

Con alma de castañera

M-5442

# ¿Por qué existe discriminación?

## Mujeres obreras en la industria castañera



**cedla**  
centro de estudios para el desarrollo  
laboral y agrario



Con alma de castañera

# ¿Por qué existe discriminación?

Mujeres obreras  
en la industria castañera



La Paz, Bolivia

2004

---

Con alma de castañera N° 3

¿Por qué existe discriminación?

**Mujeres obreras  
en la industria castañera**

*Primera edición, marzo 2004*

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

Depósito legal: 4-2-485-04

Impresores: EDOBOI  
241 04 48

*Impreso en Bolivia  
Printed in Bolivia*

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

# Contenido

|  |    |
|--|----|
| Presentación .....   | 5  |
| ¿Qué es la discriminación? .....                                   | 9  |
| Diferencias de género y discriminación<br>laboral .....            | 13 |
| Discriminación en el trabajo<br>de las castañeras .....            | 17 |
| Oportunidades de trabajo<br>para las mujeres en Riberalta .....    | 19 |
| Trato desigual a trabajadores<br>y trabajadoras .....              | 20 |
| • Las secciones en las empresas<br>tienen género .....             | 20 |
| • Los cargos de jerarquía son ocupados<br>por varones .....        | 21 |
| • Remuneración desigual .....                                      | 21 |
| • Formas de contratación y pago diferentes .....                   | 22 |
| • Desiguales condiciones de trabajo .....                          | 23 |
| • Acoso sexual .....   | 23 |
| El trabajo y la maternidad .....                                   | 25 |
| Derechos que las castañeras y sus sindicatos<br>deben exigir ..... | 27 |

Presentación



Las trabajadoras de la castaña cruzan día a día muchos senderos de discriminación. Como miles de mujeres de otros sectores laborales, las castañeras se enfrentan a la desigualdad en las empresas procesadoras de la castaña ubicadas principalmente en el norte amazónico.

¿Qué quiere decir esto? Que la sociedad boliviana en general, y la de Riberalta en particular, están marcadas por condiciones económicas sumamente injustas. La crisis obliga a las mujeres a buscar empleo, pero cada vez más se les ofrece empleos de baja calidad que no respetan sus derechos como personas, mujeres, obreras y madres.

Las condiciones injustas creadas por el sistema económico generan diferencias en el "trato" a varones y mujeres, en los salarios, en las jornadas laborales, en los cargos, en los contratos y en los beneficios sociales hasta generar y fortalecer un mundo de desigualdades amparadas por el silencio y el temor de perder la fuente de empleo ante el mínimo reclamo.

Para comprender esas condiciones desventajosas en las que las trabajadoras de la castaña desempeñan su labor, entregamos el documento N° 3: "¿Por qué existe discriminación? Mujeres obreras en la industria castañera".

Este documento forma 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 mujeres trabajadoras y desde el invaluable aporte que hacen a la economía del país y a sus propias familias.

¿Qué es la  
discriminación?

---

**E**n Riberalta 50 mil personas trabajan en la producción de la castaña. Después de la cosecha en los bosques, realizada por los zafreros en su mayoría indígenas, las empresas beneficiadoras de castaña emplean a miles de obreras mujeres para la etapa del quebrado de la castaña.

¿Y por qué existen tantas mujeres dedicadas al quebrado de la castaña?

Por un lado, la crisis económica ha obligado a las mujeres a buscar una fuente de empleo en la creciente industria castañera y, por otro, los empresarios han aprovechado la necesidad de ellas y sus familias para ofrecerles empleos de baja calidad, aumentando así sus ganancias y presionando a que las trabajadoras renuncien a sus derechos con tal de mantener esos ingresos.

Ese trato distinto que los empresarios dan a las personas, utilizando sus necesidades y sus diferencias, se llama **discriminación**. Por medio de la discriminación se crea y consolida un mundo de desigualdad. Existe discriminación de clase social, de raza, de edad y también de género.

- \* Hay **discriminación de género en la familia** cuando un niño va a la escuela y no tiene responsabilidades domésticas, mientras su hermanita, que podía ser muy buena estudiante, se queda en casa para ayudar a su mamá o encargarse del cuidado de sus hermanos. Cuando un marido, a pesar de que su esposa es muy buena en los negocios, no la deja trabajar por celos o por miedo a perder su dominio, y pone como pretexto que "la principal responsabilidad de la mujer es el hogar".
- \* Hay **discriminación en las empresas** cuando las trabajadoras de una fábrica, a pesar de desempeñar las mismas tareas que sus compañeros hombres, reciben menos salario y sus contratos son

temporales, mientras que los varones ya fueron contratados de manera permanente.

