ganar un poco más, intensifica su jornada.

Como se sabe, en las beneficiadoras de castaña existen dos categorías de quebradoras: las "dueñas de cuenta", que son contratadas por la empresa, y las ayudantes de quebrado, que son subcontratadas por la "dueña de cuenta".

Como vemos en el cuadro siguiente, esta modalidad lleva a la explotación de las obreras por las propias obreras en beneficio de la empresa, creando peleas y desunión entre la clase trabajadora.

Comparación de condiciones laborales entre una dueña de cuenta y una ayudante de quebrado (en dólares para 2003)

		Dueña de cuenta	Ayudante	Diferencia
Salario	Diario	3,56	2	1,56
	Mensual	71,12	40	31,12
	Anual	568,96	320	248,96
Beneficios	Aguinaldo	Tiene	No tiene	--
Sociales	Finiquito	Tiene	No tiene	--
Seguro	Caja	Tiene	No tiene	--
Social	AFP	Tiene	No tiene	--

Como el pago a destajo es un pago por producto, las obreras aumentan el número de horas y la intensidad de su trabajo. Todas las obreras, en el afán de producir más en menor tiempo, hacen que a la larga el tiempo necesario para pelar una cantidad de castaña disminuya y con ello provocan un abaratamiento del salario.



Con la ley en la mano

¿Existen diferentes derechos entre las "dueñas de cuenta" y las ayudantes?

No. Las "dueñas de cuenta" y las ayudantes son asalariadas del empleador. Las "dueñas de cuenta" no pueden operar como "contratistas" o "subcontratistas" porque todo el trabajo subcontratado va en beneficio directo del empresario.

Eso significa que las y los ayudantes contratados para el quebrado de castaña deben beneficiarse también de todos los derechos laborales que establecen las leyes.

El perjuicio de un contrato temporal a destajo

En las empresas, de cada 10 personas que trabajan, 9 pelan la castaña. Los contratos de trabajo son firmados por escrito sólo en contadas empresas; en la mayoría se realizan de forma verbal, levantando listas de las trabajadoras por la temporada de zafra. La característica central de los contratos es que duran usualmente 8 meses o mientras dure la materia prima.

Este tipo de contrato perjudica a las trabajadoras porque no les permite acumular antigüedad, facilita el engaño en el pago de dominical, evita que gocen del beneficio de la vacación pagada y crea problemas e injusticias en el cobro de finiquitos.

Esta forma temporal de organizar el trabajo, propia de las actividades agrícolas, no corresponde a una organización de tipo industrial como es el beneficiado de castaña, porque los empresarios deberían ser responsables de proveer de materia prima a sus trabajadores todo el año.



Con la ley en la mano

¿El contrato por 8 meses impide entonces que las quebradoras gocen de sus beneficios?

No. Para el pago de beneficios sociales y la calificación de años de servicios (antigüedad y otros) de las trabajadoras asalariadas del beneficiado de la castaña deben reconocerse los periodos de trabajo entrecortados en los que las quebradoras trabajan para un mismo empleador; o, de lo contrario, debe pagarse duodécimas al término de cada periodo de 8 meses.

Además, corresponde el pago de dominicales a las trabajadoras asalariadas a destajo, es decir que tienen derecho al pago de salario por el día domingo no trabajado, cuando hubieran trabajado las jornadas diarias completas de la semana conforme al Decreto Supremo 3691 de 03/04/54.

El trabajo a destajo hace que las quebradoras alarguen sus jornadas diarias, lo que conviene a los empresarios porque así acortan el tiempo de funcionamiento de las empresas en el año ahorrando dinero en luz, agua y todos los beneficios que tendrían que pagar si las obreras estuvieran trabajando todo el año.

Esta misma acumulación de años trabajados habilitaría a las/los fabriles de la castaña para cobrar el quinquenio, que es un ahorro del trabajador ya que el empresario, pasados cinco años de labor continua, debe cancelar al obrero el valor de cinco sueldos juntos.

