



ESTADO PLURINACIONAL
DE
BOLIVIA



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Sin tiempo para soñar

Silvia Escóbar
Giovanna Hurtado
Mónica Reyes
Wilson Rojas

Situación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias en la zafra y el beneficiado de la castaña

1

El contexto

1

1.1. Ubicación geográfica y espacio físico

Bolivia es uno de los 10 países con mayor disponibilidad de bosques tropicales en la región del norte amazónico, que limita al oeste con el Perú y al norte y este con Brasil. Con una superficie aproximada de 100.000 km², la región abarca a las cinco provincias del departamento de Pando, la provincia Vaca Díez del departamento del Beni y el norte de la provincia Abel Iturralde de La Paz (Ver Gráfico 1.1.1).

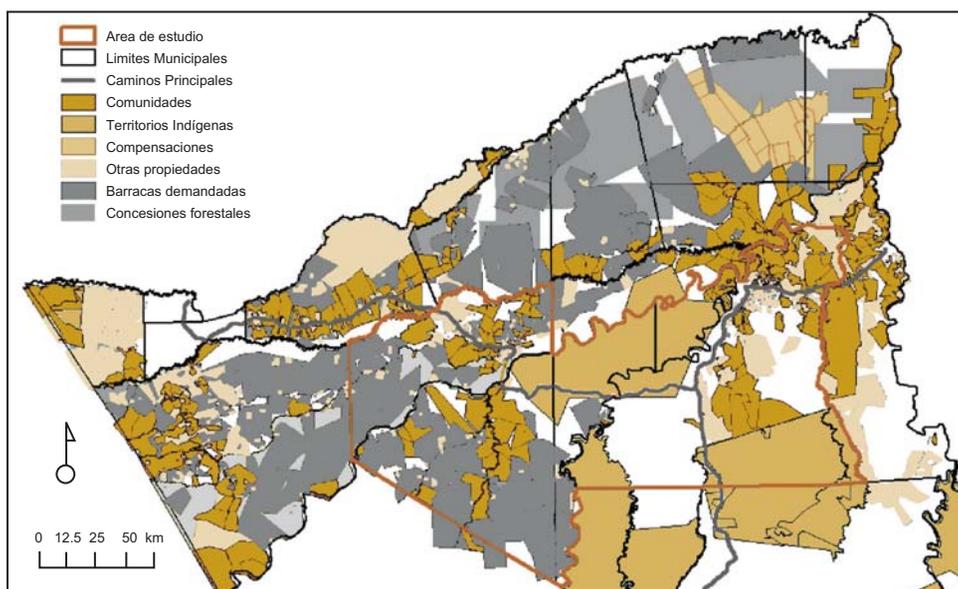
Entre los recursos del bosque está la castaña amazónica, más conocida como nuez de Brasil, fruto del árbol denominado *Bertholletia Excelsa*, que se encuentra en estado silvestre y natural. El árbol de la castaña tiene en promedio una altura de 30 metros y edades promedio de 400 años, aunque algunos tienen entre 900 y 1.400 años. La región norte-amazónica está relativamente alejada de los principales mercados y presenta

limitaciones de acceso; los caminos, de reciente construcción, son de tierra y poco transitables en época de lluvias, la inversión pública es limitada y existen deficiencias críticas en la dotación de servicios básicos, principalmente agua y energía eléctrica.

Las características geográficas de la región hacen que el transporte sea muy costoso, por los largos recorridos que se deben hacer entre una población y otra, ya sea por río, por tierra o por aire; además de esto, la infraestructura de comunicaciones en general es muy precaria.

Debido a estos factores, la densidad poblacional de la zona es baja (1.6 personas por Km²), la mayor parte de la población ha emigrado a los tres centros urbanos principales: Riberalta, Guayaramerín y Cobija y, recientemente a Puerto Rico, que se va configurando como otro centro urbano en la región.

Gráfico 1.1.1: Mapa del área de Estudio



Esta baja densidad poblacional ha permitido mantener los bosques en más del 90% de la superficie del territorio, el porcentaje restante ha sido deforestado para actividades de ganadería y agricultura. Por lo tanto, existe una riqueza forestal protegida que puede ser aprovechada, entre otros, para la extracción de productos forestales no maderables (PFNM). Se estima que actualmente solamente el 30% de la superficie de la tierra cubierta por los bosques es aprovechada por la cadena castañera¹.

El área de estudio para este diagnóstico está ubicada al sud-este del norte amazónico y comprende al municipio de Riberalta y su entorno agroforestal integrado por tres municipios de Pando (Gonzalo Moreno, Puerto Rico y San Lorenzo), donde se observa un predominio de comunidades campesinas, barracas pequeñas y medianas.

1.2. La castaña en la economía regional

La producción de castaña es una de las principales actividades económicas de la región norte amazónica y la más importante en la configuración de un mercado de trabajo regional. Las unidades económicas extractivas se encuentran bajo el control de barraqueros, empresarios forestales e industriales, comunidades campesinas e indígenas. El procesamiento de la materia prima se realiza con un escaso valor agregado² en fábricas beneficiadoras

y tiene como principal destino la exportación (98%). Estos centros productivos mantienen escasas articulaciones con la economía nacional y son extremadamente dependientes de los cambios internacionales en la demanda y los precios de un solo producto exportable. Con el auge de la castaña desde la mitad de la década de los ochenta, estos centros configuran una organización social donde la industria del beneficiado pasa a adquirir una posición hegemónica sobre el conjunto de las relaciones económicas y sociales de la actividad castañera.

Las estadísticas oficiales no presentan información desagregada para determinar el aporte de la economía de la castaña al producto interno bruto. Sin embargo, una aproximación a través de los rubros de silvicultura, caza y pesca (recolección) y de alimentos en la industria manufacturera regional (beneficiado) muestra que su contribución al PIB nacional a precios de mercado en el año 2005 era apenas superior al 6%; de este porcentaje, el 2,9% proviene de la extracción de materia prima y el 3,4%, de su procesamiento.

En cambio, la economía de la castaña tiene un aporte significativo al PIB regional de Pando (20%) y de Beni (17,7%). En Pando, básicamente por las actividades extractivas de la castaña, y en el Beni, por un mayor aporte de las actividades del beneficiado, lo que muestra el perfil productivo diferenciado que tienen ambos departamentos (Ver Cuadro 1.2.1).

Cuadro: 1.2.1
Participación de la castaña en el PIB regional de Beni y Pando, 2005 (En miles de bolivianos)

RAMA DE ACTIVIDAD	Beni			Pando			Castaña/PIB Nacional (%)
	PIB	% PIB	% Castaña	PIB	% PIB	% Castaña	
Total	2.312.036	100,0	17,7	659.181	100,0	20,1	6,3
Agropecuaria, silvicultura y pesca	768.642	33,2	-	186.977	28,4	-	-
Silvicultura 1/	128.796	-	5,6	121.677	-	18,5	2,9
Industria Manufacturera	364.445	15,8	-	70.211	10,7	-	-
Alimentos 2/	279.659	-	12,1	10.275	-	1,6	3,4
Otras actividades	1.178.949	51,0	-	401.993	61,0	-	-

1/ incluye castaña, palmito y otros PFNM; caza y pesca.

2/ incluye castaña y otros productos alimenticios a diciembre de 2005, el tipo de cambio era de 8.08 Bs. por 1 \$US

Fuente: INE, 2006; elaboración propia

1 Una caracterización más amplia de estos aspectos se encuentra en el estudio realizado por MACIA, 2003.

2 De allí deriva el término de "beneficiado", con el que se conoce al proceso de transformación de la materia prima.

En el ámbito sectorial, en Pando, la castaña contribuye con el 65% del PIB en la rama de agropecuaria, silvicultura y pesca, pero su aporte al PIB manufacturero es reducido (14.6%). Con una orientación inversa, en el Beni, el aporte al PIB agropecuario, silvicultura y pesca es menor por el peso de la actividad pecuaria en el departamento (16.7%); en cambio, la industria del beneficiado representa el 76.7% del PIB manufacturero del Beni (Ver Cuadro 1.2.2).

Cuadro 1.2.2
Contribución de la castaña al PIB sectorial de Beni y Pando, 2005 (En miles de bolivianos)

RAMA DE ACTIVIDAD	PIB Beni	Castaña/ PIB sectorial %	PIB Pando	Castaña/ PIB sectorial %
TOTAL	2.312.036	-	659.181	-
Agropecuaria, silvicultura y pesca	768.642	100,0	186.977	100,0
Silvicultura 1/	128.796	16,7	121.677	65,0
Industria manufacturera	364.445	100,0	70.211	100,0
Alimentos 2/	279.659	76,7	10.275	14,6
Otras actividades	1.178.949	-	401.993	61,0

1/ incluye castaña, palmito y otros PFSM; caza y pesca
 2/ incluye castaña y otros productos alimenticios
 Fuente: INE, 2006; elaboración propia

Es importante señalar que la actividad castañera se convierte -como fuera la goma en su momento- en una economía de exportación (solamente el 2% de la producción se destina al mercado interno), pasando a ocupar el segundo lugar entre las exportaciones no tradicionales del país. Este patrón primario exportador condiciona los procesos de producción y reproducción de la economía regional puesto que la apropiación y acumulación del excedente económico están determinadas externamente. Por otra parte, debido a la concentración de la actividad castañera, en el norte amazónico (provincia Vaca Díez del Beni y Pando) se ha generado una fuerte dependencia de esta actividad para la economía y el empleo regional. Así señala un representante de las organizaciones empresariales.

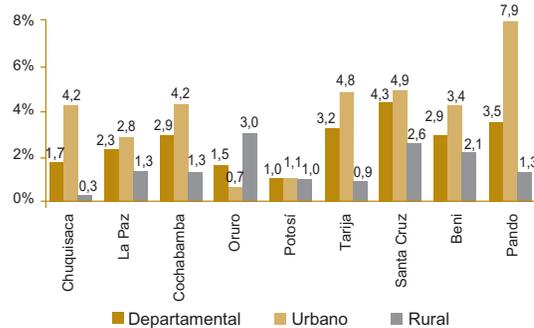
“... con la producción de castaña se ha conformado en la región una economía monoprodutora para la exportación, con todos los riesgos que ello supone frente a los cambios en la demanda mundial del producto” (RE).

Otros rubros regionales importantes son la explotación de los recursos forestales maderables, otros PFSM y la ganadería. Actualmente, ninguno de estos rubros se constituye en una alternativa a la economía de la castaña en el norte amazónico, en particular, en su aporte a la generación de empleo.

1.3. Dinámica de la población en la región y el área de estudio

El área de estudio presenta un ritmo acelerado de crecimiento de la población en comparación con otros contextos geográficos urbanos y rurales. Con la emergencia de Riberalta como ciudad industrial para el aprovechamiento y procesamiento de materias primas de su entorno forestal, el municipio presenta tasas elevadas de crecimiento anual de la población, superiores al promedio nacional para las áreas urbanas y rurales; la población urbana aumenta a un ritmo de 4,7% cada año, que en la región solamente es superado por Cobija³, mientras que Riberalta rural presenta el ritmo de expansión de la población más alto entre las áreas rurales de la región (3,4%)⁴ (Ver Gráfico 1.3.1).

Gráfico 1.3.1: Tasa anual de crecimiento intercensal, 1992-2001 (En Porcentaje)



Nacional 2,7%
 Urbano 3,6%
 Rural 1,4%

Riberalta 4,0%
 Urbano 4,7%
 Rural 3,4%

Puerto Rico 1,0%
 San Lorenzo 1,3%
 Gonzalo Moreno 3,2%

Fuente: INE

3 Riberalta actualmente tiene una población 2.9 veces mayor que Cobija y similar a la de Trinidad, las ciudades capitales de Pando y Beni, respectivamente.

4 Para estimar el crecimiento anual de la población se consideraron las tasas anuales observadas entre los censos de 1992 y 2001, bajo el supuesto que se mantienen hacia el año 2006. La validez de este supuesto ha sido verificada con un reciente censo de población realizado por el municipio de Riberalta, que arroja una población similar a la estimación propia realizada en este estudio con referencia a esta ciudad (Municipio de Riberalta, información publicada en prensa, abril de 2007).

Entre los otros municipios del área de estudio, Gonzalo Moreno aumenta su población a una tasa casi tres veces superior a la de Puerto Rico y San Lorenzo (3,19%) y muy cercana a la de Riberalta rural, debido a su proximidad a Riberalta, su mayor vinculación caminera y fluvial, así como por un mayor flujo de fuerza de trabajo y productos agrícolas hacia esta ciudad⁵.

Los municipios de Puerto Rico y San Lorenzo, exhiben tasas de crecimiento muy por debajo del resto de las áreas rurales del área (1,0% y 1,3%, respectivamente). Están conformados por poblaciones nucleadas y población dispersa en comunidades asentadas a orillas de los ríos y carreteras, al igual que Gonzalo Moreno. Las poblaciones nucleadas tienen menos de 2.000 habitantes, lo que define a estos municipios como rurales.

Hacia el año 2006, en el área de estudio, la ciudad de Riberalta concentra a toda la población urbana; Riberalta rural y el resto de los municipios abarcan a toda la población del área rural. Entre los años 2001 y 2006, la población rural ha aumentado apenas en 3.000 habitantes, mientras que la población urbana ha aumentado en casi 17.000 personas (Ver Cuadro 1.3.1).

Cuadro: 1.3.1
Variación absoluta de la población del área de estudio, según área geográfica, 2001- 2006

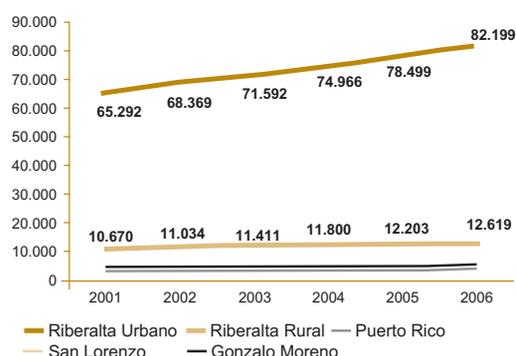
AÑO	TOTAL	ÁREA					
		Urbana (Riberalta)	Rural	Rural			
				Riberalta	Gonzalo Moreno	Puerto Rico	San Lorenzo
2001	87.243	65.292	21.951	10.670	3.810	4.003	3.468
2006	107.196	82.199	24.997	12.619	4.458	4.213	3.707
Incremento 2001 - 2006		16.907	3.046	1.949	648	210	239

Fuente: INE, Censo de población 2001 y EHC - CEDLA, 2007

Con esta dinámica, la población del área de estudio está cada vez más concentrada en el municipio de Riberalta (urbano y rural) con cerca de 95.000 habitantes en el año 2006, mientras que los tres municipios rurales apenas abarcan a cerca de 12.500 personas. Desde mediados de la década de los ochenta, la crisis de la economía de la goma, la desestructuración del sistema de barracas

y la constitución de Riberalta como ciudad industrial han sido factores importantes para orientar la migración de la población antes empatronada y otros flujos intraregionales hacia su centro urbano y su entorno rural. Esta distribución espacial de la población en el área de estudio ha llevado a que la economía de la castaña pase a depender cada vez más de un proletariado urbano, tanto para el aprovechamiento de materia prima como para su transformación, teniendo como eje a la ciudad de Riberalta (Ver Gráfico 1.3.2).

Gráfico 1.3.2: Crecimiento absoluto de la población en el área de estudio, 2001 - 2006



Fuente: INE - Proyecciones de Población por Provincias y Municipios, según Sexo y Grupos de Edad, Período 2000-2010.

"Riberalta se creó como una ciudad industrial para el procesamiento de todas las materias primas de la zona, goma, madera, castaña. Por la confluencia de los ríos, no había por donde perderse, así nace Riberalta. Y, por lo tanto, siempre se han descuidado los temas políticos por el tema económico" (RE).

Estructura de la población en el área de estudio por sexo y grupos de edad

En el área de estudio, la estructura de la población por edades y sexos está configurada por el crecimiento vegetativo y el efecto directo

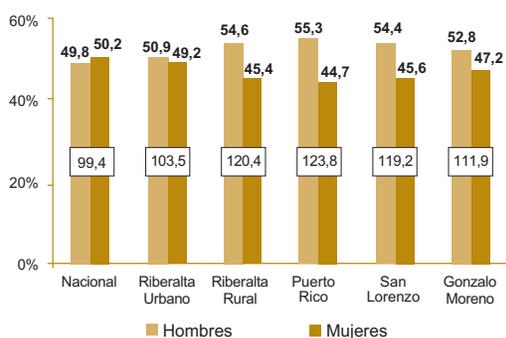
e indirecto de la migración que ha sido intensa en los últimos 20 años.

Un primer rasgo de la población es el predominio de hombres sobre todo en las áreas rurales debido al tipo de actividades predominantes (explotación de madera, ganadería, oro, etc.) y a que las mujeres muchas veces

⁵ Otro factor que estaría influyendo en el crecimiento de la población en este municipio es que las Comunidades de Riberalta han recibido tierras en compensación en esa área.

se trasladan solas a las áreas urbanas por razones vinculadas con la educación de los hijos; también debido a que las mujeres emigran con más frecuencia fuera de la región a causa de las escasas oportunidades de trabajo, fuera de la actividad agroforestal e industrial castañera (Ver Gráfico 1.3.3).

Gráfico 1.3.3: Índice de masculinidad de la población del área de estudio (En porcentaje)



Fuente: INE CNPV 2001. Datos proyectados a 2006

En cuanto a la distribución por grupos de edad, la población en el área de estudio está concentrada en las edades más jóvenes, el 66% tiene menos de 25 años; el crecimiento vegetativo de la población entre los años 2001 y 2006 ha acentuado la juventud de la población tanto en las áreas urbanas como rurales. En comparación

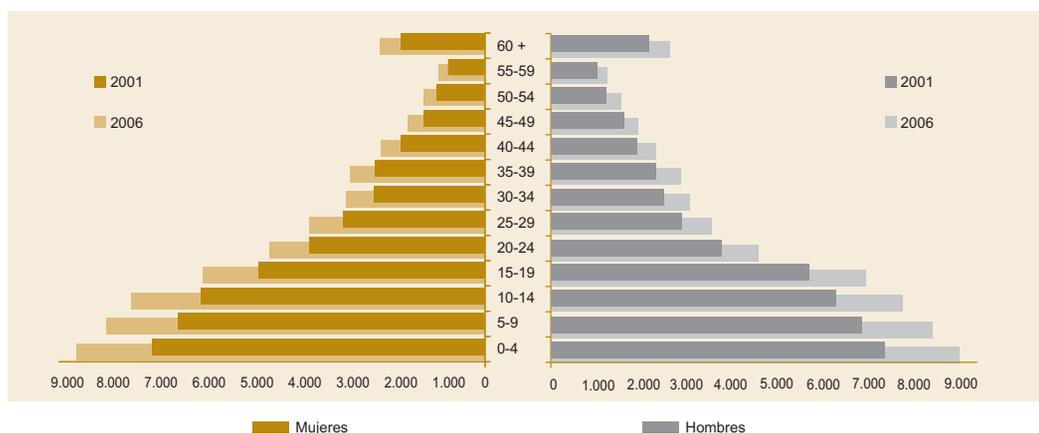
con otros contextos geográficos, la población en los grupos de edad potencialmente más activas (25 a 54 años) es extremadamente reducida (28%), lo que estaría explicando, en parte, que muchos niños, y sobre todo adolescentes, sean incorporados cada vez más como fuerza de trabajo en la cadena castañera (Ver Gráfico 1.3.4).