- Hay **discriminación en la sociedad** cuando se permite y tolera la violencia física, psicológica y verbal a las personas. En Bolivia, hasta 1995, cuando se aprueba la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar, ninguna norma sancionaba la violencia ejercida por un esposo sobre la esposa y muchas mujeres fueron golpeadas e incluso asesinadas sin que se pudiera seguir juicio al agresor porque los problemas en las familias se consideraban un "asunto privado".

Es importante comprender que hombres y mujeres somos diferentes, pero eso no quiere decir que por ser mujer una persona sea tratada con prejuicios y creencias negativas hasta eliminar sus derechos en el trabajo, la familia y la sociedad. Muchas veces se aceptan las diferencias de género como si la historia hubiera fijado un rol femenino eterno de sumisión y obediencia.

Los roles femeninos y masculinos en la sociedad no son naturales, vienen establecidos por una organización injusta de la sociedad y, al ser transmitidos por los padres y madres, se aceptan como normales y son retransmitidos a los hijos/as.

El gran desafío de las mujeres obreras es hacer notar que las diferencias no deben ser motivo de ningún tipo de discriminación.

Diferencias de género  
y discriminación  
laboral

Las diferencias entre hombres y mujeres generalmente se utilizan en el campo económico para abaratar los salarios de las mujeres y obligarlas a que acepten condiciones laborales desventajosas. A este hecho se llama **discriminación laboral**.

En todo el mundo la discriminación laboral de las mujeres puede presentar tres caras:

- 1 Cuando no se otorga las mismas **oportunidades de trabajo** a hombres y mujeres. A ellas —sobre todo a las menos calificadas— se les dificulta conseguir un empleo asalariado, estable y usualmente tienen que trabajar por cuenta propia.
- 2 Cuando la mujer asalariada o dependiente recibe un **trato diferente** al de los hombres en los salarios más bajos, contratos temporales, escasa capacitación en las empresas, fuentes laborales de poca responsabilidad e incluso acoso sexual.
- 3 Cuando las mujeres, además de trabajar, tienen la **responsabilidad de cuidado y crianza de los hijos/as**. Es más, algunos empresarios deciden no contratar mujeres ante la posibilidad de futuros embarazos.

### En la actualidad, ¿cómo se utiliza el trabajo femenino?

Desde 1985, los gobiernos bolivianos han incentivado la idea de que el desarrollo económico viene del aumento de las exportaciones. Los empresarios adoptaron el modelo de exportación en dos formas distintas: **la maquila** en zonas francas o **la cadena productiva**. Ambas están basadas en el uso intensivo de fuerza de trabajo, por ello algunas industrias prefieren contratar a las mujeres como fuerza obrera, principalmente en los rubros de telas, confección de ropa, calzados, alimentos, juguetes, joyería, muebles y castaña, entre otros.

¿Qué tienen que ver estas estrategias empresariales con las diferencias de género? Como en todos los países pobres y en crisis, las mujeres se ven cada vez más obligadas a buscar un empleo, pero cuando lo encuentran normalmente es con bajos salarios. Esto ocurre principalmente en la industria maquiladora y la subcontratación.

La idea de contratar mujeres está basada en un cálculo económico, pero también en prejuicios que los empresarios tienen sobre el trabajo femenino. Por ejemplo, se cree que las mujeres hacen un trabajo más fino y paciente, son poco imaginativas y, por tanto, muy aptas para el trabajo monótono y repetitivo. Por otra parte, los empresarios piensan que las obreras son sumisas, sin calificación, poco participativas en los sindicatos y, por ello, mucho más aptas para el trabajo en empleos flexibilizados, es decir sin derechos laborales.

En consecuencia, la contratación de mujeres en esas condiciones es negativa. ¿Por qué?

- Primero, el empleo que se crea es precario pues se basa en salarios mínimos, temporales, con pago a destajo, bastante intenso y sin beneficios sociales.
- En segundo lugar, se constata que para mejorar verdaderamente la vida de la gente, lo importante no es solamente crear trabajo, sino garantizar la calidad de la fuente laboral. Muchos países aprendieron que un empleo mal pagado, sin seguridad social y totalmente flexible puede empobrecer aún más al trabajador o trabajadora y su familia, con el agravante de que —al trabajar de forma intensiva— se debilita y enferma, constituyendo a la larga un problema más grave para el país.
- En tercer lugar, se comprueba que esta forma de producción no lleva al desarrollo de los países pobres, ni mejora a mediano o largo plazo las condiciones de vida de la población.