Salarios y beneficios mal pagados

Los empresarios prefieren los contratos a destajo porque así no sólo pueden variar el salario de las quebradoras de acuerdo a la temporada, sino que los utilizan también para calcular otros beneficios que les corresponden a las quebradoras.

Por ejemplo, el aguinaldo y el finiquito son calculados en base al promedio de los tres últimos meses que dura el quebrado, temporada en la cual el rendimiento de castaña es más bajo porque el fruto ya se encuentra podrido.

En el siguiente gráfico se puede ver un ejemplo de estos cálculos suponiendo un ingreso de la quebradora de 600 Bs., en los mejores meses, y con un pago permanente de 1,5Bs. por kilo de castaña de primera.

Este pago, denominado "finiquito" por las quebradoras, corresponde a las duodécimas de aguinaldo de una trabajadora. A esto la empresa debe aumentar el pago de duodécimas de vacación y duodécimas de la prima anual de utilidades que la mayoría de las empresas desconocen.

Sin embargo, lo peor de estos cálculos es que ni siquiera el salario mensual que perciben corresponde a lo que indica el salario mínimo nacional de los trabajadores.

**Salario diario de una
quebradora para el año 2003
(en Bs)**

Calidad de la Castaña	Kilos	Precio por kilo	Salario total
Primera	16,9	1,5	25,35
Segunda	0,5	0,6	0,30
Tercera	1,0	0,5	0,50
Cuarta	0,4	0,4	0,16
Quinta	1,2	0,3	0,36
Total	20,0		26,67

El siguiente cuadro muestra cómo ha disminuido el pago por kilo de castaña pelada. En 1997, el precio era de 25 centavos de dólar por Kg. A partir de ese año, a pesar de que las empresas aumentaron la exportación, el precio cayó hasta 20 centavos de dólar. El resultado fue una caída del salario en un 20%, lo que implica más de medio millón de dólares menos para el conjunto de las trabajadoras del quebrado.

**Caída en el pago del precio
de la castaña pelada en dólares**

Año	Centavos por kilo
1997	0,25
1998	0,24
1999	0,22
2000	0,23
2001	0,21
2002	0,20
2003	0,20

▪ El salario real

Otra forma de saber si el salario que se gana es justo, es compararlo con las cosas que se pueden comprar de la canasta básica para una familia. Este es el salario real.

Las compras básicas de una familia castañera en Riberalta cuesta 538 Bs. al mes. El gasto de una familia se completa con los servicios (educación, agua y luz), la vivienda (alquiler) y ropa que alcanzan a 865 Bs.

Gastos de una familia fabril castañera (promedio)

Artículos	Consumo mes	Precio total (Bs)	
		Habilito	Mercado
Azúcar	10 kg	30	25
Aceite	4 litros	16	22
Arroz	24 kg	72	72
Carne	14 kg	109,2	96,6
Fideo	20 kg	90	80
Leche en polvo	1/4 lata	14	12
Tomate	4 kg	16	14
Cebolla	4 kg	10	8
Té	2 cajas	4	3
Café	1 kg	24	20
Pan	45 doc.	135	135
Huevos	4 doc.	20	18
Plátano	8 doc.	18	14
Yuca	2 arrobas	22	18
Total alimentos		580,2	537,6
Ropa		50	50
Alquiler		150	150
Luz		50	50
Agua		27	27
Educación		50	50
Total otros		327	327
TOTAL GENERAL		902,2	864,6

Comparado el ingreso promedio de 533 Bs. con el gasto mensual, podemos concluir que el salario de una quebradora sólo llega a cubrir el 62% requerido para la subsistencia de la familia.

Jornadas largas e intensas para ganancia del empresario

La jornada laboral diaria de las quebradoras dura 13 horas, de las cuales se emplea una hora para el desayuno y el almuerzo. Así, en promedio, las horas efectivas de trabajo para quebrar 50 kg de castaña es de 12 horas.