Características de la población castañera

Para este diagnóstico, la población castañera está conformada por las personas que pertenecen a hogares con al menos un miembro ocupado en actividades de la castaña; es decir, son familias y personas cuya reproducción material y social está vinculada a la economía de la castaña. Esta población representa el 43,6% del total en el área de estudio, es decir, por 46.697 personas, con una estructura por grupos de edad y sexo similar a la de la población total concentrada en las edades más jóvenes y con un índice más alto de masculinidad.

Entre la población castañera, el 60% (28.299 personas), está conformada por: i) fuerza de trabajo que participa directamente en la zafra y/o beneficiado, ii) personas que se movilizan a la zafra para cumplir tareas de apoyo reproductivo y iii) personas que sólo acompañan a la familia al lugar de recolección, lo que muestra una vez

Gráfico 1.3.4: Población por sexo y edad, 2001 - 2006



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Cuadro 1.3.2:
Población total y población castañera, 2006 - 2007

POBLACIÓN	TOTAL	EDAD					
		menos de 7	7 a 9	10 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
Población total de los municipios de Riberalta, Gonzalo Moreno, San Lorenzo y Puerto Rico (2006)	107.199	24.605	9.356	12.246	11.051	13.730	36.212
Población en hogares donde por lo menos existe una persona que trabaja en la castaña	46.697	10.539	4.255	5.438	4.582	6.110	15.773
Población castañera / total de la población del área de estudio (en %)	43,6	42,8	45,5	44,4	41,5	44,5	43,6
Población castañera vinculada con las actividades de recolección, beneficiado o ambas ⁽¹⁾	28.299	3.999	1.740	2.724	3.138	4.752	11.946
Población vinculada en las actividades de recolección, beneficiado o ambas / total de población castañera (en %)	60,6	37,9	40,9	50,1	68,5	77,8	75,7

Fuente: Elaboración propia con datos de CNPV - INE 2001 y EHC - CEDLA, 2007

[1] Corresponde a los trabajadores efectivos en cada fase del proceso y familiares que se movilizan a la zafra para realizar tareas reproductivas o solamente como acompañantes.

Cuadro 1.3.3:
Población castañera, según vínculo con la actividad de la cadena por sexo y grupos de edad, 2006 - 2007

ACTIVIDAD CASTAÑERA		TOTAL	EDAD						
			menos de 7	7 a 9	10 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más	
TOTAL	TOTAL	46.697	10.539	4.255	5.438	4.582	6.110	15.773	
	Ambas actividades	3.409	-	14	225	647	929	1.594	
	Sólo recolección	20.966	3.999	1.725	2.301	1.764	3.143	8.034	
	Sólo beneficiado	3.923	-	0	200	727	680	2.316	
	Ninguna actividad castañera ⁽¹⁾	18.399	6.539	2.516	2.714	1.443	1.358	3.827	
SEXO	Hombres	TOTAL HOMBRES	24.130	5.437	2.127	2.815	2.322	3.231	8.197
		Ambas actividades	1.764	-	14	99	419	531	701
		Sólo recolección	12.725	2.047	834	1.401	1.064	1.913	5.466
		Sólo beneficiado	1.208	-	-	73	215	301	619
		Ninguna actividad castañera	8.432	3.389	1.279	1.243	624	486	1.410
	Mujeres	TOTAL MUJERES	22.567	5.102	2.128	2.623	2.260	2.878	7.576
		Ambas actividades	1.645	-	-	126	228	398	893
		Sólo recolección	8.241	1.952	891	900	700	1.230	2.568
		Sólo beneficiado	2.715	-	-	127	512	379	1.697
			Ninguna actividad castañera	9.967	3.150	1.237	1.471	819	872

Fuente: Elaboración propia con datos de CNPV - INE 2001 y EHC - CEDLA, 2007

[1] Estas personas no participan de la actividad castañera, son parte de la población inactiva de las familias castañeras o se ocupan en actividades diferentes al circuito de la castaña.

más la importancia que tiene esta actividad para la reproducción de la fuerza de trabajo en la región⁶. El 40% restante pertenece a las familias castañeras pero no mantiene ningún vínculo con esta actividad⁷ (Ver Cuadros 1.3.2 y 1.3.3).

Condición migratoria de la población castañera

La población vinculada a la actividad castañera a través de alguno de sus miembros se caracteriza por ser predominantemente de la misma región; solamente el

2.6% ha nacido en un departamento distinto a Beni o Pando, tal como ocurre con el conjunto de la población; además, es una población que ha tenido una fuerte movilidad espacial dentro de la propia región debido a que en su mayoría sólo dispone de su fuerza de trabajo para obtener medios de subsistencia. La mayor parte ha emigrado del campo a la ciudad u otras zonas rurales buscando mejores condiciones de vida, aunque con el tiempo ha ido cambiando sus patrones de desplazamiento por otros de mayor permanencia en la ciudad, centros poblados o en las comunidades campesinas o indígenas.

6 En lo que sigue denominaremos indistintamente a esta población como población de estudio o población castañera.

7 Estas personas no participan de la actividad castañera, son parte de la población inactiva de las familias castañeras o se ocupan en actividades diferentes al circuito de la castaña.

8 Corresponde a los trabajadores efectivos en cada fase del proceso y familiares que se movilizan a la zafra para realizar tareas reproductivas o solamente como acompañantes.

9 Estas personas no participan de la actividad castañera, son parte de la población inactiva de las familias castañeras o se ocupan en actividades diferentes al circuito de la castaña.

Cuadro 1.3.4
Población castañera según condición migratoria, 2007 (En porcentaje)

CONDICIÓN MIGRATORIA	TOTAL	ÁREA					
		Urbana Riberalta	Rural	Rural			
				Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Migrante	33,9	22,8	70,4	78,1	50,2	69,2	68,3
No migrante	66,1	77,2	29,6	21,9	49,8	30,8	31,7

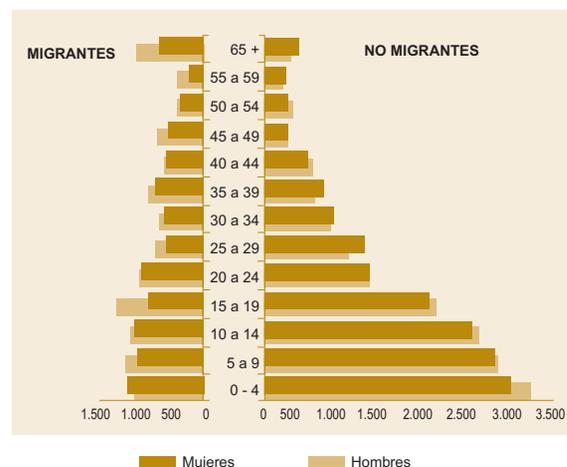
Fuente: EHC - CEDLA, 2007

El 33,9% de la población castañera es migrante y ha nacido en un lugar distinto al de su residencia actual. Esta proporción llega al 22,8% entre los que residen en Riberalta y al 70% entre los que viven en los municipios rurales; la baja proporción de migrantes que se reporta en la ciudad de Riberalta se debe al impacto indirecto de la migración pasada, puesto que los hijos de los migrantes nacidos en esta ciudad elevan la proporción de la población no migrante, además de influir en una composición por edades sesgada hacia los grupos menores de 25 años (Ver Cuadro 1.3.4).

Entre los migrantes que conforman la población castañera, el 68,3% se ha trasladado desde el área rural, casi un tercio desde un centro urbano y menos del 1% llegó desde el extranjero. El origen de la población migrante que reside en la ciudad de Riberalta es eminentemente rural (84%), solamente el 14,7% ha nacido en otro centro urbano y 1,3% son extranjeros; en el área rural del municipio, los migrantes castañeros con frecuencia han arribado desde otro centro urbano de la región (57,1%). En cambio la población castañera residente en el resto de municipios rurales se ha trasladado en su mayoría desde otras áreas rurales, aunque entre 30% y 47% también ha llegado desde las ciudades de Riberalta, Guayaramerín y Cobija. Mientras que el flujo rural-urbano está asociado con la salida de los trabajadores antes empatronados en las barracas con destino a la ciudad de Riberalta, el flujo urbano- rural tiene una estrecha relación con las

posibilidades que se han abierto con la aplicación de la Ley INRA y la lucha de las comunidades indígenas y campesinas para el acceso y titulación de tierras entre las familias asentadas en las tierras comunales de las provincias de Pando y Vaca Diez (Ver Cuadro 1.3.5).

Gráfico 1.3.5: Población de estudio migrante y no migrante por edad y sexo, 2006



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Entre la población de estudio hay más hombres que mujeres migrantes, pero, a diferencia de la población nativa, están más concentrados en las edades de 25 años y más, con mayor propensión a la fecundidad y a la actividad económica (Ver Gráfico 1.3.5).

Cuadro 1.3.5
Población castañera según lugar de origen y de residencia habitual, 2007 (En porcentaje)

ÁREA DE ORIGEN	TOTAL	ÁREA DE RESIDENCIA					
		Urbana Riberalta	Rural	Rural			
				Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Urbano	31,0	14,7	48,4	57,1	35,5	33,4	41,6
Rural	68,3	84,0	51,6	42,9	64,3	66,6	58,4
Extranjero	0,7	1,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

1.4. Descripción de la cadena productiva de la castaña

Fases del proceso productivo

El proceso productivo de la castaña abarca tres eslabones centrales: provisión de materia prima o recolección, transformación o beneficiado, y comercialización. En cada fase o eslabón intervienen diversos actores, los mismos que cumplen funciones específicas en un marco de relaciones complejas cuya trama se analizará a grandes rasgos a lo largo del diagnóstico, considerando a los principales actores identificados en el Gráfico 1.4.1.

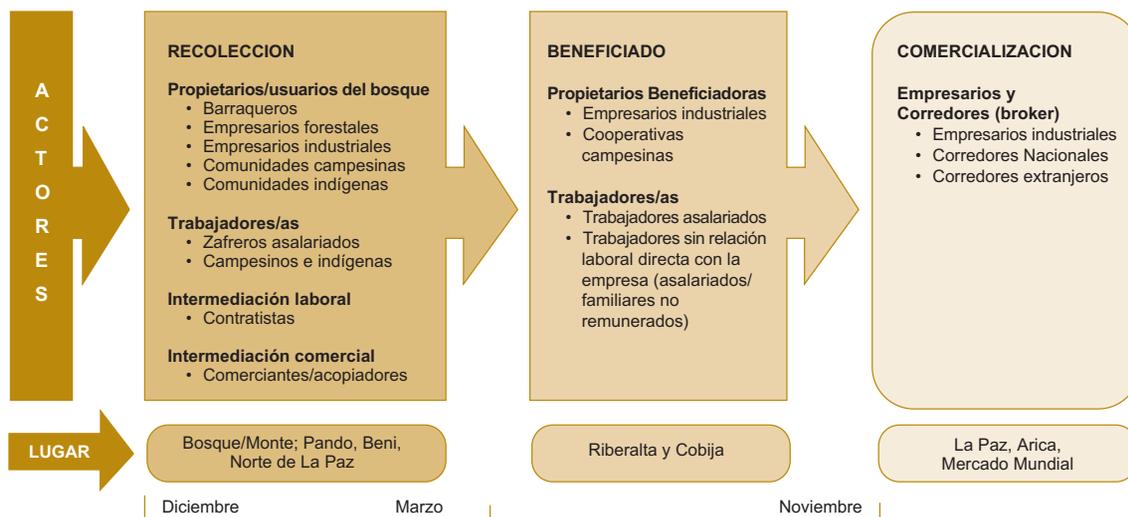
Para los propósitos del presente diagnóstico, interesa profundizar en el análisis del proceso productivo y de trabajo en los dos primeros eslabones por su contribución a la generación de empleo regional y, específicamente, en el área de estudio. Estos temas se desarrollan en los Capítulos 2 y 3.

La castaña en la configuración del mercado de trabajo regional y en el área de estudio

Después de la goma, la economía de la castaña ha llegado a configurar un mercado de trabajo regional. Los requerimientos de mano de obra tienen un carácter predominantemente estacional (recolección) y temporal (beneficiado) y han aumentado significativamente desde mediados de la década de los 80 debido a la expansión de esta actividad. La oferta de fuerza de trabajo proviene de las áreas urbanas y rurales de la propia región y en el ciclo anual fluye entre el campo y el bosque, entre la fábrica y el bosque de manera estacional pero intensa, especialmente en los momentos de aumento de los precios del producto en el mercado internacional.

Considerando solamente el área de estudio, se evidencia que el 72,4% de la población en edad activa (7 años y más) reproduce su fuerza de trabajo y la de su familia ocupándose en actividades de la castaña en las barracas, empresas forestales, comunidades y/o en las empresas

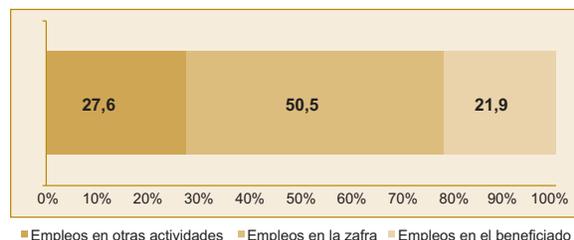
Gráfico: 1.4.1 La cadena productiva castañera



Fuente: Elaboración propia.

beneficiadoras durante una parte del año. El 50,5% se ocupa en la recolección y el 21,9% en el beneficiado (Ver Gráfico 1.4.2). El empleo en este último se concentra en Riberalta y cerca del 50% de los trabajadores combina su ocupación temporal en las fábricas con la recolección; en cambio, en los municipios rurales el empleo está concentrado principalmente en la recolección y el resto del año los trabajadores se dedican a tareas agrícolas, pecuarias y forestales (madera), por lo cual muy pocas personas se trasladan a las zonas donde se asientan las procesadoras.

Gráfico 1.4.2
Estructura del empleo en el área de estudio, 2006
(En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2006 - 2007

En consecuencia, en el ciclo anual, la fuerza de trabajo se moviliza sobre todo desde el área urbana a la rural, desde la casa o la fábrica al bosque o lo hace entre el campo y el bosque; es decir, que recolección y beneficiado son dos fases de la cadena que se articulan a partir de las estrategias de generación de ingresos desplegadas por la fuerza de trabajo.

Visto el empleo en términos de magnitud, solamente en el área de estudio la cadena castañera ha generado 24.289 empleos en el año 2006; 16.957 empleos eventuales en la fase de recolección, y 7.332 empleos entre temporales y permanentes en el beneficiado. Sin embargo, el número de personas ocupadas en la cadena alcanza a 20.881, puesto que 3.409 realizan ambas actividades. Considerando otros municipios del norte amazónico el empleo total generado sería más elevado, sobre todo en la recolección¹⁰. En total 5.551 familias están vinculadas a la recolección y 1.360 al beneficiado entre la población de estudio (Ver Cuadro 1.4.1).

En el norte amazónico se encuentra un elevado porcentaje de niños/as y adolescentes trabajadores, solamente en

Cuadro: 1.4.1
Empleo en el área de estudio y en la cadena castañera, 2006 - 2007

EMPLEO EN LA CADENA CASTAÑERA	TOTAL	MUNICIPIO			
		Riberalta	Gonzalo Moreno	Puerto Rico	San Lorenzo
Empleo total área de estudio^{1/}	33.555	29.377	1.528	1.476	1.174
Empleo total en la cadena castañera^{2/}	24.289	21.506	906	949	928
Empleo en la cadena castañera / empleo total a.e. (%)	72,4	73,2	59,3	64,3	79,0
Empleo en recolección	16.957	14.296	895	843	923
Empleo en recolección / empleo total a.e. (%)	50,5	48,5	58,6	57,1	78,7
Empleo en beneficiado	7.332	7.210	11	106	5
Empleo en beneficiado / empleo total a.e. (%)	21,9	24,5	0,8	7,2	0,4
Empleo infantil y adolescente / empleo total a.e. (%)	19,4	19,2	16,0	22,4	24,1
Empleo infantil y adolescente / empleo castaña (%)	26,7	26,2	26,9	34,8	30,5
Empleo NNA's en recolección	4.672	3.866	233	295	278
Empleo NNA's recolección / empleo recolección (%)	27,5	27,0	26,0	34,9	30,1
Empleo NNA's en beneficiado	1.825	1.774	11	35	5
Empleo NNA's beneficiado / empleo beneficiado (%)	24,9	24,6	100^{3/}	33,0	100^{3/}

1/ Estimado con información de UDAPE (tasas de participación en la actividad económica, 2001, aplicadas a la población de 2006)

2/ Estimado a partir de la encuesta de hogares castañeros

3/ Corresponde a NNA's que realizaron tareas de quebrado en Riberalta o Puerto Rico con otros parientes.

a.e.: área de estudio

10 En esta estimación, se asume que la encuesta de hogares dirigida a familias con algún miembro que trabaja en la actividad castañera ha permitido una mejor aproximación al volumen total del empleo en la castaña en el área de estudio.

el área de estudio este grupo representa el 19,4% del total de la población ocupada¹¹; su participación también es muy importante en el rubro de la castaña con el 26,7% del empleo, 27,6% en la recolección y 24,9% en el beneficiado, es decir, que para las empresas la posibilidad de cubrir sus requerimientos de fuerza de trabajo depende todavía en un elevado porcentaje del empleo de niños/as y adolescentes.