Discriminación  
en el trabajo  
de las castañeras

---

**T**odo lo que se mencionó sobre el uso del trabajo femenino para incrementar las ganancias de las empresas puede ser ejemplificado en la producción de la castaña, sobre todo en la etapa del beneficiado.

En Ríberalta, la producción castañera —como parte de una cadena mundial de producción de alimentos— se basa en el uso intensivo de mano de obra femenina.

Como se indicó, tres son las caras de la discriminación de las mujeres en el trabajo:

- En las oportunidades de empleo.
- En el trato desigual en relación a los hombres.
- En la responsabilidad sobre los hijos/as que usualmente recae en las mujeres.

Veamos cómo se realiza el trabajo de las quebradoras de castaña.

### **Oportunidades de trabajo para las mujeres en Ríberalta**

En Bolivia a las mujeres se les dificulta conseguir un empleo asalariado, la mayor parte de ellas trabaja en los servicios y comercio como cuenta propia.

Ríberalta es una de las pocas ciudades donde esta relación se invierte puesto que la gran mayoría de trabajadoras son fabriles. Sin embargo, esta preferencia por contratar mujeres en las beneficiadoras de castaña también es producto de la falta de otras oportunidades laborales.

Otras industrias (como la explotación de madera) prefieren contratar hombres y durante el periodo de zafra, la actividad que normalmente realizan las mujeres está dentro del grupo familiar y casi siempre lo

hacen sin remuneración, como una "ayuda al esposo". Así, en Riberalta, muy pocas mujeres pueden optar por una vida distinta al quebrado de castaña. Sólo les queda ser trabajadoras del hogar, lavanderas o poner su propio negocio en la preparación de alimentos (venta de empanadas, refrescos y otros).

## Trato desigual a trabajadores y trabajadoras

La discriminación en el trabajo de las castañeras comienza en las pocas posibilidades de empleo, pero se extiende cuando cruza las puertas de la fábrica.

- **Las secciones en las empresas tienen género**

En una empresa procesadora de castaña, las secciones están divididas entre hombres y mujeres. Esta situación, que se denomina segregación, es un factor central de discriminación para el sector femenino en el trabajo:

Parece una distribución natural determinada por las habilidades de cada sexo. Por ejemplo, las mujeres, que son más cuidadosas, pelan la castaña, mientras que los hombres, con mayor fuerza, tienen ventajas en el sancochado y en los hornos de secado.

El problema es que esta segregación por secciones se expresa en notorias diferencias en los salarios, en el tipo de cargo y las condiciones de contratación en cada sección (temporal o permanente).

## La segregación por secciones en la industria castañera genera desventajas para las trabajadoras fabriles

Los hombres tienen mayores posibilidades de contar con:

- Empleo durante el año.
- Protección social.
- Horarios regidos a las normas laborales.

Las mujeres tienen menores posibilidades de contar con:

- Empleo durante todo el año (se extiende a ocho meses).
- Gran parte no cuenta con seguro de salud ni goza de beneficios sociales.

### • Los cargos de jerarquía son ocupados por hombres

Bajo la idea de los empresarios de que los hombres desempeñan mejor las tareas que implican responsabilidad y jerarquía, en las empresas castañeras los cargos de supervisores, gerentes y encargados están destinados a los hombres.

Con este prejuicio es muy difícil que una trabajadora que quiebra castaña pueda hacer carrera en una empresa; es decir, que trabaje en los hornos, en el sancochado o ascienda a responsable de planta. A esto también se llama segregación y responde a la lógica de una pirámide en la que la base está siempre compuesta por mujeres, mientras que los hombres desempeñan cargos en la cúspide.

### • Remuneración desigual

La consecuencia directa de la segregación por razones de género es la menor remuneración que obtienen las mujeres.

En la sección donde predominan los hombres (secado, sancochado, tostado y embalado), los salarios crecen en un 20 a 50% con relación al

salarios fijos generados por las empresas, en su gran mayoría son ocupados por hombres.

- **Desiguales condiciones de trabajo**

El trabajo a destajo de las castañeras genera una extensión diaria de dos a cuatro horas en sus jornadas. Además, esta modalidad impulsa la intensificación del trabajo y, al estar permitida la subcontratación de familiares, se impulsa la explotación de las obreras "dueñas de cuenta" sobre otras mujeres denominadas "ayudantes", quienes trabajan por un salario inferior.