Como el trabajo es continuo, esa hora de la comida debe ser asumida por el empleador como hora de descanso que dispone la ley.

Jornada de trabajo de una quebradora de castaña		
a. m.	03:00	Llegada y pedido de 50 kg de castaña.
	03:30	Comienza el quebrado.
	06:30	Descanso para tomar desayuno.
	07:00	Retoma el quebrado de castaña.
p. m.	13:00	Termina de pelar la tarea asignada.
	13:10	Descanso para almorzar.
	13:30	Selección de castaña por calidad.
	14:30	Recorte de castaña.
	15:30	Entrega de castaña para ser pesada.
	16:00	Salida de la feneficiadora.



Con la ley en la mano

¿La jornada laboral se ajusta a ley?

No. En las empresas se trabaja de lunes a viernes, lo que hace un total de 65 horas de trabajo en la semana.

Según la Ley General del Trabajo (LGT), la jornada no debe exceder las 8 horas diarias, ni las 40 horas semanales en el caso de las mujeres, por lo que el trabajo de quebrado se sobrepasa en 5 horas diarias y 25 horas a la semana.

Además ya que el ingreso —por motivos del clima en el Oriente— es a las 3 de la mañana, parte de la jornada debería ser reconocida como trabajo nocturno.

Trabajar 12 horas diarias en una labor repetitiva y agotadora no sólo viola la LGT sino principalmente afecta la salud de las trabajadoras, deteriorando incluso las relaciones en la familia porque se deja a las y los hijos el cuidado de la casa y de los hermanos menores.

El descanso de la trabajadora para reiniciar la nueva jornada no es suficiente y muchas veces inician un nuevo día ya cansadas. Con todo ello, la intensidad y extensión de la jornada contribuye a que las expectativas de vida de las quebradoras disminuyan.

Las mujeres, el trabajo y la maternidad

Entre los varios trabajos que cumplen las mujeres, se encuentra la crianza de los hijos/as y otras labores domésticas. Por ello, muchas mujeres no son contratadas o pierden el empleo cuando exigen un mínimo de apoyo por parte de las empresas en su responsabilidad materna. Esto crea temor en las trabajadoras por lo que las empresas aprovechan la modalidad de contratación a destajo para no cumplir la Ley General del Trabajo que protege la maternidad.

Revisemos cuáles son esos derechos para exigirlos de manera individual o colectiva, como demanda de los sindicatos. Su cumplimiento, por ser obligatorio, debe ser demandado al empresario; en tanto que su incumplimiento, debe ser penalizado por el Ministerio del Trabajo.



- **Estabilidad en el trabajo durante el embarazo y hasta que el hijo/a cumpla un año**

La Ley 975 dispone la inamovilidad de la mujer de su puesto de trabajo en el período de gestación hasta un año del nacimiento del hijo. También manda que, durante la gestación, el empleador cuide que el trabajo de la embarazada sea desarrollado en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial.

- **Permiso pagado para dar a luz**

El Decreto Ley 13214 determina que las mujeres tienen derecho a un permiso de 90 días por la incapacidad temporal que causa la maternidad, con goce de su salario, de 45 días antes y 45 días después del parto.

- **Subsidio de lactancia y bono de natalidad**

El Código de Seguridad Social otorga prestaciones en especie y en dinero a la mujer embarazada. La primera, conocida como subsidio prenatal y de lactancia, consiste en la entrega mensual de productos lácteos y sal yodada por valor de un salario mínimo a las mujeres gestantes desde el quinto mes de embarazo hasta que su hijo cumpla un año de edad. La prestación en dinero, conocida como bono de natalidad, consiste en el pago, por única vez, de un salario mínimo por el nacimiento de cada hijo.

- **Horario de lactancia**

La Ley General del Trabajo dispone que, durante la lactancia, las mujeres tendrán derecho a pequeños descansos, no inferiores en total a una hora, que se conoce como “la hora de lactancia”.