A la luz de estas características del empleo, se puede concluir que la producción de la castaña, ha llegado a configurar un mercado de trabajo regional. Los requerimientos de mano de obra son cubiertos con la contratación de trabajadores de la zona amazónica y un

alto porcentaje de la población ha pasado a depender de esta actividad para su reproducción y la de sus familias. Por lo tanto, en el área de estudio, la escasa diversificación de oportunidades laborales para una oferta laboral disponible creciente comienza a convertirse en un factor que pone límites a la capacidad negociadora del trabajo frente al capital.

En este contexto, pasaremos a analizar algunos rasgos centrales de la organización de la producción y del trabajo en las fases de provisión de materia prima (recolección) y de transformación (beneficiado), las características del empleo y las condiciones laborales de los trabajadores.

11 Un estudio basado en resultados de los censos de población y vivienda (1976, 1992 y 2001) señala que el 10% de la población económicamente activa en Bolivia corresponde a niños, niñas y adolescentes, 12% en las áreas rurales y 9% en las urbanas (Ledo, 2004). A pesar de que los datos censales suelen subestimar el trabajo infantil, cabe advertir que en la región existe una mayor participación de los menores y adolescentes en la actividad económica.

2

La recolección o “zafra” de la castaña

2

En la recolección o “zafra” de la castaña coexisten dos formas de organización de la actividad extractiva que se articulan en el proceso de trabajo: una capitalista, que utiliza fuerza de trabajo asalariada, y otra campesina, con uso intensivo de mano de obra familiar.

2.1. Organización capitalista de la producción: actores y relaciones

Esta forma de organización de la producción, especializada en la extracción de castaña o diversificada con la explotación de madera y/o ganadería, históricamente ha estado conformada por unidades territoriales de producción denominadas barracas¹². La existencia de la barraca data de mediados del siglo XIX, cuando comienza la explotación de la goma, constituyéndose en los únicos asentamientos rurales de la región amazónica. Hasta 1916, la “Casa Suárez”, la empresa extractiva más grande, había obtenido el derecho propietario de 22 barracas con una extensión de 5 millones de hectáreas (50% de la superficie actual del norte amazónico) (Ruiz, 2005). Siguiendo a este mismo autor, a partir de 1940, con la quiebra de la “Casa Suárez”, esta superficie se mantiene, pero las barracas comienzan a cambiar de manos por la vía de transferencias, ventas o usurpación por terceras personas (empleados, administradores y capataces de la misma empresa). Hacia 1984, poco antes de la crisis final de la economía de la goma, el censo agropecuario reportó que la superficie de las barracas había disminuido con relación a las décadas anteriores hasta 1.5 millones de hectáreas (Ruiz, 2005).

Hasta mediados de la década de los 90, los conflictos por la tierra entre comunarios, indígenas y grandes

barraqueros llevaron tanto a la desestructuración de algunas barracas como a la emergencia de nuevos asentamientos bajo este mismo sistema en lugares periféricos de la región (CEJIS, IPHAE)¹³. Posteriormente, dos normas legales, la Ley INRA y la Ley Forestal, incorporan nuevos elementos en la pugna por el acceso a las tierras forestales. Con la implementación de la Ley INRA se elimina la posibilidad de titular las tierras ocupadas por las barracas por cuanto no cumplen con los criterios establecidos de la función económica y social (FES). Por lo tanto, como señala Ruiz, en este período, el régimen barraquero continúa siendo de facto la norma (consuetudinaria) que da legitimidad al uso de los PFMN; en cambio, la Ley Forestal crea las condiciones para legitimar este uso mediante concesiones forestales. Los barraqueros buscan entonces titular sus tierras amparados en los marcos legales existentes, sea como concesiones forestales (grandes y medianos barraqueros) o como comunidades rurales (pequeños barraqueros) al tenor de la Ley INRA.

Con la sucesiva reglamentación de las leyes mencionadas se abre otro espacio para formalizar el derecho tradicional de las barracas; así, el D.S. 25532, de 1999, aprueba su reconocimiento por la vía de la concesión forestal sin que ello obligue a renunciar al derecho expectático de titulación sobre las tierras ocupadas. Sin embargo, debido a la amenaza que esta norma representaba para el acceso a las tierras forestales por parte de los campesinos e indígenas, condujo a la emergencia de medidas de presión que acabaron con su derogación¹⁴. Con todo, durante el tiempo de su vigencia, 221 barracas lograron registrarse como sujetos del proceso de concesión sobre una superficie en juego de 3 millones de hectáreas. El

12 Barraca es un término propio de la región para denominar unidades productivas donde se practica la extracción de productos forestales no maderables, como la castaña.

13 Entrevistas con Directores.

14 La llamada Tercera marcha indígena -campesina tuvo como resultado la derogación del D.S. 25532 de 1999, llamado “Decreto barraquero”.

70% de la superficie demandada estaba controlada por 30 barraqueros que declaraban tener 44 barracas; 23% correspondía a medianos barraqueros y 6% a los pequeños (Ruiz, 2005).

En junio de 2004, se aprueba un nuevo decreto gubernamental (D.S. 25572) que cierra otro capítulo en este tema, delimitando el derecho de las barracas al acceso a un máximo de 15.000 hectáreas; pero al mismo tiempo de reconocer este derecho, el decreto contempla la obligatoriedad en la aplicación de legislación laboral en la contratación de fuerza de trabajo¹⁵. Entretanto, los barraqueros tradicionales siguen pugnando por legitimar las tierras que controlan. Para consolidar más de 15.000 hectáreas están procediendo a la parcelación y el saneamiento a nombre de los hijos o personas de confianza, lo que está llevando de todas maneras a consolidar grandes barracas, aunque en un menor número. Por esta razón, todas las personas entrevistadas en el trabajo de campo coinciden al señalar que la disponibilidad de tierras de los barraqueros ahora es menor a favor de las comunidades campesinas¹⁶.

“... los que van a quedar como barraqueros van a ser muy pocas familias, se estima que alrededor de 400 familias, algunas con grandes extensiones, no serán más de 40, todas están ubicadas al norte de la región” (CEJIS).

Estimaciones realizadas por CEJIS¹⁷ dan cuenta de que cerca de un millón de hectáreas podrían quedar en manos de los barraqueros. A su vez, con la aplicación de la Ley Forestal, 12 empresas han consolidado más de 1.5 millones de hectáreas en concesiones a su favor. Por lo tanto, estas empresas junto a los grandes y medianos barraqueros, todavía estarían concentrando cerca de 2.5 millones de hectáreas.

Algunas barracas grandes y medianas han pasado a la administración directa de empresas beneficiadoras por la vía de la compra, alquiler o acuerdos para el

aprovechamiento de la castaña. Lo propio ocurre en las tierras en concesiones forestales de gran extensión donde el aprovechamiento de la castaña está a cargo de algunas empresas beneficiadoras a través de acuerdos empresariales o, en su caso, por haberse constituido en empresas forestales. Esta característica responde a la fuerte competencia intercapitalista por el acceso a los recursos del bosque, entre éstos la castaña, en un contexto de mayor demanda y de aumento de precios de la castaña en el mercado mundial, pero al mismo tiempo, conduce a un mayor control y hegemonía de la industria sobre el conjunto de la actividad extractiva.

De esta manera, junto a los barraqueros -grandes, medianos y pequeños-, los empresarios en concesiones forestales y los empresarios industriales se constituyen en los otros actores que actualmente encaminan la forma capitalista de organización de la producción en el eslabón de la provisión de materia prima. Las barracas y empresas grandes se encuentran concentradas al norte de la región, mientras que las barracas medianas y pequeñas se ubican en la parte baja cerca de los ríos y carreteras que vinculan los centros de producción de materia prima con el centro industrial de Riberalta.

En general, todos estos actores organizan el proceso de recolección bajo una forma de capitalismo atrasado que se asienta en los 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, la productividad y, por lo tanto, la ganancia, dependen del uso extensivo de fuerza de trabajo y su remuneración por debajo de su valor. Las barracas compran fuerza de trabajo principalmente estacional durante el período de recolección (diciembre a marzo).

15 Este mismo contenido se encuentra en las normas que rigen las concesiones forestales, un aspecto que merece ser remarcado para conocimiento de los trabajadores y sus organizaciones.

16 Esta posibilidad estuvo vinculada al hecho de que los barraqueros primero abandonan y luego ocupan las tierras solamente los tres meses del periodo de la castaña. Debido a esto, las comunidades que residían allí comenzaron a organizarse y a ejercer presión para reclamar su derecho propietario aprovechando la Ley INRA.

17 Entrevista con el Director.

Se puede decir que, tanto en el sistema de la barraca patronal como empresarial y en las pequeñas barracas, las actividades extractivas se desarrollan bajo los mismos patrones de organización de la producción y el trabajo; para la contratación de fuerza de trabajo, mantienen el sistema preexistente de intermediación laboral; por lo tanto, el patrón barraquero/empresario delega en el contratista las relaciones entre el capital y el trabajo, eludiendo, en la mayor parte de los casos, su responsabilidad directa sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

Distintas organizaciones han sido creadas para representar sus intereses: la Asociación de Productores de Goma y Almendra (ASPROGOAL), que aglutina a los grandes barraqueros; AARENARMAPA a los medianos, y ASPROGOALPA a los pequeños. Las empresas están representadas por la Asociación de Beneficiadoras de Almendra del Norte Amazónico (ABAN) y la Cámara de Exportadores del Norte CADEXNOR.

2.2. Organización campesina de la producción: actores y relaciones

La segunda forma de organización del trabajo está desarrollada por unidades económicas campesinas que combinan actividades agrícolas y extractivas (castaña, madera). Se encuentran organizadas en comunidades, que pueden ser campesinas o indígenas (pueblos originarios), asentadas a orillas de los ríos y al borde de los caminos principales. Las comunidades tienen un promedio de 20 a 30 familias¹⁸.

Comunidades campesinas

La existencia de las comunidades campesinas data de los primeros años del siglo XX; sin embargo, es post Reforma Agraria primero (1952), y de la crisis de la goma, después, que estuvo acompañada del abandono de establecimientos barraqueros (1980), cuando se amplía el proceso de conformación de comunidades.

Con esta expansión y la construcción de la infraestructura caminera en la región, durante la década de los 90, surge también la demanda por el reconocimiento legal de las tierras ocupadas. A diferencia de los barraqueros, que no tienen la propiedad de la tierra, después de años de lucha movilizadora, las comunidades encuentran en la Ley INRA una oportunidad para avanzar en el saneamiento de sus tierras y para demandar su derecho propietario. Después de casi 10 años de un largo proceso lleno de conflictos con los antiguos usuarios del bosque, comienzan el saneamiento y titulación de sus tierras sin una definición legal en términos de su extensión. Recién con la promulgación del D.S. 25848, aprobado en 2000, se establece que en Pando y la provincia Vaca Diez del Beni se otorgarán tierras en propiedad comunal con una extensión de 500 hectáreas por familia. El hecho es que más allá de la expectativa por una dotación individual, la norma fue aceptada y las comunidades se organizaron para su implementación “lo que motivó a la gente a aceptar una dotación comunitaria fue el hecho que les permitía el acceso a los recursos forestales en cantidad suficiente por unidad familiar y no tanto por compartir esos recursos como comunidad, aquí no existe realmente una cultura comunitaria” (IPHAE).

Actualmente, todas las comunidades de Pando cuentan con certificados de saneamiento y casi la mitad tiene títulos otorgados, mientras que el proceso es más lento en la provincia Vaca Diez del Beni, donde la Federación de Campesinos reconoce que no más del 5% ha logrado su titulación (DFC). Cuando la superficie ocupada es insuficiente para dotar una extensión de 500 hectáreas por familia, la norma establece la compensación con tierras fiscales que pueden estar o no cerca de la propiedad titulada. Por ejemplo, a las comunidades de Riberalta se les ha compensado con casi 200.000 hectáreas en territorio comunal en Gonzalo Moreno (IPHAE). Los dirigentes campesinos expresan su descontento con la distribución producto de conciliaciones, debido a que generalmente son áreas menos productivas de castaña y en muchos casos distantes de su comunidad.

18 Trabajo de campo en el área de estudio.

En muchos casos el acceso a recursos forestales a través de tierra propia, todavía está limitado por la escasa disponibilidad de recursos financieros y de infraestructura para su aprovechamiento, lo que hace prever que por largo tiempo más serán los antiguos “dueños” o administradores quienes sigan controlando el uso productivo del bosque, unilateralmente o en conciliación con las comunidades, subordinándolas a sus intereses.

“Hay comunidades que tienen tierras en ex barracas y no se animan a enfrentar al ex barraquero; otras que ven que las sendas están cubiertas, no bay payoles y se desaniman. Este año, dos comunidades no se han quedado en sus tierras y el barraquero ha seguido utilizando esa área” (CEJIS).

A lo anterior se suma la ausencia de organización comunitaria para la recolección y la comercialización, como expresa un dirigente comunario: “no se organiza como comunidad, cada uno tiene su lugar de trabajo como acá, la misma forma la llevamos al centro, en cada centro hay dos familias, hasta tres familias en un sólo centro, ahí ellos recolectan cada uno por su cuenta y venden por su cuenta” (DC).

En efecto, las comunidades campesinas venden su producción a intermediarios comerciales que actúan por cuenta de las empresas procesadoras o por su propia cuenta, con sujeción al juego de la oferta y demanda en la determinación de los precios por caja de castaña.

Otro factor que amenaza el control de sus tierras por parte de las comunidades tiene que ver con las tierras fiscales de compensación; para ocupar efectivamente esas tierras, para que existan pre-asentamientos se requiere hacer mejoras previas en la infraestructura, acceso a la escuela, los servicios básicos, etc.; sin embargo, “los municipios no siempre tienen la predisposición de contribuir, porque las autoridades son barraqueros o ex barraqueros y saben que mientras no mejoren las condiciones, ellos van a seguir ocupando esas áreas” (DC).

Comunidades indígenas

Son comunidades formadas por la población indígena de la región en el territorio de Pando; como usuarios originarios del bosque, desde los inicios de la década de

los 90 han demandado el reconocimiento propietario del territorio donde se hallan asentados (Tierra Comunitaria de Origen, TCO).

Después de largos años de lucha por esta demanda, desde 1996, cinco territorios indígenas demandados han sido reconocidos como tales, algunos ya han logrado su titulación y otros están en la fase final de tramitación. De acuerdo con la información proporcionada por CEJIS, entre las principales TCO que tienen tierras forestales en propiedad, están: Araona, con 77.000 hectáreas; Chacobo, con 485.000 hectáreas; Multiétnico II, con 407.000 hectáreas; Tacana-Cavineño, con 460.000 hectáreas.

En las comunidades indígenas, la recolección también se realiza de manera individual. Las familias se distribuyen sendas o centros y en algunos casos ingresan sin una delimitación previa, dejando las áreas cercanas para los ancianos, mujeres, niños. La castaña que recolectan la comercializan de manera individual. Además, igual que en el caso anterior, no todas las comunidades están aprovechando adecuadamente sus recursos; en algunos casos, el comunario o la familia que va a ocupar una senda castañera realiza la limpieza de los caminos, arregla o construye los payoles antes de la zafra; en otros, estas tareas no se hacen oportunamente por falta de recursos económicos.

Por esta razón, durante la temporada de recolección todavía se presentan conflictos con terceros en el acceso al bosque; por ejemplo, existen barraqueros que contratan gente e invaden el área, algunos dirigentes alquilan centros a contratistas que llevan gente a recolectar en sus tierras, etc., ocasionando muchas veces que los propios comunarios tengan que recolectar en lugares recónditos del bosque.

La castaña que recolectan la comercializan también de manera individual, “lo que hacen, es llamar al comerciante antes de empezar la zafra y acuerdan el precio; otros venden a los barraqueros que tienen pocas tierras, ellos aparte de lo que recolectan allí, también compran a las comunidades que están cerca, para cumplir su trato con las empresas beneficiadoras” (CEJIS).

Se estima que en Pando y la provincia Vaca Diez del Beni existen cerca de 350 comunidades campesinas y 50 indígenas (Ruiz, 2005). Entre las tierras comunitarias, las TCO y las demandas pendientes, más de 3 millones de hectáreas quedarían con el tiempo en manos de estas comunidades (Pacheco, 2008).

Actualmente, de acuerdo con los datos de la encuesta a hogares castañeros realizada en 2007, la superficie promedio aprovechada por las comunidades para la recolección es de 252 hectáreas, con una concentración en el tramo de 20 a 50 hectáreas (41,6%), es decir, en una extensión que equivale al uso tradicional de la tierra; sin embargo, cerca del 40% de las familias ya ha aumentado su capacidad de uso de la tierra forestal castañando en una superficie que varía entre las 51 y 499 hectáreas. Solamente el 6% hace uso forestal de la extensión de 500 hectáreas asignadas por familia o más.

Se encuentra un mayor aprovechamiento en los municipios de Puerto Rico y Riberalta posiblemente por su mayor cercanía a las empresas beneficiadoras que les permite comercializar su producto con menores costos de transacción. Visto el uso por tipo de comunidad, el aprovechamiento entre las familias de comunidades indígenas es casi cuatro veces mayor en comparación con las campesinas, pero es igualmente reducida respecto a las enormes extensiones tituladas. Por último, casi en extinción, las comunidades “empatronadas” aprovechan el 100% de las tierras que ocupan (Ver Cuadro 2.2.1).

En resumen, si bien las familias de las comunidades campesinas e indígenas tienen mayores oportunidades

para beneficiarse del proceso de recolección, en muchas zonas las condiciones todavía no están dadas para que esto ocurra; ésta es una posibilidad que se irá dando con el tiempo, siempre y cuando existan políticas activas e integrales de apoyo a las actividades agroforestales desarrolladas por estas clases sociales tanto en el ámbito nacional, regional como municipal. Entretanto, los conflictos, acuerdos y conciliaciones seguirán presentes, pues como fuera señalado antes, el tema de la tierra y el uso productivo del bosque tiene todavía muchos capítulos por delante. Así lo expresa una persona entrevistada:

“Yo le dije, la gente del Gobierno que vino acá, hasta ahora quien habilita a esa gente son los empresarios y los intermediarios. Si ustedes quieren que los recolectores tengan acceso directo a los recursos del bosque no basta con darles las tierras, hay que crear las condiciones para que vivan y trabajen allá, condiciones de salud, de educación que es más un compromiso del Estado; además tienen que contar con capital para organizar su zafra, para acopiar su producto, y negociar en condiciones de igualdad, porque si yo te doy dinero para que trabajes para mí, cómo es que tú vas a poder negociar tu producto.