Por otro lado, la temporalidad del trabajo genera que las castañeras pierdan sus beneficios sociales (aguinaldo, bonos de antigüedad, vacaciones pagadas, quinquenios, etc.), pues al interrumpir su trabajo cada ocho meses, ninguna logra acumular antigüedad en la empresa.

En cuanto a la salud, los horarios de trabajo de las mujeres quebradoras les imposibilita utilizar de manera óptima el seguro de corto plazo (Caja de Salud) ya que este servicio público no está abierto cuando ellas pueden usarlo.

En cuanto al seguro de jubilación de las AFPs está diseñado para perjudicar a las trabajadoras que, como las castañeras, tienen ingresos muy bajos y periodos laborales interrumpidos, lo que hace dudar mucho que las obreras, llegado el término de su vida productiva, puedan tener una renta de vejez.

- **Acoso sexual**

Uno de los problemas graves que se presenta en el trabajo femenino y que pasa desapercibido, es el acoso sexual. Cuando por motivos de segregación las empresas concentran el poder en los hombres, el ambiente que se genera puede crear una presión negativa sobre todo respecto a las trabajadoras más jóvenes.

Por acoso sexual entendemos "*cualquier actitud sexual no deseada, que implique solicitud de favores sexuales o cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que hace sentir al otro denigrado*".

Esta actitud, que puede ser asumida por los jefes, supervisores e incluso compañeros de trabajo, debe ser castigada cuando:

- Explícita o implícitamente se ponga en riesgo el empleo de la trabajadora.
- El rechazo de ese comportamiento por alguien es utilizado para tomar decisiones que afectan el trabajo de la persona involucrada.
- Este comportamiento tiene el propósito de afectar el trabajo de alguien, crear un ambiente hostil, intimidatorio u ofensivo.

Veamos algunos casos:

- Juana tiene 18 años y acaba de ser aceptada como *dueña de cuenta* después de haber trabajado con su madre por muchos años. El supervisor le comentó que le gustaría conocerla mejor y la invitó a tomar unas cervezas. Juana no aceptó pues él no le gusta, y sabe que es casado. A los pocos días este supervisor le dijo que ella perderá su puesto como dueña de cuenta porque ya son muchas y las máquinas escasean.
- Don Pablo, responsable de caja en la empresa, es un tipo bonachón, hace bromas frecuentemente y le gusta, haciéndose el chistoso, piropear y manosear a las señoras que trabajan en el quebrado. Leticia, cansada de esta actitud, se quejó al dueño quien reprendió a Pablo. A partir de ese día, las papeletas de pago de Leticia se pierden, salen calculadas por menos y don Pablo le ha dicho a las otras chicas que hará todo lo posible porque no vuelvan a contratar a Leticia.
- En el área de empaque trabajan cuatro hombres y dos mujeres. Como los hombres son más antiguos, actúan como si fueran

dueños del lugar. Han colocado afiches de mujeres desnudas en las paredes y todo el día se la pasan contando chistes subidos de tono. Las dos chicas, como son nuevas, no pueden decirles nada, sintiéndose muy incómodas; tratan de ignorarlos, pero no pueden y eso afecta la concentración que requiere su trabajo. Ya han hablado entre ellas, les gusta mucho su labor pero no saben cómo cambiar ese ambiente.

## El trabajo y la maternidad

Entre las varias jornadas 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 con 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.

Derechos que las  
castañeras  
y sus sindicatos  
deben exigir

---

**P**ara concluir, estos son los derechos que las trabajadoras castañeras deben hacer respetar de manera individual y colectiva:

- *Derecho al trabajo.*
- *Derecho a un pago justo.*
- *Derecho al trato igualitario entre hombres y mujeres.*
- *Derecho a una jornada no mayor a siete horas diarias y cuarenta horas semanales.*
- *Derecho a estar libres de acoso sexual.*
- *Derecho a la seguridad social.*
- *Derecho a que seamos apoyadas en el cuidado de nuestros hijos/as:*
  - *Respeto al fuero de maternidad o inamovilidad laboral.*
  - *Respeto al permiso pagado para dar a luz.*
  - *Respeto al horario de lactancia.*
  - *Respeto a la ley que manda la creación y mantenimiento, por cuenta del patrón, de guarderías infantiles.*
- *Derecho a formar un sindicato y ser parte activa en la dirigencia y en las bases.*