- **Creación y mantenimiento, por cuenta del patrón, de guarderías infantiles**

La Ley General del Trabajo dispone que las empresas que ocupan más de 50 trabajadoras deben mantener salas cuna. Estos espacios para los hijos/as deben ser anexos pero independientes al local del trabajo, donde las mujeres podrán amamantar a sus hijos y dejarlos al cuidado de especialistas mientras permanezcan en sus labores.

La seguridad social
casi no existe

Veamos las características y problemas que presentan los aportes de jubilación a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) y la Caja de Salud.

El problema de las AFPs

Las trabajadoras fabriles se oponen a su afiliación obligatoria a las AFPs por varios motivos:

- las desventajas que presenta este sistema individual para las personas de bajos ingresos,
- la temporalidad de su trabajo (que reduce sus posibilidades de cotizaciones),
- la desconfianza que genera el sistema privado de pensiones las lleva a optar por invertir sus ahorros en la alimentación y educación de su familia pensando que a largo plazo es más seguro tener hijos bien educados que se hagan cargo de sus padres.

Veamos algunas reglas que el nuevo sistema de pensiones tiene y que perjudican a las trabajadoras castañeras:

1. Un trabajador se puede jubilar cuando haya reunido en su cuenta individual un capital suficiente que le permita el pago de una pensión hasta su muerte del 70% del total de su salario percibido durante los últimos 5 años de trabajo, sin importar qué edad tenga.
2. El dinero acumulado debe ser igual o mayor al 70% del promedio del salario mínimo nacional de los últimos cinco años de aporte; de lo contrario, el trabajador que haya alcanzado la edad de jubilación (65 años), recibirá una pensión equivalente al 70% del salario mínimo nacional, hasta que se le acabe el capital acumulado y no hasta su muerte.

3. Los cálculos que hacen los Fondos de Pensiones se basan en datos estadísticos sobre la esperanza de vida de las personas. Como en general las mujeres viven más, el monto que se exige a una trabajadora por ser mujer para jubilarse es mayor que el de un hombre.

¿Cuántos años tiene que trabajar una castañera para jubilarse?

Si nos regimos según el salario percibido por una castañera, su jubilación tendría que ser de 33,18 dólares mensuales, lo que contraviene a la Ley que fija la pensión básica en relación al salario mínimo nacional. Por lo tanto, si la trabajadora no tiene el capital suficiente pero ha alcanzado la edad de jubilación, le pagarán 40,13 dólares hasta que se agote su capital acumulado.

En el ejemplo del siguiente cuadro, una trabajadora de 65 años tendría una expectativa de vida de 20 años, pero su capital acumulado sólo alcanza para pagarle pensiones durante 16 años, quedando sus últimos 4 años sin renta. En caso que esta trabajadora quiera jubilarse a sus 50 años, tendría que haber iniciado sus aportes a las AFPs desde los 10 años.

Varios son los problemas de este sistema para la cobertura de un trabajo asalariado temporal. Veamos los más sobresalientes:

- El sistema está diseñado para un empleo estable, suponiendo que el trabajador asalariado, después de una vida de trabajo permanente y en ascenso, se jubila con su mejor nivel de ingreso. Nada más lejano a Bolivia, donde un trabajador transita del empleo al desempleo abierto, al subempleo, a la informalidad o, en muchos de los casos, a la migración temporal a países vecinos. Así, el ahorro requerido para una jubilación digna es una meta inalcanzable para la gran mayoría de los trabajadores bolivianos.