Entonces digamos el Gobierno dice aquí tengo cinco millones de dólares, quien administra en el norte, busca una administradora o una institución financiera, dice vamos a dar crédito a todos los zafreiros para que vayan y recolecten castaña y vendan a las industrias; tampoco es así, se tiene que llevar todo a un proceso de organización, crear experiencias, porque si tú les das dinero así nomás, lo que va a pasar es que ellos van a tomar el dinero van a recolectar y van vender a un patrón hasta más barato de repente, no van a pagar el crédito, no van a mejorar, ya tenemos experiencias de ese tipo” (IPHAE).

Hasta ahora, el tema del acceso a la tierra y los recursos del bosque ha sido el eje central de las demandas de las Federaciones de Campesinos de Pando y Beni, así

Cuadro 2.2.1:
Superficie de la tierra aprovechada por municipio y tipo de comunidad, 2006 - 2007 (En porcentaje)

SUPERFICIE APROVECHADA	TOTAL	MUNICIPIO				TIPO DE COMUNIDAD		
		Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico	Comunidad indígena	Comunidad Campesina	Comunidad campesina en barraca
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 10 Ha.	7,8	9,1	1,8	9,3	15,7	9,3	7,2	-
11 a 20 Ha.	4,6	3,6	9,4	-	-	-	5,0	-
21 a 50 Ha.	41,6	42,8	56,9	15,7	-	15,5	44,8	-
51 a 100 Ha.	19,8	20,8	24,0	8,7	5,3	8,6	20,8	100,0
101 a 200 Ha.	8,0	5,4	7,9	13,9	27,5	19,0	7,3	-
201 a 300 Ha.	4,1	2,0	-	27,6	14,7	-	4,1	-
301 a 499 Ha.	8,2	8,4	-	16,0	28,7	16,3	7,1	-
501 y más Ha.	6,0	7,5	-	8,7	8,2	31,3	3,5	-
PROMEDIO DE HECTÁREAS	252,1	311,9	60,4	248,5	413,5	1,180,7	166,7	100,0

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

como de la Central Indígena de la Región Amazónica de Bolivia (CIRABO), que representan a las comunidades en la región; los aspectos vinculados con el desarrollo productivo, manejo forestal y aprovechamiento adecuado de los recursos del bosque, además, de los aspectos de educación, salud y acceso a servicios básicos, siguen siendo temas pendientes en su agenda de negociación.

2.3. Características del proceso productivo

Características tecnológicas

En general, uno de los aspectos más descuidados en la cadena es la utilización de los avances logrados por la ciencia y la tecnología para conocer la disponibilidad de los recursos castañeros, optimizar el manejo forestal y la productividad con una perspectiva de crecimiento sostenible; en el eslabón de la provisión de materia prima se encuentra la situación más crítica tanto en términos de manipulación y control de calidad de la materia prima, como en lo que hace al uso de herramientas y la mecanización.

En el primer caso, la infraestructura para el acopio es extremadamente rústica, como ha sido antes señalado; en algunos lugares, no existen las mínimas condiciones para el almacenamiento adecuado de la almendra, lo que acelera la contaminación que se inicia en el momento de la colecta. En el segundo caso, los recolectores solamente cuentan con herramientas básicas (machetes y bolsas de carga) que deben ser provistos por su cuenta en todos los casos; en cuanto a la mecanización, solamente existe cuando las áreas de extracción son distantes de los centros de almacenamiento para el transporte de la almendra. En efecto, la castaña es transportada a pie por los recolectores, algunas veces con el uso de animales de carga; la utilización de medios mecanizados se verifica en lugares cercanos a los caminos ramales (tractores, camionetas o motocicletas), o los ríos (canoas, deslizadores), más para su traslado a las beneficiadoras que para facilitar el carguío desde el bosque.

Resumiendo, el uso de medios de producción complementarios al trabajo está restringido al transporte

en algunas áreas, debido a las bajas inversiones que realizan la mayor parte de los patrones y empresarios en el eslabón de la recolección; por lo tanto, esta etapa sigue basada en las formas de extracción preexistentes, con un uso intensivo de mano de obra en condiciones laborales extremadamente precarias. Los efectos del bajo grado tecnológico repercuten en una menor productividad, baja calidad de la almendra, que afectan seriamente al desempeño del sector.

Producción

No se dispone de información sobre los volúmenes actuales de producción; el recorte en el área de estudio no permite expandir los datos sobre el número de cajas recolectadas al conjunto de la región. Sin embargo, considerando fuentes secundarias e información de las entrevistas se estima que en los últimos 10 años la producción habría aumentado de 900.000 a dos millones de cajas aproximadamente¹⁹. Hasta 1997, la producción en las barracas representaba el 66% del total.

Comercialización

La materia prima recolectada tiene como destino a las empresas procesadoras. Cuando la producción de materia prima es realizada en barracas que no son administradas



¹⁹ Stoian, 2005 y Héctor Salas, entrevistas de campo con referencia a 2006.

por las beneficiadoras, éstas realizan acuerdos de venta con los barraqueros, asegurando la entrega a través del sistema del “habilito”. Lo propio ocurre cuando la recolección es realizada por comunidades, ya sea a través de una relación directa con las empresas o intermediada a través de comerciantes acopiadores. La forma de asegurar la entrega de la materia prima también es el “habilito”. Por último, algunos comerciantes con capital propio acopian la materia prima en comunidades y pequeñas barracas cercanas al centro de procesamiento para venderla después a las empresas beneficiadoras.



El “habilito” es una institución tradicional que rige todas las transacciones que se realizan en la recolección incluyendo la compra-venta de la fuerza de trabajo²⁰.

Consiste en un sistema de adelanto que realiza el patrón, el empresario o el comerciante, sea en dinero o en

productos, a cambio de la entrega de la materia prima extraída del bosque; en el caso de los recolectores independientes, es un adelanto de capital de operaciones. El “habilito” proviene generalmente de las beneficiadoras, como señala un entrevistado:

“El 90% del financiamiento proviene de las beneficiadoras. Algunos tienen su capital o pueden obtener un préstamo, porque también hay forma de hipotecar, o sea de manejar financieramente los activos, por eso los barraqueros no necesitan el 100% de financiamiento como era antes. Se ha disminuido esa dependencia pero todavía el empresario actúa como un intermediario para financiarlos, con garantía, con todo. Nuestra gente no es del papeleo, viene y te dice te dejo mi camioneta, mis papeles de mi casa, dame plata para ir a la zafra. Además, al empresario le conviene porque tiene su materia prima asegurada” (RE).

En el ámbito de la recolección, el “habilito” funciona claramente como un mecanismo para asegurar la entrega a futuro de la materia prima y los empresarios lo utilizan para establecer acuerdos con los usuarios del bosque y los comerciantes. Está claro también que quienes pueden comercializar directamente el producto extraído del bosque son los patrones y los campesinos, puesto que los zafreos asalariados recolectan bajo relación de dependencia de un patrón y, por lo tanto, “no pueden vender ni una pepa por su cuenta”, como dicen ellos mismos.

Información obtenida entre los recolectores campesinos muestra la diversidad de canales de comercialización que existen en el área de estudio, donde predominan los intermediarios que trabajan por cuenta de las beneficiadoras/barracas o con su propio capital. Muchos

Cuadro: 2.3.1
Canales de comercialización en las comunidades, 2006 (En porcentaje)

CANALES DE COMERCIALIZACIÓN	TOTAL	MUNICIPIO				TIPO DE COMUNIDAD		
		Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico	Comunidad indígena	Comunidad Campesina	Comunidad campesina en barraca
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Barraca	3,4	2,9	4,7	3,0	-	-	3,9	100,0
Acopiador	46,8	31,1	40,1	54,2	62,5	66,1	44,9	-
Cooperativas	14,2	7,7	22,5	5,5	12,7	6,3	16,1	-
Contratista	5,9	3,4	2,5	16,7	4,5	-	7,0	-
Beneficiadora	24,8	52,3	27,5	15,2	13,8	21,1	23,9	-
Al dueño del terreno	1,4	-	1,4	-	-	-	-	-
Acopiadores y cooperativas 1/	1,5	2,6	0,8	-	3,7	6,5	1,9	-
Acopiadores y contratistas	0,2	-	-	-	-	-	0,3	-
Acopiadores y beneficiadora	1,7	-	0,5	5,3	2,8	-	2,1	-

1/ Incluye a comunarios rescatastas
Fuente: EHC - CEDLA, 2007

20 Más adelante se profundizará en este tema.

contratistas y hasta comunarios, cumplen también las funciones de acopio, aportando a la proliferación de agentes comerciales. La venta directa a las beneficiadoras depende de la distancia a la ciudad y por eso se concentra en Riberalta y Gonzalo Moreno (Ver Cuadro 2.3.1).

Un caso particular de comercialización es el de los socios de las cooperativas. En el área de estudio, existe una sola cooperativa que actualmente aglutina a 176 socios y que pertenecen a comunidades campesinas; el interés que mueve a los recolectores es vender su producto a mayor precio y así mantienen su “lealtad” con la cooperativa solamente cuando ésta puede habilitar o adelantar pagos oportunamente y cuando ofrece mejores precios con relación al mercado libre. En el recuadro se presenta una mirada al tema, apenas como un ejemplo de la forma en que operan las transacciones comerciales.

Otra figura que se suma a las formas de intermediación comercial es la de los acopiadores foráneos, quienes aparecen en las comunidades y permanecen hasta que termina la zafra y no vuelven más hasta la próxima temporada, como lo relata un entrevistado:

“Se está viendo ultimamente otro componente en esta nueva configuración del acopio, es la plata del Chapare. O sea, mucha gente del Chapare viene con 100 mil, 200 mil dólares en el bolsillo, se mete en cualquier lugar atendido a su dinero y a la necesidad de la gente, instala su almacén con alimentos, con bebidas, con dinero y termina acopiando castaña. O sea, él va y se instala directamente en la comunidad donde compra a los recolectores. Al cabo de la zafra, entrega esa castaña que ha sido contratada por algún empresario local, tienen paisanos entre los empresarios; entonces como que encuentran un servicio de ida y vuelta hacia ambos, hablando económicamente. Termina la zafra y el bombe está con su plata otra vez en Chapare con un buen margen de ganancia, es dinero fuerte y eso va desplazando a intermediarios locales” (IC).

Socios de la cooperativa campesina

15 miembros de esta comunidad, que representan a 15 familias, están afiliados a la Cooperativa y le venden toda su materia prima. Está presente también la señora Rosa, una acopiadora, quien es la intermediaria entre los comunarios no afiliados y la Cooperativa.

Los 15 comunarios afiliados venden toda su producción a la Cooperativa bajo las normas que ésta exige, para lo que firman un documento donde se comprometen a cumplir un cupo y la calidad necesaria. El contrato entre la Cooperativa y los comunarios se hace de forma individual. La Cooperativa los capacita en distintos temas como el limpiado de los alrededores de los árboles de almendra, para que no se junte la maleza que humedece los cocos y almendras. Tienen especial cuidado en esto porque no es una zona muy poblada de árboles y el rendimiento es importante. Están sujetos a un descuento que llega hasta el 10% de la producción por concepto de almendras dañadas, lo que se verifica por medio de una cantidad sacada al azar. Mediante conteo, se calcula el porcentaje de descuento; si la cantidad desechable es mayor al 10%, se castiga hasta con un 10% de la producción por bolsa.

La señora Rosa recibe un crédito de entre 6.000 y 20.000 Bs. de la Cooperativa para habilitar a los comunarios no afiliados y para pagarles la castaña que entregan; algunos se habilitan, otros lo hacen con diferentes beneficiadoras o comerciantes particulares que pagan en efectivo al momento de la venta. La Cooperativa este año no otorgó el nivel de financiamiento que esperaban los comunarios, por lo que muchos decidieron vender a otros comercializadores. Para la economía del productor este descuento es significativo.

La Cooperativa Campesina compra a 100 Bs la caja pero da una ventaja más a los afiliados, incluida la señora Rosa: si el precio de venta en el mercado internacional sube, pueden tener un pago extra por caja (suele llegar a los 30 Bs adicionales).

Las sanciones que pone la Cooperativa por la calidad de la castaña se hacen efectivas con los descuentos o el retiro de los afiliados que no cumplen el contrato. Pero este año fue la Cooperativa la que no pudo cumplir con las expectativas económicas de los comunarios y ellos optaron por vender parte de su producción a otros comerciantes

La relación contractual con los comerciantes se hace en forma verbal, ellos ponen el precio, ahora ha sido de 60Bs., mucho menos, pero pagan al contado.

Fuente: observación de campo

Los precios de venta en el mercado de libre oferta y demanda son diferenciados, dependiendo de factores tales como: i) la accesibilidad o cercanía de las comunidades castañeras a las zonas de embarque (ríos, carreteras) o a las beneficiadoras. Debido a los menores costos de transporte, los precios pueden ser más altos; ii) la cantidad de castaña que ofrece una comunidad a mayor volumen, los intermediarios pueden cumplir sus cupos a menor costo y en menor tiempo, a favor de un mejor precio; iii) el momento en que se comercializa; a principios de la temporada el precio es menor porque los recolectores están dispuestos a vender a cualquier precio para cubrir sus necesidades de dinero o producto para castañar el resto del tiempo; en los meses de enero y febrero, el precio aumenta por la mayor oferta y calidad del producto (sale pronto del bosque), para luego disminuir en los meses siguientes (MACIA, 2003).

2.4. Sistema de contratación y relaciones laborales

El sistema de contratación para la recolección de castaña debe analizarse con relación al carácter estacional de la demanda de fuerza de trabajo en las barracas/empresas, las formas de reclutamiento y contratación, así como las características de los propios trabajadores. Por lo tanto, no se incluye a la población campesina-indígena que recolecta en sus propias tierras sin subordinación directa al capital.

El sistema de contratación tiene su origen en el sistema de intermediación conocido como “enganche”, ampliamente utilizado en el siglo pasado para cubrir requerimientos temporales de fuerza de trabajo en las actividades mineras, agrícolas y forestales en ésta y otras regiones del país. Con la expansión de la actividad castañera desde 1986, se reproduce el mismo sistema de “enganche” de la era de la goma con algunas variantes.

En primer lugar, si durante el auge de la goma se requería asegurar trabajadores para completar un ciclo anual de extracción diversificada entre goma y castaña

(trabajadores permanentes), actualmente los requerimientos buscan asegurar fuerza de trabajo solamente para la zafra de la castaña y por un período corto en el año. En segundo lugar, si antes los patrones acudían a mecanismos coercitivos (endeudamiento) para retener a los trabajadores debido a la baja densidad de población, ahora se dispone de una oferta amplia de fuerza de trabajo en la región que asegura su disponibilidad en la temporada de zafra; esto hace que el sistema vaya perdiendo esos elementos coercitivos para retener a los trabajadores.

“Desde el boom de los precios, eso data de hace 5 años, todo el mundo quiere ser zafrero. Gente que nunca en su vida ha sabido castañar pero conoce algo del monte quiere ser zafrero. Entonces, cada vez la frontera de los zafreiros va creciendo. Más y más gente se involucra en la recolección... En la junta de vecinos, por ejemplo, en un barrio de 500 familias en Riberalta, seguramente la gran mayoría son zafreiros. Son los mismos que vienen trabajando de taxistas, de lavanderas, los mismos que están en el galpón quebrando, van allá porque es algo temporal” (IC).

El “habilito”

Esta institución, fuertemente arraigada en el norte amazónico, rige en todas las transacciones vinculadas con la cadena de la castaña; en el caso de los recolectores asalariados, consiste en un avance de su remuneración o salario por parte de los patrones o empresarios. Dadas las nuevas circunstancias de estacionalidad en la demanda de fuerza de trabajo y aumento de la fuerza de trabajo disponible en la región, el “habilito” no sirve más que como base de un sistema de endeudamiento²¹ y se ha convertido en un medio para asegurar la oferta de mano de obra en el corto plazo.

“La gente ya no está comprometida con un solo patrón, es en el momento que hacen el contrato, uno puede ir al mismo lugar 2, 3, 4 años; pero si yo veo conveniente irme con otro contratista, incluso en el momento que he charlado puedo cambiar porque este otro me está haciendo una oferta mejor” (DC).

Por lo tanto, al desaparecer la connotación de “trabajo forzoso” que tenía el “enganche”, se puede hablar propiamente de un sistema de contratación basado en la intermediación laboral cuya función principal es cubrir los requerimientos de trabajadores asalariados en el

21 En el tiempo de la extracción gomera-castañera, el “habilito” cumplía la función principal de endeudamiento de los trabajadores, quienes necesitaban retener a la fuerza de trabajo durante el ciclo anual completo, en un contexto caracterizado por su escasez relativa.

momento de la zafra (seguro), a través del financiamiento de su traslado y/o el adelanto del salario en dinero o productos (seguro), a cambio de la entrega de la materia prima (seguro). Actualmente, la función de crédito del “habilito” está por encima de la función de deuda, y la función de seguro se mantiene mientras no se haya pagado el crédito (Stoian, 2005).

En la contratación de fuerza de trabajo, el sistema de crédito en el “habilito” funciona como un adelanto o avance a cuenta del salario, el mismo que debe ser reembolsado con la entrega de castaña recolectada en las tierras de un patrón o empleador (barraca/empresa). Todos los entrevistados coinciden al señalar que sin el adelanto de dinero o productos no sería posible iniciar el trabajo de recolección, por cuanto las actividades se realizan en lugares distantes y desprovistos de servicios y productos de consumo básico, lo que hace necesario el crédito para los potenciales recolectores.

La intermediación laboral está a cargo de agentes que actúan bajo una relación de dependencia de los barraqueros/empresas conocidos como “contratistas”. Este recurso es utilizado principalmente por las empresas grandes y medianas que requieren volúmenes elevados de fuerza de trabajo para trabajar en zonas alejadas de los centros de acopio. En las pequeñas barracas, por lo general, es el patrón quien contrata directamente a sus trabajadores: “Los pequeños propietarios, digamos los pequeños barraqueros que juntan dos mil, tres mil cajas, buscan mano de obra adicional, porque al vivir en la barraca pueden 'invitar' a sus amigos, conocidos, como una especie de invitación directa, entonces hay una relación bien estrecha. Saca la castaña el zafrero, esa va a ser siempre su condición -trabajador asalariado- y va a recibir su pago”²² (IC).

Las relaciones laborales

El contratista es el agente encargado de la intermediación laboral y, cada vez más, de la relación directa con los trabajadores, en particular en las barracas grandes,

desde el momento en que los recluta y habilita, hasta el cierre de la relación laboral cuando acaba la recolección. El contratista también se encarga de pagar el saldo del salario que le corresponde al zafrero.

“En el tiempo de la goma las barracas estaban ahí, era un centro de producción y de recolección y la gente estaba ahí, en su centro gomero. El patrón vivía ahí con su almacén y los trabajadores. Entonces él tenía una relación directa con cada siringuero. Eso es pasado. Ahora no, el patrón o el barraquero maneja plata y les da a los contratistas para que se encarguen de los trabajadores, para que les den su anticipo, les paguen su castaña. Y si él pide víveres, si el contratista pide unos 100 mil Bs. en víveres, recibe el precio de aquí y opera allá pagando en especie también” (IC).

“Especialmente en el caso de las empresas grandes que tienen su centro de producción o barraca, todo pasa por el intermediario. Por ejemplo, si yo necesito 100 mil cajas contrato a 10 personas, estas 10 personas se encargan de contratar al resto. Lo único que yo les digo es tú te vas a tal centro, vos al otro, al otro, al otro. Les proveo la movilidad para su traslado y los organizo según la capacidad de producción. Si un centro es de tres mil cajas, va a ir la cantidad de gente que tenga una relación de 10 a uno; es decir si una persona puede sacar unas 80 a 100 cajas, eso les permite pagar su anticipo y esperar un “saldo”. Y eso es en todas las barracas” (IC).

El contratista interviene por cuenta del patrón para establecer la relación laboral con los zafreiros, no dispone de recursos o condiciones propias para cumplir con las obligaciones que emergen de esta relación, sino que éstos son provistos por los dueños de las barracas donde el zafrero realiza el trabajo que le es encomendado. En la práctica, son empleados directos del barraquero/empresario a través de un contrato escrito, que operan con el dinero que éstos les proporcionan²³. Es este último elemento el que le asigna al contratista un carácter dependiente del empleador, como se recoge en la siguiente entrevista:

“Hace varios ya, hace veintitrés años que voy a la zafra y nunca he ido con un patrón directo, con un dueño de empresa, toda la vida fue con intermediario” (Padre GCI).

“Hay contratistas que van encargados de toda la barraca, ese es el que dispone de la gente que está llevando, acá mismo antes de salir se forman grupos de ocho, nueve personas o dos a tres familias y como allá ellos conocen las barracas y conocen los centros, entonces piden al contratista un centro u otro; como recién están entrando el contratista dice: después de limpiar todo eso los ubicamos, aquí les vamos a pagar por día 20 Bs. para que limpien toda la zona como jornaleros en dos, tres días; al final ellos nunca ven esos pagos, es sólo promesa. Después, cuando todo está limpio habilitan a cada grupo con víveres pero con un precio mucho más alto que en el pueblo; ahora para transportarse basta el centro lo bacen como pueden, a veces están a una o dos boras de camino y tienen que llevar los víveres a las espaldas, hay que ir caminando” (IC).

²² El remarcado es nuestro.

²³ La relación entre los patrones y contratistas está impregnada de elementos subjetivos de confianza mutua, especialmente de parte de los primeros que deben entregar una cantidad importante de dinero para que el contratista pueda proporcionar adelantos y pagar el costo del transporte.

“Quizá por facilitar el trabajo hay personas que son intermediarias, sale ganando el patrón, el dueño de la barraca porque él en realidad para buscar a los zafreiros no conoce gente, el que tiene amigos (conoce gente) es el del barrio, es el intermediario, a él le dan el dinero; él se hace cargo por ejemplo de 100 mil bolivianos y le dicen que busque treinta castañeros, automáticamente el contratista está corriendo con el riesgo de los 100 mil bolivianos y el patrón está libre porque ya le hizo firmar un recibo para que se responsabilice de esos recursos; pobre de él si le dio el dinero a cuatro maleantillos y en el momento de embarcarse desaparecen. El patrón no pierde, el que pierde es el contratista porque es el responsable. El patrón está allá feliz esperando y le facilitan el trabajo porque tiene plata” (E2).

Debido a estas características de la contratación tanto la existencia de relación laboral como la responsabilidad directa de los barraqueros/empresarios se tornan difusas por las obligaciones que emanan de la relación obrero-patronal, lo que crea las condiciones para la mayor subordinación de los zafreiros a las decisiones unilaterales de los contratistas y los patrones. La actual dirigencia de la Federación de Zafreiros plantea claramente la relación de dependencia laboral que surge desde el momento en que el trabajador y el patrón, en forma directa o a través de un contratista, acuerdan su participación en la zafra y por ello han comenzado a exigir que se reconozca que frente a cualquier situación de conflicto, accidente o enfermedad emergente durante el tiempo de duración del contrato, la responsabilidad incumbe a la barraca/ empresa y no al contratista que actúa como otro trabajador más por cuenta del patrón.

En la realidad, el contratista encarna al patrón en la relación laboral cotidiana. Este rasgo diluye la responsabilidad en el caso de incumplimiento del contrato, verbal o escrito, a la vez que genera las condiciones para un manejo discrecional de los términos pactados por parte de los contratistas. De esta manera, los zafreiros, en la mayor parte de los casos, quedan al desamparo, sujetos a exacciones (salarios, precios de los productos de primera necesidad) y a condiciones de vida precarias en el bosque. El siguiente testimonio refleja claramente estas situaciones.

“El contrato estipula el tema de precios de los artículos, los traslados, el precio por caja, el tema de la salud. Pero la relación empieza con el zafreiro y termina con el contratista. Para nada está presente la empresa. Entonces, de ese modo el zafreiro queda en el desamparo. Está siendo contratado por alguien que puede ser su hermano, por ejemplo, con los bolsillos vacíos ambos. Entonces creo que eso debe normarse, debe pasar por una figura legal que norme adecuadamente esta relación” (IC).

“De acuerdo a lo que estipulan los contratos, se ha negociado el precio por caja y los precios tope y piso para los artículos de primera necesidad, los gastos de traslado y otros; esto viene de años atrás, sólo que cada vez se norma un poco mejor. Pero es el contratista el que a veces toma esos frágiles acuerdos imponiendo su precio a los artículos, no pagando los viáticos en el transporte, midiendo mal la materia prima; él recibe por medida (caja) y la empresa lo contrata por kilo, entonces busca tener un buen margen en el peso. Gana en todo, en el precio de los artículos, en el transporte, en los viáticos y finalmente en el precio final, paga entre 50 y 60 Bs. por caja al zafreiro y recibe 120 al momento de la entrega. Ahora, si no administra bien, puede quedar con deuda por el anticipo que ha recibido del patrón, y por eso evaden el pago del saldo que tienen los zafreiros. Eso ocurre en muchos casos, al final el zafreiro tiene que estar detrás del contratista, pero él no cumple con el zafreiro” (IC).

La desprotección social de los zafreiros afecta a otros miembros de su grupo familiar. Bajo este sistema no se contrata a una persona, sino que a través de ésta se incorpora a todos los miembros o una parte de su familia. Esto se debe a que las barracas/empresas no pagan un jornal o salario mensual sino a destajo, es decir, una cantidad fija de dinero por caja recolectada. Por lo tanto, el ingreso del trabajador depende del volumen recolectado durante la zafra, el mismo que es muy variable tanto por las condiciones climáticas como por las condiciones técnicas en que se realiza esta tarea y el número de personas que participan.

De la misma manera, todos los miembros de los hogares comparten las mismas condiciones de trabajo y de vida que los zafreiros directamente contratados. Cuando los pagos del “saldo” (descontando el anticipo y el pago en especie) son postergados por varios meses, es la familia del zafreiro la que sufre también las consecuencias de un sistema de contratación que subordina sus derechos del trabajo a los intereses de los contratistas y patrones.

Movilización de los trabajadores: el inicio de la zafra

Un aspecto del proceso de recolección de la castaña que resulta particularmente importante para esta investigación es la organización y movilización de los barraqueros, empresarios y trabajadores al inicio de la

temporada de la zafra, cuando tienen lugar los arreglos contractuales y logísticos. Esta fase preparatoria que concluye con el traslado e instalación en los centros productivos ha sido objeto de observación directa para conocer las formas de “enganche” que están presentes en la región, los compromisos que asumen las partes y las condiciones efectivas en las que transcurre la movilización de los trabajadores al bosque.

Reclutamiento y contratación

La ciudad de Riberalta, también llamada “El Pueblo”, es el principal centro de reclutamiento de castañeros de toda la región y otras regiones del país durante los meses de noviembre y diciembre. El proceso de “enganche” es realizado principalmente por contratistas desplegados por los propietarios de barracas/empresas, los mismos que son ampliamente conocidos por la población. Mucha gente hoy en día se dedica a reclutar gente para la zafra porque es un tipo de trabajo que genera un ingreso comparativamente expectable durante la temporada de lluvias. Así, se vive un escenario de movilización de la fuerza laboral dispuesta a ingresar a la zafra y de centenares de contratistas que compiten por los trabajadores más conocidos por su responsabilidad y capacidad laboral.

La convocatoria se realiza de diferentes maneras, desde el boca a boca hasta el anuncio por radios. Algunas empresas beneficiadoras ponen letreros en sus puertas llamando a los obreros a alistarse para participar en la recolección. Los contratistas que son conocidos en el medio ya no tienen necesidad de utilizar estos mecanismos para convocar a los trabajadores, más bien la gente acude directamente a su domicilio para ofrecer su trabajo; esta forma de relacionamiento es frecuente cuando el contratista es reconocido por el buen trato que dispensa a los zafros, antes y durante la recolección.

Los contratistas, a su vez, prefieren reclutar a las personas que hubieran trabajado con ellos alguna vez y solamente

reciben a trabajadores nuevos cuando los requerimientos de fuerza de trabajo aumentan en las barracas. Cuidan también que los zafros que van a contratar sean los más responsables y cumplidos entre los que conocen, porque suele ocurrir que, una vez recibido el anticipo, algunas personas no cumplan con el compromiso de concurrir al monte o lo abandonan después de unos días sin haber cubierto la deuda contraída, dejando mal parado al contratista y endeudado con su empleador.

La subida de los precios de la castaña en los últimos años ha despertado un mayor interés de la fuerza de trabajo local para reclutarse, compitiendo por ingresar a los lugares más cercanos, accesibles o con mayor densidad de árboles por hectárea para obtener mayores ingresos por la zafra; en otros casos, para no perder el “enganche” para partir hacia las barracas donde trabajaron antes.

Las empresas/barracas operan con un número variable de contratistas en función de la superficie de aprovechamiento del bosque. Pero la cantidad de zafros que se contrata no solamente depende del tamaño de la barraca, sino también de la densidad de árboles de castaña que tiene el área. Cada contratista se hace cargo de entre 10 y 50 personas, entre zafros solos y grupos familiares; los zafros que se alistan para recolectar en los lugares más cercanos o accesibles generalmente se trasladan con otros miembros de su familia, en cambio, los que se dirigen a los lugares más remotos del bosque prefieren hacerlo solos o acompañados de vecinos y/o amigos.

En los últimos años, y en particular en esta campaña, otro agente con presencia en las actividades de reclutamiento está encarnado por los comunarios que han logrado titular y controlar una propiedad de 500 hectáreas en tierras comunales²⁴; estos pequeños propietarios, además de ocupar a la familia, contratan mano de obra en pequeña escala para sacar su producción (4 a 5 personas). En la observación de campo,

²⁴ Corresponde a la superficie individual dotada a cada familia campesina en el departamento de Pando y la provincia Vaca Díez del Beni, durante el proceso de aplicación de la Ley INRA.

se ha encontrado a comunarios que, además de contratar gente de Riberalta y de otras zonas aledañas, reciben a trabajadores que vienen desde Santa Cruz y La Paz -sobre todo del área de los Yungas-, siendo una novedad la contratación de gente del interior, sobre todo del occidente del país. Los zafreros que se dirigen a las comunidades también se trasladan en su mayoría con otros miembros de su familia²⁵.

Se ha observado también que algunos zafreros se trasladan por su cuenta a las zonas de recolección. Generalmente esto ocurre cuando no llegan a tiempo al punto de reclutamiento o, cuando en el momento que buscan alistarse, los contratistas ya han agotado sus recursos para el anticipo que habitualmente se otorga a los trabajadores. Este grupo de zafreros se dirige hacia barracas donde han tenido una experiencia anterior de trabajo, habiendo asistido a la zafra por dos o más años consecutivos, lo que prácticamente les asegura que sean contratados al llegar.

Los niños, niñas y adolescentes, además de las mujeres, son la fuerza laboral invisible en esta fase de reclutamiento y contratación; si bien son tomados en cuenta como acompañantes para los arreglos de transporte y abastecimiento de bienes de consumo, en ningún caso son registrados como parte de la fuerza de trabajo, ni siquiera en calidad de ayudantes. Lo que en apariencia puede verse como el respeto a las normas que prohíben el trabajo infantil y adolescente en la zafra de la castaña por su condición de actividad peligrosa e insalubre, es más bien la forma de la que se vale el capital para encubrir su participación efectiva en el proceso de recolección.

Durante el reclutamiento se acuerda el precio referencial que se va a pagar por unidad de producto, es decir, por caja de almendra, que es la medida oficial establecida por la Inspectoría del Trabajo; el precio por caja (salario) corresponde al monto fijado anualmente

por las organizaciones de barraqueros y empresarios, en algunos años con el acuerdo de la Federación Sindical de Trabajadores Gomereros y Castañeros de Riberalta (FSUTGC). La negociación del precio se extiende generalmente hasta después de iniciada la zafra, por ese motivo se habla de un precio referencial pasible de ajuste como fruto de la negociación. Sin embargo, una vez que los zafreros ya se han trasladado, este precio referencial se mantiene sin variaciones; en la gestión 2006, el precio por caja de almendra para los trabajadores sujetos a un régimen asalariado fue de 55 Bs, el mismo que en 2005, y se mantuvo sin variaciones hasta el final de la zafra; lo mismo ocurrió en la gestión 2007 cuando la negociación que tuvo lugar en Cobija se prolongó hasta mediados de diciembre generando incertidumbre en cuanto al ajuste del precio, el mismo que finalmente fue establecido unilateralmente por los patrones y empresarios en 60 Bs por caja. Por lo tanto, en esta fase de contratación el precio siempre está fijado externamente.

En este momento se pacta también el monto de dinero que le será entregado como anticipo al trabajador; con este acuerdo, el contratista se asegura su asistencia a la zafra y éste se compromete a cubrir este adelanto de su salario con la recolección de la almendra. Actualmente el anticipo se entrega generalmente en dinero²⁶ y su monto fluctúa entre los 1.000 y 4.000 Bs; los contratistas reciben de los empresarios un monto global con este destino, el mismo que normalmente lo distribuyen en partes iguales a cada zafrero; sin embargo, no está ausente la negociación entre partes: algunos trabajadores solicitan montos de acuerdo a sus requerimientos personales, ya sea para dejar el dinero necesario para cubrir el sustento de su familia durante su ausencia o para cumplir con otras obligaciones pendientes antes de su partida.

Así, todo el sistema de contratación gira en torno al anticipo, incluso cuando los zafreros viajan sin su familia, tal como señala un trabajador:

25 Entre los trabajadores que se alistán para ingresar a una barraca se ha encontrado un grupo procedente de Bermejo, conformado por zafreros de la caña de azúcar.

26 Algunas empresas beneficiadoras que administran o cuentan con barracas propias han comenzado a combinar el anticipo en dinero con el "habilito" en motocicletas, uno de los bienes más solicitados por su uso como medio de transporte de carga en los centros de recolección y posteriormente como medio para la generación de ingresos en actividades de transporte público.

“... es una obligación que tiene el patrón, yo llevo a dos personas de mi familia y me dan 2.000 Bs., para comprar con una parte mi tapequesito, el resto se lo dejo a mi esposa para su sustento; si uno va solo le dan mil o mil quinientos nomás” (IZ).

Este testimonio muestra que el anticipo es también un medio utilizado para inducir a que los trabajadores se trasladen con otros miembros de su familia.

El principal requisito exigido por los contratistas en esta fase es la presentación de la cédula de identidad y, a veces, el carnet de zafrero otorgado por su organización sindical.

Los contratistas no establecen una fecha y hora de salida con anticipación; tampoco hacen efectivo el anticipo hasta pocas horas antes del momento en que tienen el transporte listo para el traslado. Estos son recaudos que se toman para asegurar la presencia del trabajador y evitar que el dinero sea gastado antes del viaje, pero para los trabajadores representa un doble problema, por un lado, tienen que hacer rondas y vigiliadas diarias en torno al domicilio o las oficinas de los contratistas para conocer la fecha del viaje; por otro, sólo pueden comprar sus provisiones a última hora y en un tiempo muy reducido, lo que los deja a expensas de la especulación de los comerciantes.

Una vez recibido el anticipo del salario, comienza una intensa movilización de los zafreros para adquirir diferentes artículos para entrar al monte, desde salones (salón es una especie de rifle de corto alcance que usan para cazar animales), machetes, linternas, mosquiteros, medicamentos, alimentos (cuando no los habilitan con víveres), ropa adecuada, etc. Otra compra común en los últimos años son las carpas o tiendas de campaña que se han convertido en la forma más económica, rápida y transportable de instalar un lugar donde dormir, cuando los patrones no les proporcionan un lugar adecuado.

Por último, cuando un trabajador y su familia no acuden oportunamente al punto de embarque, el contratista ya no se responsabiliza de su traslado ni del costo (pasajes, alimentación) que éste acarrea, debe hacerlo por su cuenta y enfrentando serios problemas debido a la carencia de medios de transporte; en el otro extremo, se observa que quienes acuden puntualmente suelen esperar entre cinco y ocho horas a que los arreglos de la partida concluyan. Es decir, las penurias del viaje comienzan en el momento mismo de presentarse en el puerto o tranca.

Condiciones del traslado

Un elevado porcentaje de los zafreros se traslada con su familia hasta el lugar de recolección. Los contratistas no tienen ninguna objeción respecto al ingreso de grupos familiares completos, ya que para el barraquero o el empresario significa mayor disponibilidad de fuerza de trabajo barata, puesto que los hijos ayudan en la recolección y otros trabajos que deberían hacer los trabajadores directos, como limpieza del área, recolección de leña, acarreo de agua, caza, pesca, limpieza de potreros, cuidado de animales domésticos que les sirven de alimento, etc., y también porque cuando las familias son numerosas reciben beneficios extraordinarios por concepto de “habilito” o venta de víveres en el campo.