Años de trabajo requeridos para la jubilación de una quebradora

Edad de jubilación (años)	Salario mensual (\$us.)	Aporte anual a la AFP (\$us.)	Expectativa de vida después de jubilarse (años)	Ahorro en la AFP necesario (\$us.)	Número años de trabajo	Edad en que debería empezar a aportar (años)	Monto mensual que recibirá como jubilación (\$us.)
65	47,41	56,89	20	10.604	44	17	40
60	47,41	56,89	24	12.620	47	9	40

- Las expectativas de vida utilizadas para el cálculo por las AFPs son muy altas y no corresponden a la realidad boliviana. Según la Organización Panamericana de la Salud, en Bolivia se tiene una expectativa de 62 años de vida, corroborando este dato, según el censo del 2001 sólo el 4% de la población de Riberalta es mayor de 60 años. Contradictoriamente a esta información, la expectativa de vida utilizada actualmente por las AFPs en la jubilación es de 85 años. Este cálculo además desfavorece especialmente a las mujeres por su mayor expectativa de vida respecto a los hombres.
- Todas aquellas personas que ya hayan superado los 33 años y están aportando, no podrán alcanzar una jubilación hasta su muerte sino tendrían que jubilarse con un mínimo de renta y sólo por unos cuantos años.
- Por último, el uso que el Estado está dando a los ahorros de los trabajadores para cubrir el déficit fiscal y pago del Bonosol ha puesto en duda la solvencia de este sistema privado para asegurar la jubilación de las generaciones posteriores.
- A pesar de todos los problemas del nuevo sistema de pensiones, la jubilación es un derecho al cual ninguna trabajadora —entre ellas las quebradoras— debe renunciar.

Las dificultades para usar la Caja de Salud

Desde 1994, luego de movilizaciones sociales de la Federación Regional de Trabajadores Fabriles, se logró que todas las castañeras gocen del beneficio del seguro de la Caja de Salud.

Sin embargo, el servicio deficiente y la falta de personal médico en la región ha desalentado el uso de este servicio por parte de las trabajadoras. Según sus propias declaraciones, actualmente la mayoría no está asegurada por falta del trámite respectivo o porque no consideran que los servicios que presta satisfagan sus necesidades en salud.

Otro problema importante de la Caja es la poca cobertura que presta. En primera instancia, sólo tienen derecho a la afiliación las "dueñas

de cuenta" y no así las ayudantes que constituyen cuando menos la mitad de la fuerza de trabajo del quebrado.

En segundo término, por el hecho de que la gran mayoría de quebradoras son mujeres, hasta hoy se les niega el derecho de afiliación a sus cónyuges, produciendo discriminación contra los esposos.

Además, el horario continuo implantado en la Caja en Riberalta no les permite utilizar este servicio ya que coincide con los horarios de trabajo del quebrado de castaña.

Así, tanto el Estado como los empresarios en los hechos han dejado de aportar para que este seguro funcione de forma adecuada, lo cual, sumado a otros factores administrativos internos, precipitan la actual crisis del sistema de seguridad en salud.

Derechos que las
castañeras
y sus sindicatos
deben exigir

Para concluir, mencionemos una serie de derechos que las trabajadoras castañeras deben hacer respetar de forma individual y colectiva:

- *Derecho al trabajo.*
- *Derecho a un pago justo.*
- *Modificación del pago a destajo por trabajo de planta con horarios definidos.*
- *Derecho a que todas sean consideradas trabajadoras de la empresa, rompiendo con la lógica de dueña de cuenta y ayudante.*
- *Derecho al trato igualitario entre hombres y mujeres.*
- *Derecho a una jornada no mayor a 7 horas diarias y 40 horas semanales (en el caso de las mujeres).*
- *Derecho al pago dominical.*
- *Derecho a estar libres de acoso sexual.*
- *Derecho a la seguridad social que responda a las necesidades de las castañeras.*
- *Derecho a que las trabajadoras sean apoyadas en el cuidado de los hijos/as.*
- *Los precios en almacén de la empresa deben ser más bajos que en el mercado, ya que se compran al por mayor (denunciar ganancias que el empresario quiera obtener en el pago por habilito).*
- *Derecho a formar un sindicato y ser parte activa en la dirigencia y en las bases.*