El traslado a los centros de acopio corre por cuenta del contratante (barraquero o empresario) cuando los zafreros se presentan puntualmente al punto de salida en la fecha acordada²⁷. Los lugares de salida son los diferentes puertos de Riberalta y la carretera a Cobija, principalmente. El traslado en motor²⁸ por los ríos tiene una duración variable según la distancia a los centros; en la observación de campo se ha podido constatar que el Municipio del Sena es uno de los puntos intermedios en la travesía a las barracas de esta jurisdicción y los municipios de Puerto Rico y San Lorenzo donde está

27 Después de un tiempo de iniciada la temporada de zafra aún se puede ver a personas ingresando a los centros por su cuenta, llamados por familiares para suplir a los que se enfermaron o a los que huyeron sin cubrir sus obligaciones; en otros casos, porque conocen los lugares donde siempre existen requerimientos adicionales de fuerza de trabajo debido a su mayor productividad.

28 Nombre con el que se conoce a las embarcaciones rústicas que son utilizadas para el traslado de personas y carga.

concentrada la zona castañera. Siendo ésta una de las rutas más frecuentes, se ha verificado que el viaje desde Riberalta al Municipio del Sena tiene una duración mínima de tres días en motor; desde allí las barracas están dispersas y se requiere entre dos y tres días adicionales para arribar al desembarcadero de estas propiedades.

El traslado se realiza por carretera cuando se trata de lugares accesibles y transitables en época de lluvias; los camiones y camionetas que habitualmente son utilizados por las empresas para transportar los víveres y la almendra son el medio principal para trasladar a las personas y sus pertenencias hasta el centro de recolección. Estas movilidades parten también atestadas de gente en condiciones extremadamente precarias, más aún si se considera que la duración promedio de la travesía es de entre tres a cuatro días.

Cuando la empresa o barraca no tiene medios de transporte propio o las distancias son mayores, el contratista lleva a la gente en medios de transporte alquilados; el grupo parte de Riberalta hasta el Municipio del Sena con una duración promedio de 6 horas de viaje en camión y un poco menos en movilidad pequeña; desde allí el traslado prosigue por el río en motor y tiene una duración de entre 12 y 36 horas hasta el arribo a la barraca. En todos los casos, el trasbordo en el Puerto del Sena puede durar más de 12 horas dependiendo de la cantidad de víveres y cargamento.

Durante el traslado los zafreros sufren problemas de incomodidad por el amontonamiento de personas, bultos con sus pertenencias y cargas con víveres que traslada el contratista. Es común que en un motor viajen entre 60 y 70 personas, y en los camiones, entre 30 y 50 personas dependiendo de su capacidad. En el caso del transporte terrestre, en unos casos se observó la salida de camiones atestados de gente y cargamento y, en otros, la gente acomodada en un camión y los víveres en otro. Además de la fatiga que la incomodidad produce, las lluvias y el mal tiempo (vientos o temporal) son otras condiciones adversas que no solamente afectan a la salud de los viajeros sino a su propia integridad. De acuerdo con los zafreros, los motores y otros medios de transporte no siempre suelen estar bien cuidados por

los dueños o conductores para evitar desperfectos o accidentes durante el viaje.

Una vez que se arriba al punto de desembarque, el ingreso a las barracas grandes hasta el centro de recolección se realiza en movilidades (camionetas) o tractores (chatas) con un tiempo que oscila entre una a tres horas de recorrido; en las más pequeñas, el ingreso es a pie con las pertenencias y provisiones a cuestras, ya que los medios de transporte y animales de carga son pocos o inexistentes.

Además del pago del pasaje, durante el viaje los zafreros reciben víveres para preparar sus alimentos (arroz, charque, huevos y otros); algunas familias, también llevan alimentos elaborados o envasados para evitar su preparación todos los días. El testimonio de un zafrero ilustra muy bien las peripecias que viven para alimentarse en el trayecto:

“... uno no come a la bora, tanta gente que va y hay un solo fogoncito esperando, ese fueguito no se apaga nunca; entre poner su olla y cocinar uno termina de hacer su comida en horas, ya no existe más el rato del desayuno o el almuerzo, se come cuando se puede” (IZ).

Para enfrentar las enfermedades más frecuentes durante el viaje (resfríos, fiebre, problemas gastrointestinales), el contratista lleva algunos medicamentos específicos (botiquín); sin embargo, son los propios zafreros los que toman provisiones: “son pocas clases de remedios que ellos llevan, es deficiente, uno tiene que irse preparado, hemos aprendido que es mejor si uno mismo se lleva los remedios que sabe que más falta hacen”.

Con relación a las condiciones en las que se realiza el traslado de los zafreros, es ilustrativa la opinión de una autoridad local del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social:

“... cuando salen de acá de la ciudad para ir al bosque es realmente penosa la forma en la que se los lleva, en motores por el río o en camiones, pero siempre en condiciones bastante incómodas, duras, difíciles, eso es algo que se sufre desde hace muchos años, no ha mejorado hasta ahora, no ha avanzado y, no tenemos ninguna vista de que eso vaya a mejorar” (IZ).

Asimismo, el testimonio de un zafrero resume las circunstancias que median desde el inicio del traslado hasta el arribo a los centros de recolección en la barraca:

“Salimos de aquí, nos da plata el patrón o bien el contratista... el trabajo empieza desde que uno llega al puerto de embarque sea por tierra o por agua... por decirle, hay veces van en la embarcación donde los zafros tienen que sacar su bulecito, hacer su sombrita para ellos, entonces ahí comienza el sufrimiento y, bueno, se llega a la barraca y allí los patrones depositan a su gente, no llevan a su gente hasta el lugar donde tienen que vivir como es el deber de ellos, entonces ahí el castañero empieza ya a cargar su cama, sus servicios, víveres, algunos vienen también con sus familias con sus mujeres y niños, se debe abrir caminos y cargar a los niños, los caminos los abren en realidad los mismos zafros” (IZ).

En el caso de los zafros que acuden a la zafra por su cuenta, el traslado se realiza con recursos propios y por medios de transporte disponibles en la región. Una vez que llegan se presentan con el contratista y acuerdan la relación contractual que se concretiza cuando son habilitados con víveres para empezar el trabajo. En estos casos, el contrato tiene carácter verbal, razón por la cual los zafros declaran trabajar “sin contrato”. Siendo su principal interés el de lograr su incorporación al trabajo de la zafra o “tener la preferencia del contratista”, dejan de lado cualquier preocupación por contar con un contrato escrito.

Esta modalidad de contratación directa en el lugar de trabajo es más frecuente entre los zafros que se trasladan a los lugares más distantes y que no llevan a la familia a los lugares de recolección, es decir, es posible a condición de que viajen solos, o acompañados por otros trabajadores (cuadrilla) con quienes buscan ocuparse en el mismo centro de recolección; esto deriva de las dificultades que entraña la travesía desde su lugar de residencia habitual. Un zafro que se apresta a partir grafica esta situación:

“Cuando yo quiera irme, precisamente voy a buscar a otra gente que se este yendo antes de las fiestas de navidad. Con la gente se coge movilidad hasta el Sena en camión para llegar en 5,6 o 7 horas hasta el pontón; desde el Sena el transporte es en motor y son 10 a 12 horas de viaje hasta arribar por el Mamuripi” (EZ).

Se ha observado en las barracas grandes, que el ingreso desde el punto de desembarque hasta el centro de recolección se realiza en moviidades (camionetas) o tractores (chatas) con un tiempo de recorrido de una a tres horas; en las más pequeñas, el ingreso es a pie con

las pertenencias y provisiones a cuestras ya que los medios de transporte y animales de carga son pocos o inexistentes.

Contratos de trabajo

Desde hace varios años rige un contrato único de trabajo aprobado por las autoridades correspondientes en reemplazo de aquéllos que elaboraban y utilizaban los barraqueros individualmente. El Contrato de Trabajo Zafro-Castañero vigente ha sido consensuado entre las organizaciones de zafros, empresarios y barraqueros en 2005; durante el período de reclutamiento, la inspectoría de trabajo pone a disposición de los empleadores el documento refrendado con las firmas del Director Regional de Trabajo y el Secretario Ejecutivo de la Federación Sindical Única de Gómeros y Castañeros. Los propietarios obtienen estos contratos con un costo de Bs. 7, para proceder a su formalización en el momento de cerrar el trato y pagar el anticipo a los zafros, con la firma de los patrones o empleadores y el trabajador.

Entre las cláusulas más importantes que estipula el contrato con relación al inicio de la zafra, están aquellas referidas al anticipo otorgado; la obligación de concurrir a la zafra y la obligatoriedad de su devolución en caso de no efectuarse el traslado, bajo la sanción penal de estafa en caso de incumplimiento; el compromiso de cubrir todos los gastos de traslado, garantizando condiciones adecuadas por parte del empleador (ida y vuelta); y el precio estipulado del salario por caja de castaña entregada. Otros aspectos están referidos a la atención de salud, a la responsabilidad empresarial en caso de accidentes desde el momento de la contratación²⁹.

Al respecto, se ha podido verificar que son muy pocos los contratistas que proceden a la suscripción del contrato al momento de cerrar el acuerdo contractual con la entrega del anticipo correspondiente o antes de la salida al monte. Tampoco parece ser una cuestión importante de zanjar cuando los zafros ya se encuentran instalados en los centros de recolección.

29 El contrato único no contempla aspectos relativos a la vivienda en los centros de recolección.

Es decir, no se advierte mucho interés por firmar un contrato tanto por parte de los zafreiros como por parte de los empleadores, menos aún cuando éstos últimos han delegado la administración del proceso de trabajo en el contratista, un capataz o administrador; la tradición de acuerdos de palabra sigue siendo la forma predominante para establecer la relación laboral, ya sea porque se antepone códigos de confianza entre las partes o porque para los trabajadores el contrato no tiene la eficacia jurídica necesaria por cuanto se antepone el interés de los patrones en situaciones de conflicto.

En las barracas patronales y empresariales de mayor tamaño, la vigencia del contrato escrito acostumbraba ser más amplia que la observada; como señalan algunos zafreiros, antes se entregaba los contratos primero a los zafreiros y éstos podían firmarlos o no dependiendo de las condiciones ofrecidas, ahora son entregados directamente a los patrones y contratistas en la inspectoría de trabajo y los zafreiros acceden al documento solamente cuando lo reclaman. Por otra parte, en la gestión 2006, la pugna por el precio de la caja de castaña llevó a que la dirigencia de los zafreiros instruyera no proceder a la suscripción en tanto no se mejore el monto establecido. Desde entonces, la formalización de una relación laboral por escrito ha seguido en descenso, lo que es más visible en esa campaña.

Apoiando estas constataciones, los zafreiros consultados sobre el tema al momento de partir, daban respuestas como las siguientes:

“No, no firmamos contrato, no andamos con eso nosotros, hace ocho años que voy al mismo lugar, no usamos contrato nosotros, somos gente antigua que siempre ha trabajado con la empresa por eso es que ellos nos buscan; trabajamos bien, le entregamos el producto y la misma empresa nos paga nuestro saldo cuando terminamos la zafra”.

“Sin contrato se trabaja, antes nos daban el contrato donde se especificaba tantas cosas, pero usted cree que nos dan lo que dice el contrato? No, no se cumple lo que ellos ofrecen, ni el precio que marcan; hace dos años firmé un contrato por última vez, eso se está acabando, a poca gente le interesa firmar contrato, principalmente a los contratistas ya no les interesa sacar contrato, prefieren llevar a la gente así, directamente”.

“Ellos nomás hacen el contrato, los dueños. ¿Y ustedes firman esos contratos? Si firmamos antes de ir. ¿Usted sabe cuánto le van a pagar por la caja de castaña? Bueno, ahora está en 50, 55 Bs. como el año pasado. ¿Este año va a subir el precio? No podemos afirmarlo ¿Y cuándo va a saber el precio que efectivamente le van a pagar? Antes de entrar. ¿Ahora está recibiendo el “habilito”, no? Si ¿Usted ya firmó su contrato? No, todavía no”.

En los puntos de salida, no existe ningún control o fiscalización de la inspectoría de trabajo para verificar que los zafreiros cuenten con un contrato suscrito entre las partes; el único control que existen lo realizan las instancias vinculadas con la salud que solicitan la libreta de vacunas a los viajeros. En ninguna tranca o puerto de embarque se ha registrado la presencia de alguna otra instancia vinculada con la fiscalización de la salida de menores a la zafra (comisión de erradicación del trabajo infantil, defensorías de la niñez y adolescencia, etc.).

Por otra parte, la delegación del control del proceso productivo y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo, llevó con el tiempo a que los propietarios se fueran liberando de sus obligaciones contractuales; los patrones deslindan toda la responsabilidad de la gestión de la fuerza de trabajo sobre los contratistas, administradores o capataces (barracas más grandes). Como fuera señalado, aquéllos son los encargados de velar por todos los aspectos que antes estaban en manos de los patrones, como la dotación de alimentos, las curaciones y atención en caso de accidentes y enfermedades, etc. Esta situación repercute en la inexistencia de contratos escritos y la tácita renuncia de los trabajadores a un derecho que les asiste en su condición de trabajadores asalariados temporales.

Acceso a bienes de consumo

Una vez instalados en los centros de recolección, los zafreiros pueden acudir al almacén o lugar de distribución de víveres y herramientas de trabajo (machetes y bolsas) donde son habilitados a cuenta de su salario. Por lo general los zafreiros no sufren de escasez de los bienes de consumo básico a su ingreso al centro; para los zafreiros, es un problema el que no se provea de carne o charque (carne seca) y se vean obligados a consumir solamente conservas (sardina, salchichas, picadillo). Sin embargo, en los centros más cercanos a los ríos y cuando disponen de dinero en efectivo, los zafreiros pueden conseguir carne fresca, pollo y otros alimentos que expenden los comerciantes, cuyo número ha ido también en aumento en los últimos años³⁰.

30 Con frecuencia la caza y pesca son las otras formas utilizadas para obtener alimentos.

Otra queja persistente de los trabajadores es el alto precio que pagan por los alimentos de primera necesidad en comparación con los que rigen en la ciudad. Si bien el contrato único estipula que la elevación del precio no puede exceder del 10%, se ha observado que esta norma no se cumple y que los precios se fijan de manera arbitraria, siendo más altos en los lugares más distantes y donde el acceso de los comerciantes está limitado por la localización de las barracas. En la observación de campo se han encontrado lugares donde los precios casi duplican a los que rigen en Riberalta y otros donde los productos se expenden a un precio más justo para los zafreros. Esto también depende de los patrones, quienes son los que fijan los precios.

Normalmente los víveres son comprados por los patrones en la ciudad de Riberalta o en la localidad de Puerto Rico (que son los centros comerciales más próximos) y con mayor frecuencia de los comerciantes que pasan por el lugar; luego, son los mismos patrones quienes introducen la mercancía hasta los centros para su venta directa en el almacén o con la intermediación de los contratistas.

Los comerciantes particulares pueden vender sus productos directamente a los zafreros sólo cuando el patrón les autoriza, por lo general cuando tiene urgencia para reponer la merma de provisiones en los almacenes y bajo una estricta supervisión. Existe un gran recelo de los dueños para dejarlos entrar a sus barracas pues sucede que son estos mismos comerciantes los que suelen comprar la almendra a los zafreros a mejor precio, lo que se considera un acto ilegal dada la obligatoriedad de entrega de toda la producción a cambio de su salario.

En síntesis, se puede decir que en la medida en que muchos de los términos estipulados en el contrato único se cumplen parcialmente o no se cumplen y que incluso el precio de la caja de castaña no se fija oportunamente para los efectos de suscripción de los contratos, rige en la práctica el acuerdo de trabajo verbal, excepto en las empresas que administran barracas grandes donde es más frecuente que se proceda a su formalización por escrito.

Instalación en la barraca

La mayoría de los centros de las barracas cuenta con una infraestructura básica, sin embargo, su precariedad, deterioro y limitaciones para albergar a un número creciente de zafreros saltan a la vista. Es común observar al zafrero y su familia reparando su casa (habilitada en años anteriores), instalando chozas precarias con materiales que trasladan desde la ciudad o reparando los techos y paredes de los galpones que los van a resguardar mientras dure su permanencia en el bosque. En otros casos, para evitar el hacinamiento al que estaban expuestos en años anteriores y disminuir los riesgos que eso provoca, sobre todo para los NNA's, se viene optando por la instalación de tiendas de campaña.

En algunas barracas este trabajo de montaje o reparación de espacios comunes para vivienda (galpones), limpieza del área y sus alrededores es pagado bajo la modalidad de jornal (25 Bs por día), específicamente cuando se trata de arreglar o montar una infraestructura precaria para el patrón.

El otro problema que afecta a las condiciones de vida en las barracas es que la falta de agua potable se suple con agua de lluvia o de los arroyos cercanos, es que no se les provee de purificadores de agua ni filtros. Aunque algunos tienen conocimiento de formas tradicionales para filtrar el agua, éste sigue siendo un grave problema para su salud.

El hecho es que las cuestiones relativas a la vivienda en condiciones de higiene, abrigo y ventilación adecuadas y el acceso al agua apta para el consumo no forman parte de los términos concertados en el contrato único; esta omisión que acarrea serias consecuencias para la calidad de vida de las familias durante su permanencia en el bosque, tampoco ha sido subsanada por la autoridad competente, es decir, el Ministerio de Trabajo.

Arreglos para el retorno de NNA's a la escuela

Por lo general los NNA's regresan a Riberalta o sus lugares de origen cuando empiezan las clases, adelantando el

viaje con sus madres u otra persona responsable. Consultados sobre la fecha en que deben retornar para evitar problemas en la inscripción, tanto los padres como los NNA's coinciden al señalar que conocen la fecha en que deben salir de vuelta y que las empresas facilitan el transporte en el momento oportuno, llevando el motor o los camiones desde Riberalta y cubriendo los costos respectivos.

El riesgo de perder la plaza en la escuela o colegio parece ser uno de los factores que viene impulsando una actitud más activa de los zafreros para negociar con los contratistas el retorno a la ciudad antes del inicio del año escolar. Eso no significa negar el hecho de que algunos grupos todavía se quedan recolectando por más tiempo o tienen mayores dificultades para trasladarse desde lugares distantes, aspecto sobre el que se profundiza en el capítulo correspondiente a la relación escuela-trabajo.

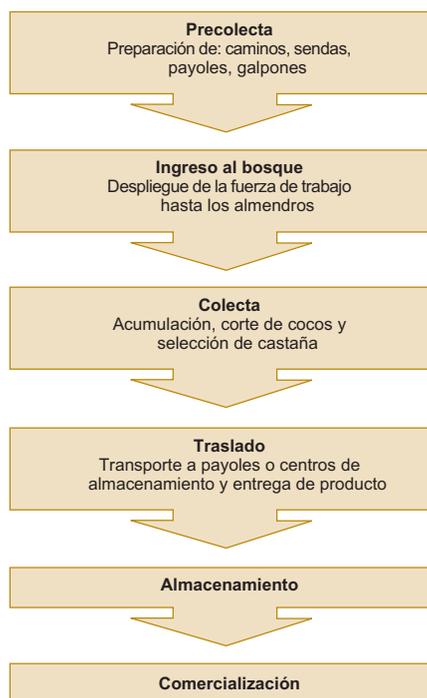
La castaña se recolecta en una zona de bosque donde la densidad promedio es de alrededor de un árbol por hectárea. En el área de estudio, la densidad varía entre uno y cinco árboles por hectárea. Cada árbol produce en promedio 250 frutos que contienen una media de 17 semillas con un peso de 165 gr (IPHAE). La castaña presenta una producción cíclica de frutos, con años de altas producciones y otros de baja producción, como parece haber ocurrido en 2006, cuando los recolectores notaron su reducción en la mayor parte de las áreas cubiertas.

El proceso productivo tiene cuatro fases: recolección o colecta, post-colecta, almacenamiento y comercialización, las mismas que se realizan con escasos recursos complementarios al trabajo hasta el del transporte a los centros de almacenamiento. Tanto en las barracas como en las comunidades la recolección se organiza en torno a los centros de acopio para facilitar su manejo, control y traslado a las plantas beneficiadoras.

El proceso productivo se realiza entonces manualmente, incluyendo la fase de transporte hacia los centros de almacenamiento. En las barracas de mayor tamaño, se reporta la existencia de animales de carga o medios mecánicos (tractores pequeños, motocicletas), siendo aquello una excepción en las de menor tamaño.

2.5. Proceso de trabajo en la recolección

Gráfico 2.5.1: Proceso de trabajo en la zafra



Recolección o colecta



La recolección de la castaña se inicia entre noviembre y diciembre, en la época de lluvias, lo que dificulta el acceso al bosque y el trabajo mismo de recolección. Previamente, los propios zafreiros habilitan los caminos, sendas, payoles y galpones en los centros de producción.

Los frutos se recogen del suelo, una vez que caen de los árboles cuando están maduros y se amontonan en un solo lugar. Cuando se ha recolectado una cantidad suficiente de cocos se procede al corte de los mismos para la extracción de las semillas. El corte se realiza con machete de forma tal que las semillas no sean dañadas; esta tarea se realiza cerca del árbol, en un lugar descampado, para evitar el riesgo de la caída de frutos maduros con el viento o las torrenciales lluvias. Los zafreiros corren el riesgo de cortarse con el machete al quebrar los cocos, ser picados por la buna (hormiga grande y venenosa), petos (avispas), alacranes que se meten en el coco pican al momento de sacar el ombligo (parte blanda parecida a la almendra que se desecha). La calidad de la castaña depende del tiempo en que el fruto permanece en el bosque y del cuidado en la extracción de la semilla eliminando las dañadas y vacías.

Post-colecta

En esta fase, las semillas son colocadas generalmente en bolsas de 70 Kg, para su traslado a los galpones



rústicos (payoles) o hasta la vivienda de los recolectores (comunidades), donde es temporalmente almacenada. El traslado de las bolsas o barricas (3 cajas aprox.) al galpón se hace generalmente a pie, en chatas o en moto, según las condiciones de las vías de acceso en las áreas de recolección.

En este momento del proceso, se requiere un adecuado control de la humedad para evitar la presencia del hongo llamado aflatoxina. Sin embargo, la mayoría de las barracas y comunidades no cuentan con sistemas de almacenamiento adecuadamente construidos para secar la almendra, por lo que el riesgo de contaminación siempre es alto.

Almacenamiento

La manera tradicional de almacenamiento es muy precaria y en algunos casos se puede catalogar como inexistente. En el bosque es común encontrar castaña en sacos de



polipropileno, sin ningún tipo de cobertor, expuesta a las lluvias y altas temperaturas. El saco de polipropileno produce las condiciones más óptimas para el desarrollo de los hongos productores de aflatoxinas. Es posible también encontrar castaña a granel amontonada cubierta con hojas de palma o bajo un galpón rudimentario (MACIA, 2003). Aquí se inicia el problema de la contaminación que las empresas procesadoras buscan afanosamente controlar.

A continuación se describe el proceso de trabajo observado en una pequeña barraca situada en el municipio de San Lorenzo.

Pequeña barraca titulada como Comunidad Campesina

En la barraca vive la familia del patrón y ocho familias campesinas con residencia permanente en el lugar; alcanza una población de 50 personas, 20 adultos y el resto jóvenes y niños. La propiedad de la tierra es del patrón y actualmente tiene 600 hectáreas; con la aplicación de la Ley INRA le quitaron mucha tierra a su familia de seis hermanos. Inicialmente tenían 35.000 hectáreas, ahora tiene otras tierras por San Lorenzo. El patrón es oriundo de la comunidad Copacabana, su familia trabajó en esta región desde sus abuelos, primero con la goma y ahora con la almendra. El patrón vive en Riberalta, se queda en la casa que tiene en la comunidad durante el tiempo de la zafra, luego regresa a Riberalta, su esposa se queda en la comunidad casi todo el año.

La mayoría de las familias son antiguos zafreros, pero este año el padre de uno de los comunarios, por primera vez vino a castañar, invitado por su hijo y nunca había salido antes a la zafra de la castaña. Llegó solo, su esposa está en la comunidad Las Piedras donde su madre se encuentra enferma y sus hijos se quedaron allá, en su chaco.

Pre-colecta

Antes de empezar la temporada de recolección, el patrón manda a limpiar las sendas con machetes, con los mismos comunarios a los que les paga un jornal; ellos mismos hacen el mantenimiento. Hay lugares donde se puede acceder con moto o bicicleta. Las familias van a recolectar a veces con sus hijos adolescentes, otras veces los jóvenes van solos. No hay necesidad de que vayan los otros miembros de la familia porque las áreas son cercanas. Los niños y niñas menores y las jovencitas se quedan en sus casas con sus madres. Raras veces las mujeres salen a ayudar a sus esposos en la recolección.

Las familias, además de recolectar la almendra, sirven como obreros al patrón en otras actividades como la agrícola y ganadera el resto del año. Durante la zafra, los contratos son verbales, el zafrero recibe el "habilito" y entrega la totalidad de la producción al patrón (solamente las buenas). No pueden vender por su parte a los comerciantes.

Las familias reciben herramientas, víveres y medicamentos a cuenta de su salario ("habilito"). Los patrones venden los víveres y otros artículos de primera necesidad. No se vio presencia de otros comerciantes.

Los recolectores o zafreros se organizan por sendas para cubrir las áreas de producción. Ellos eligen las sendas que recorrerán; cada uno tiene su senda, aunque suelen juntarse dos o más recolectores que van a distintas distancias de la misma senda.

Recolección

La identificación de los árboles es de forma visual; van buscando los árboles que están cerca de la senda y juntan los cocos cerca del árbol pero sobre la senda. Y luego, si no hay suficientes cocos, buscan otro árbol cercano y así hasta que juntan suficientes cocos. Cuando tienen suficientes limpian el lugar y ponen una hoja de palmera para sentarse y empiezan a quebrar los cocos en el mismo lugar y de allí para atrás buscando todos los lugares donde dejaron reunidos los cocos. Escogen las almendras que se parten al momento de quebrar el coco. El quebrado de 100 cocos toma una hora aproximadamente. La selección de almendras dañadas o en mal estado se hace al mismo tiempo que se vacía la almendra del coco a la bolsa o marico (bolsos con un solo tirante).

Al inicio de la recolección hay entre 300 y 1200 cocos por árbol. Después recogen de 20 a 300 unidades, hasta llegar a un árbol y no encontrar ni un sólo coco. Nadie cuida lo que dejan en las sendas, en caso que tengan que hacer otro viaje para recoger lo dejado. Ellos respetan los cocos que dejan otros recolectores a su paso en las sendas, confían entre sí.

Los recolectores salen a trabajar alrededor de las ocho de la mañana y regresan indistintamente a partir de las 13 horas, hasta las 19 horas. Algunos no salen en la tarde y descansan. A veces les lleva más de dos horas para llegar al lugar de recolección, teniendo que pasar por curichis (agua acumulada en los terrenos bajos, también llamados bajíos), barro y, en algunos casos, arroyos que por la época de lluvias se llenan más de lo habitual.

Post-colecta

No usan payoles porque toda la castaña que recolectan la llevan hasta un antiguo galpón que pertenece al patrón; está construido de madera, elevado a 50 cm del piso para evitar la humedad y contaminación, su techo es de hojas. La distancia entre el área de recolección y el galpón varía de uno a varios kilómetros según la senda que decidan caminar y la distancia que decidan recorrer en la senda.

El traslado de la almendra al galpón lo hace cada recolector en sacos más pequeños o también en maricos. Por lo general recolectan de una a tres cajas por persona y van también entre uno a tres miembros de una familia a recolectar, por lo que se hace más de un viaje en un día para trasladar la almendra recolectada al galpón.

La almendra se entrega en el galpón, donde se mide lo recolectado en cajas que tienen la medida oficial entregadas por la inspectora de trabajo, las cajas tienen una capacidad de 23 Kg. El patrón o su esposa reciben la almendra y registran en un cuaderno la cantidad de cajas completas. El saldo no se anota, sólo sirve para completar las siguientes cajas a las que falta almendra para estar al ras.

La inspección en el galpón al recibir la almendra se hace de forma visual por quien recibe la almendra para descontar un porcentaje por las dañadas. El recolector recibe 60 Bs por caja y el patrón la vende en 90 o 100 Bs. Se embolsa en barricas (tres cajas, aprox.) para su entrega a la beneficiadora con la que el patrón ha firmado un contrato por escrito; el transporte está a cargo de la beneficiadora. Al momento de entregar se controla al azar el porcentaje de almendras dañadas, si es menor a 10% no se aplica descuento, si es mayor se descuenta hasta un máximo de 10%. Este porcentaje rige para toda la carga entregada, por lo que el descuento puede llegar a ser alto, hasta 10 por cada 100 cajas entregadas.

Fuente: Observación de campo

2.6. Organización del trabajo

Debido a la heterogénea composición de las unidades productivas que participan en la recolección, la organización del trabajo difiere en función del tamaño de las barracas, entre las barracas y las empresas en concesiones forestales con mayor diversificación productiva, y entre todas éstas con las comunidades campesinas-indígenas. Esta diferencia ocurre en el ámbito de la gestión, principalmente. Las pequeñas barracas están administradas directamente por el patrón, mientras que las otras unidades capitalistas tienen una estructura administrativa más compleja; en cambio, en las unidades campesinas-indígenas, el trabajo de recolección está individualizado en el pequeño productor.

En todos los casos, existe una especialización en la recolección de castaña asociada a la estacionalidad de la zafra; la división del trabajo está poco desarrollada y depende de la forma en que cada trabajador y su familia se organizan antes que de una concepción empresarial o comunal de organización del trabajo. Con una división

informal del trabajo se observan algunas diferencias según se trate de recolectores que se trasladan desde el área urbana o rural. Así, entre los de origen urbano, la división del trabajo es menor: el 53,3% de los hombres y el 42,8% de las mujeres realizan todas las tareas, se especializan menos en alguna. En cambio, entre los recolectores que provienen de las áreas rurales, solamente 27% de los hombres y mujeres abarcan todas las tareas, especializándose con mayor frecuencia en una sola.

En ambos casos, las tareas más peligrosas, como el corte de cocos, las realizan predominantemente los hombres, adolescentes y jóvenes; sin embargo, entre los zafros urbanos, la proporción elevada de niños que realiza todas las tareas, sugiere que se les asigna con mayor frecuencia esta tarea riesgosa. El traslado de la castaña a los payoles también es realizada por los niños del campo y las ciudades (más que por otros grupos), lo que entraña riesgos para su normal desarrollo físico por el peso de la carga que transportan (Ver Cuadro 2.6.1).

Cuadro: 2.6.1
División de tareas en la recolección por sexo y grupos de edad, 2006 - 2007 (En porcentaje)

TAREAS DE RECOLECCIÓN	TOTAL	ÁREA											
		Urbano						Rural					
		Sexo		Edad				Sexo		Edad			
		Hombre	Mujer	7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más	Hombre	Mujer	7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Todas las tareas	46,6	53,3	42,8	46,7	37,1	47,3	55,4	27,3	26,3	29,3	26,1	26,6	26,8
Recojo y acumulación de los cocos	28,8	23,9	37,4	31,6	29,1	26,9	26,8	31,6	43,7	39,9	26,8	30,2	36,1
Partido o corte de los cocos	14,1	13,1	9,7	4,8	17,4	15,1	11,7	28,6	8,9	3,7	31,5	32,6	25,8
Traslado de la castaña a los payoles	3,2	2,9	3,2	4,7	6,9	2,6	1,8	3,4	8,1	13,1	2,1	6,6	1,5
Selección de la castaña	1,9	1,5	2,0	5,4	-	2,4	0,6	2,1	6,3	10,1	6,0	1,6	0,4
Traslado al galpón	1,5	1,4	1,0	1,1	4,7	1,2	0,7	2,7	3,0	-	1,9	2,4	4,1
Construcción de payol/vivienda	1,2	1,4	-	-	3,0	1,0	0,9	2,7	0,6	-	2,9	-	3,6
Vaciado de la almendra a la bolsa	1,0	0,4	2,9	5,7	-	1,2	-	-	3,1	1,7	2,7	-	-
Apertura y mantenimiento de sendas	0,9	1,3	-	-	1,7	1,0	1,0	0,7	-	-	-	-	1,1
Almacenado y cuidado de la castaña	0,3	-	1,0	-	-	1,2	-	0,9	-	2,3	-	-	0,7
Otras	0,5	0,8	-	-	-	-	1,2	-	-	-	-	-	-

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Los zafmeros asalariados, ingresan a trabajar al bosque en torno a centros y sendas asignados en las barracas/empresas. Dependiendo del tamaño de la unidad productiva, se establece un número determinado de centros a los que se destinan grupos de zafmeros bajo el control directo y supervisión de un “contratista” o administrador; los trabajadores trasladan la castaña desde el bosque a los centros para su almacenamiento, desde donde es recogida por las empresas beneficiadoras. En las comunidades, el centro suele ser el área de vivienda de los comunarios y éstos se distribuyen sendas para la recolección; el almacenamiento se realiza individualmente para su venta inmediata a comerciantes que trabajan por cuenta propia o a las empresas.

El control de la recolección en la barraca es individual; al momento de la entrega de la materia prima en los centros y opera a través del sistema de pago a destajo por caja recolectada. Con las transformaciones de la barraca tradicional, los trabajadores permanentes de las barracas, antes llamados “empatronados”, tienden a desaparecer, lo que ha dado lugar a la contratación de capataces y personal administrativo, también con carácter temporal, para gestionar el proceso de recolección.

En las comunidades, la organización del trabajo generalmente se realiza bajo la dirección de los jefes de hogar; en las pocas comunidades donde existe trabajo asociativo para la recolección, existen normas cuya aplicación es supervisada por los dirigentes. A continuación se muestra un ejemplo de la forma en que las familias comunales se organizan durante la recolección:

Comunidad Campesina, Municipio de Puerto Rico-Pando

Precolecta

No delimitan áreas de trabajo, porque son dueños del terreno y sólo escogen sendas y ramales por donde ingresar al lugar de recolección y limpian toda la maleza.

Recolección

Ingresamos por un ramal, que está anegado en algunos tramos; en algunos lugares el agua llega a la cintura, ingresa toda la familia en fila, el padre va adelante, lleva un machete, una escopeta y un marico (bolso). Detrás va la madre y luego sus cinco hijos que les acompañan en esta ocasión. El padre y la madre identifican los árboles de forma visual, inspeccionan los alrededores del árbol para ver si han caído cocos, dan una señal con un silbido o grito parecido al de un mono y todos se movilizan al árbol escogido. Los padres y los hijos juntan los cocos cerca del árbol, en un área preparada previamente por el padre que lo limpia y revisa que no hayan víboras o insectos; si hay suficientes cocos empiezan a quebrarlos, si no, buscan otro árbol cercano hasta que juntan suficientes cocos. El padre pone una hoja de palma para sentarse y otra para la madre y empiezan a quebrar los cocos en el mismo lugar, los padres seleccionan las almendras dañadas por el corte o por que están podridas o en mal estado y las desechan en el mismo lugar de trabajo, también se desecha el ombligo; la selección es de forma visual.

Suelen recoger unas 200 a 500 unidades de cada árbol, ahora ya no hay muchos cocos caídos, los árboles de la castaña en esta área son muy numerosos y se encuentran entre 20 y 50 metros unos de otros, algunos están tan cerca entre sí, que sus ramas topan con las del otro árbol. La distancia entre el área de recolección y el galpón es de 8.000 metros aproximadamente, dos horas de caminata hasta la carretera y desde allí hasta la casa 15 minutos más.

Por lo general recolectan de tres a cinco barricas por día toda la familia, por lo que es posible que se haga más de un viaje en un día para llevar la almendra recolectada al galpón o al centro, según sea el caso.

El embolsado se lo hace en el galpón, toda la familia participa en esta tarea; el peso es relativo porque la almendra húmeda pesa más, no pesan ni miden en cajas, sólo llenan la barrica hasta que esté bien llena y a ojo de buen cubero calculan las tres cajas que debe tener la barrica; si les sobra guardan la almendra en sacos. Se embolsa en las barricas aproximadamente 70 Kg. Los sacos son de propileno de 120 cm x 70 cm, aproximadamente. Luego las venden a las beneficiadoras que les han dado el adelanto o a otros comunarios que compran cada saco o barrica.

Post-colecta

El traslado de la castaña al galpón lo hacen los miembros de la familia, tanto mayores como niños, en sacos más pequeños o también en maricos. Si van en moto, llenan directamente en la barrica y la transportan al galpón. El secado se lo hace en la beneficiadora, en Puerto Rico o Cobija. El transporte hasta allá es por cuenta de la beneficiadora, o los comerciantes que compran la castaña en camiones o camionetas. Existe un comerciante de la beneficiadora Urkupiña que se traslada en moto de casa en casa y hace una pre-compra y una vez que los comunarios reúnen lo acordado viene el camión y se lleva las barricas; su centro de operaciones es la comunidad 2 Calles a unos 30 Km de aquí, pero trabaja en toda el área desde Santa Elena hasta Santa Rosa del Abuná.

El costo del transporte lo cubren los comerciantes y varía según la capacidad de los camiones o camionetas.

Fuente: Observación de campo

2.7. Empleo y características de los trabajadores

Magnitud del empleo

De acuerdo con las estimaciones que provienen de la encuesta a hogares castañeros, realizada en el área de estudio en 2007, 16.957 personas trabajaron efectivamente en la zafra de la castaña, 11.765 hombres

y 5.193 mujeres. Un número importante de zafreros, 10.387 se trasladaron para recolectar en las barracas y 6.570 solamente lo hicieron en sus comunidades; con el proceso de distribución de tierras a las comunidades campesinas e indígenas, un número cada vez más reducido combina el trabajo en su comunidad con la salida a una barraca (148 personas), en su mayoría hombres jefes de familia. Esta parece ser la estructura de la participación por lugar de recolección que se irá

consolidando a medida que las familias en comunidades ejerciten su derecho al uso de los recursos del bosque en tierras de su propiedad.

La recolección involucra tanto a trabajadores que se trasladan solos, con una parte de su grupo familiar y a familias completas. Algunos miembros de las familias, sobre todo los niños/niñas se trasladan acompañando a sus padres pero no siempre participan activamente en la recolección. Considerando solamente a los miembros que realizan alguna de las tareas propias de la zafra, se encuentra en 2006-7, un promedio de tres personas ocupadas. Esto significa que en ese año, 5.551 familias de la población de estudio participaron en la zafra.

El 25,8% de las familias desplaza a un solo trabajador; cuando se emplean en una barraca o combinan el trabajo asalariado e independiente (ambos), el porcentaje de personas que se trasladan solas es más alto en correlación con las dificultades que implica movilizar al resto de la familia o los recaudos que tienen algunos jefes de hogar para no exponer a sus hijos a una actividad peligrosa. De esta forma, el promedio de ocupados por familia es menor cuando las familias se ocupan en una barraca (2,8 personas). En el otro extremo, cuando las familias recolectan en su comunidad, la presencia de seis y más trabajadores por familia es más elevada (Ver Cuadro 2.7.1).

Cuadro: 2.7.1
Número de recolectores por familia
según lugar de recolección, 2006 - 2007 (En porcentaje)

RECOLECTORES POR FAMILIA	LUGAR DE RECOLECCION DE CASTAÑA			
	TOTAL	En su comunidad	En una barraca	En comunidad y barraca
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0
1 persona	25.7	19.5	29.2	38.0
2 personas	23.1	24.1	23.2	-
3 personas	18.9	19.6	18.4	19.5
4 personas	13.2	15.4	11.7	23.4
5 personas	9.4	7.5	10.5	6.3
6 y más personas	9.7	13.9	7.0	12.8
PROMEDIO DE PERSONAS	3.0	3.3	2.8	3.1

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Composición por sexo y grupos de edad

Dado que la mayor parte de los zafreiros recolecta la castaña en grupos familiares (74,2%), su composición por grupos de edad se divide casi en partes iguales entre adultos de 25 años y más, niños/as, adolescentes y jóvenes menores de 18 años.

Más de una cuarta parte de los zafreiros son niños/as y adolescentes (27,6%), haciendo un total de 4.672 personas. Esta estructura es similar tanto en la barraca como en la comunidad, aunque en estas últimas se encuentra un porcentaje algo mayor de niños y niñas. Un aspecto a destacar es que los niños y niñas participan en un número mayor que los adolescentes en la recolección, lo que estaría asociado a dos factores: i) el traslado inevitable de los niños/as debido al tiempo de la duración de la zafra, que en el bosque se convierte en trabajo efectivo de este grupo de la población, y ii) una cierta resistencia de los adolescentes a concurrir a la zafra a medida que aumenta la edad; en los grupos focales realizados con los jóvenes de 14 a 17 años, muchas veces señalaban sentirse obligados a asistir a la zafra y su deseo de no hacerlo más.

Por otra parte, la zafra es una actividad que convoca a más hombres que mujeres tanto en las barracas como en las comunidades y la distribución de los menores castañeros por sexo sigue el mismo patrón de los adultos³¹. Siete de cada diez zafreiros son hombres y éstos aumentan cuando se trata de una barraca o cuando se combina la zafra en los dos ámbitos. Por esta razón, aunque la distribución de los castañeros por lugar de recolección muestra una mayor concentración de los hombres (60,4%) y las mujeres (53,9%) en las barracas, éstas últimas tienen mayor presencia cuando las familias castañean en la comunidad (45,7%). La participación de los NNA's por lugar de recolección sigue el mismo trayecto que el de las madres, dado el mayor peso que tienen los menores entre 7 y 13 años en su composición (Ver Cuadro 2.7.2).

31 En el capítulo 4 se profundiza este aspecto.

Cuadro: 2.7.2
Número de recolectores en la zafra por sexo y grupos de edad, según lugar de recolección, 2006 - 2007

LUGAR DE RECOLECCIÓN		TOTAL	SEXO		EDAD			
			Hombre	Mujer	7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
Absolutos	TOTAL	16.957	11.765	5.193	2.605	2.066	3.462	8.823
	Comunidad	6.570	4.197	2.373	1.122	859	1.158	3.431
	Barraca	10.239	7.438	2.801	1.452	1.202	2.265	5.320
	Ambos	148	130	18	32	5	39	72
% fila	TOTAL	100,0	69,4	30,6	15,4	12,2	20,4	52,0
	Comunidad	100,0	63,9	36,1	17,1	13,1	17,6	52,2
	Barraca	100,0	72,6	27,4	14,2	11,7	22,1	52,0
	Ambos	100,0	87,8	12,2	21,6	3,4	26,4	48,6
% columna	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Comunidad	38,7	35,7	45,7	43,1	41,6	33,4	38,9
	Barraca	60,4	63,2	53,9	55,7	58,2	65,4	60,3
	Ambos	0,9	1,1	0,3	1,2	0,2	1,1	0,8

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Trabajo infantil y adolescente en la zafra

El trabajo infantil y adolescente en la zafra³² se realiza en más de la mitad de los casos bajo relación de dependencia laboral en una barraca, con una modalidad de subcontratación indirecta a través del jefe de familia o la persona con quien se trasladan a la zafra. Tanto los patrones como las familias someten a los niños a un trabajo cuya naturaleza entraña peligros para su salud



y su desarrollo físico. En el caso de las barracas, esta situación es más crítica por cuanto la recolección supone su traslado a lugares recónditos donde laboran en condiciones más riesgosas, precarias en comparación con la comunidad y con una extrema desprotección social. Este tema es desarrollado en el capítulo 4.

Posición en la familia

Entre los zafreros, el 32,3% son jefes de hogar y el 67,7% restante son miembros de las familias que van a trabajar con ellos. Estos porcentajes son similares entre quienes recolectan en barracas y comunidades, es decir, que dos de cada tres recolectores trabajan bajo un régimen de subcontratación indirecta, generalmente como familiares no remunerados (Ver Cuadro 2.7.3).

Cuadro: 2.7.3
Zafreros según posición en la familia, 2006 - 2007
(En porcentaje)

LUGAR DE RECOLECCIÓN	POSICIÓN EN LA FAMILIA		
	TOTAL	Jefe	No Jefe
TOTAL	100,0	32,3	67,7
En su comunidad	100,0	31,3	68,7
En una barraca	100,0	32,6	67,4
En ambos	100,0	59,0	41,0

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

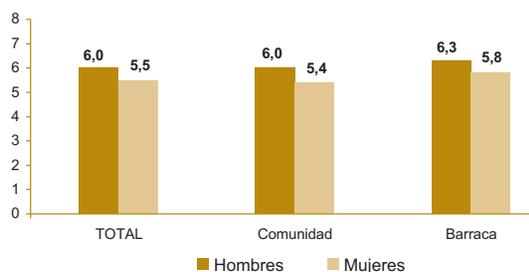
32 Es importante recordar que aquí sólo se incluye a los niños que participan efectivamente en una o más tareas en proceso de recolección.

En las barracas, la subcontratación indirecta ha sido siempre la forma utilizada para abaratar los costos de la mano de obra para el capital. Actualmente, la dificultad de las familias para dejar a sus hijos cuando se trasladan desde lugares distantes hasta los centros de acopio por varios meses, es un factor ampliamente aprovechado para contar con fuerza de trabajo adicional y sin relación laboral directa.

Nivel educativo

Por sus características, esta actividad demanda trabajadores no calificados; por esta razón, tanto los zafreros asalariados como independientes tienen un nivel de educación formal promedio bajo. Como veremos más adelante, los zafreros asalariados son predominantemente fuerza de trabajo urbana, es por esta razón, que quienes trabajan en las barracas tienen un promedio de escolaridad ligeramente más alto (Ver Gráfico 2.7.1).

Gráfico 2.7.1
Promedio de años de educación según lugar de recolección y sexo, 2006



Fuente: EHC - CEDLA, 2006 - 2007

Lugar de recolección y origen de la fuerza de trabajo

Durante el período de la zafra, la fuerza de trabajo fluye entre las áreas urbanas y rurales de manera intensa. Con el aumento de los precios en el mercado externo y un reciente aumento en el precio por caja, numerosas

familias urbanas se han volcado a esta actividad, la mayor parte buscando un ingreso complementario al que obtienen por otras ocupaciones el resto del año.

Más de dos tercios de los zafreros (67,7%) se traslada desde Riberalta al bosque; son en su mayoría ex residentes de las barracas y comunidades que emigraron buscando mejorar sus condiciones de vida en la ciudad; son trabajadores con experiencia en la recolección a lo largo de su vida; también los niños y adolescentes han aprendido de las tareas de recolección acompañando a sus padres por muchos años e incorporándose activamente después como zafreros.

Los zafreros que se emplean en una barraca, provienen en su mayoría de la ciudad (84,7%), lo que muestra que cada vez más la actividad castañera en las barracas ha pasado a depender de un proletariado urbano, lo que es posible debido, por una parte, a la ausencia de otras oportunidades de trabajo o a las dificultades que acompañan al tiempo de lluvias para un normal desempeño de otros empleos propios de la ciudad (construcción, comercio, transporte). Por otra, debido al carácter temporal de la zafra que actúa como incentivo para obtener ingresos en un período relativamente a corto plazo o, en su caso, abre una válvula de escape frente a las circunstancias adversas que atraviesan muchos trabajadores urbanos en ese período del año³³.

Por su parte, los zafreros que recolectan en su comunidad por lo general son residentes de la misma (58,4%); sin embargo, un porcentaje importante (41,6%) se traslada también desde la ciudad a las comunidades; posiblemente éste sea el reflejo de una mayor demanda de mano de obra para ampliar la cobertura de las áreas de castaño, dada la superficie que ahora pueden aprovechar.

Por último, los zafreros que recolectan tanto en su comunidad como en una barraca son numéricamente reducidos y se concentran en el área rural (87.1%), lo

³³ Es ilustrativo, al respecto, el hecho que varios entrevistados hicieran referencia a los miles de moto taxistas que se vuelcan a la zafra porque es en tiempo de lluvias cuando baja la actividad y por lo tanto sus ingresos. Además, un porcentaje importante de los moto taxistas son asalariados, y la zafra se presenta como una oportunidad alternativa, real o ilusoria, para obtener un mejor ingreso en esos meses.

Cuadro: 2.7.4
Zafros por lugar de recolección, según área y municipio de residencia, 2006 - 2007 (En porcentaje)

LUGAR DE RECOLECCIÓN	ÁREA DE PROCEDENCIA			MUNICIPIO RURAL				
	TOTAL	Urbana	Rural	TOTAL	Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
Total personas	16.957	11.427	5.530	5.530	2.869	895	843	924
TOTAL	100,0	67,4	32,6	100,0	51,9	16,2	15,2	16,7
En su comunidad	100,0	41,6	58,4	100,0	49,1	18,7	15,2	17,1
En una barraca	100,0	84,7	15,3	100,0	56,9	10,9	16,6	15,6
En ambos	100,0	12,9	87,1	100,0	73,1	7,2	0,0	19,7

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

que estaría indicando que solamente quienes tienen tierras con baja densidad de árboles o poca producción necesitan salir a emplearse en las barracas.

La distribución por municipios de los zafros que habitan en las áreas rurales muestra que también están concentrados en Riberalta (51.9%), el resto se distribuye en proporciones relativamente similares entre los otros tres municipios del área de estudio (Ver Cuadro 2.7.4).

Diferenciando a los zafros por el lugar de recolección en el total y al interior de las áreas urbana y rural, se verifica el peso que todavía tienen las barracas en el empleo total (61,3%) y para la población que reside en el área urbana (Riberalta). El 39,6% castaña en sus comunidades y son predominantemente residentes de las mismas.

No deja de ser importante en el área de estudio la proporción de zafros que, viviendo en la ciudad, se trasladan a su comunidad de origen para castañar (24,1%); como ocurre en las pequeñas barracas, los comunarios estarían ocupando a parientes ex habitantes del bosque. Siendo la recolección una actividad individual, los parientes de los comunarios (generalmente los hijos) recolectan la castaña y la venden directamente al titular de la tierra. En algunas comunidades que trabajan en forma asociativa, pueden ingresar los hijos de los recolectores que viven fuera de la misma, pero lo hacen en lugar de sus padres³⁴.

“¿Hay gente de afuera que vienen en esa temporada? Si, los hijos de los comunarios que viven aquí, que están en la asociación. ¿Ellos vienen para trabajar? En vez de sus padres, sí” (Adolescentes GCI).

Lo mismo sucede con un 28,3% de los zafros que viviendo en una comunidad, más bien se ocupan como asalariados en una barraca; son los comunarios de Riberalta y San Lorenzo los que en mayor porcentaje salen de su comunidad a trabajar en las barracas debido tanto a la menor densidad de árboles en su tierra propia, como a las variaciones anuales en el rendimiento de la superficie productiva o la carencia de tierra propia:

“Nosotros somos al pie de cuatrocientos habitantes, y la producción son 800 cajas que no da a cuatro cajas por familia, entonces no podemos quedarnos aquí,...tenemos que salir de la comunidad para empatronarnos de mozos durante esos dos, tres meses” (Padres GCI).

“Empezamos a fines de noviembre con las primeras cajitas y terminamos, casi cerramos cerca de navidad, en diciembre, a eso nosotros llamamos aguinaldo porque justamente llega hasta esos días, claro que se prolonga hasta enero, 5, 10 de enero, pero ya la producción es más baja. Después algunas familias salen a las barracas, son lo que llamamos zafros, en esta comunidad por lo menos un 40% van a los ríos, a las barracas” (DCR).

“Yo voy con patrón al lugar, yo no tengo mi lugar, sólo mis padres tienen su pedazo de tierra, pero es para ellos nomás, no da para que vayamos todos, así que yo para la zafra, me busco patrón, para ir” (Adolescentes GCI).

Con la distribución de una mayor extensión de tierras en la comunidad y en áreas de compensación, la propensión a salir desde la comunidad para trabajar como asalariado en una barraca estaría disminuyendo. De hecho, quienes reportan que combinan el trabajo en la comunidad - barraca, resultan una proporción muy

³⁴ Esta forma de acceso no puede generalizarse al conjunto porque se trata de una de las pocas comunidades que con los años se ha organizado colectivamente para la recolección.

Cuadro: 2.7.5
Lugar de recolección por área y municipio de procedencia, 2006 - 2007 (En porcentaje)

LUGAR DE RECOLECCIÓN	ÁREA DE PROCEDENCIA			MUNICIPIO RURAL			
	TOTAL	Urbana	Rural	Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
Total personas	16.957	11.427	5.530	2.869	895	843	924
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
En su comunidad	38,7	23,9	69,3	65,6	79,9	69,1	70,8
En una barraca	60,4	75,9	28,3	31,1	19,0	30,9	26,4
Ambos	0,9	0,2	2,3	3,3	1,0	-	2,8

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

baja del total; este grupo está concentrado en Riberalta rural y Puerto Rico por su proximidad a las pequeñas barracas situadas en los márgenes de los ríos (Ver Cuadro 2.7.5).

La estructura del empleo

La diferenciación entre recolectores que trabajan en comunidades, barracas y ambos es al mismo tiempo una aproximación a la estructura del empleo según el grado de asalariamiento o posición en la ocupación. El 69,2% se ocupa como asalariado (60,4% en barraca y 8,8% en comunidad), el 29,6% como no asalariado, y el 0,9% son zafreros semiproletarios, es decir, combinan el trabajo en tierras propias con el asalariamiento en una barraca (Ver Cuadro 2.7.6).

El grado de asalariamiento es más alto entre los hombres, casi dos tercios se emplea en una barraca; a mayor distancia de los centros de producción respecto al lugar de residencia habitual y cuanto más recóndito es el centro de trabajo, los hombres participan solos o con sus hijos hombres en la zafra. Por esta misma razón, la

presencia de las mujeres que trabajan como asalariadas es menor (61,7%) en relación a los hombres (72,4%). La cercanía a los centros de extracción es a la vez un factor que favorece el trabajo de las mujeres en la recolección en sus propias tierras.

Por el carácter de las relaciones contractuales, los niños/as y adolescentes están sujetos a las mismas relaciones laborales que sus padres y, en particular, de las madres. Así, el grado de asalariamiento de los niños/as y adolescentes (63,4%) sigue de cerca a la situación de las mujeres, puesto que son las mismas condiciones las que influyen en su participación en la zafra; los adolescentes se encuentran en una posición intermedia porque algunos suelen trasladarse solamente con el padre (66,1%). En cambio, entre los zafreros de 18 años y más predominan los asalariados.

Entre todos, son los jóvenes de 18 a 24 años los más proclives al trabajo asalariado, lo que estaría expresando cierta selectividad en la contratación por su condición de trabajadores con mayor potencial productivo y menores responsabilidades familiares, más allá de las ventajas

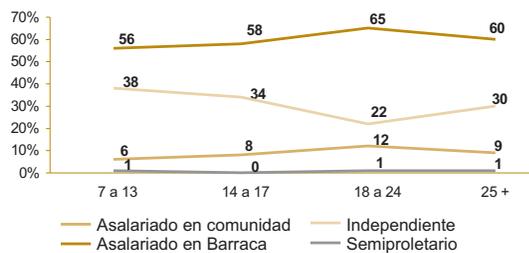
Cuadro: 2.7.6
Zafreros según grado de asalariamiento, sexo y edad, 2006 - 2007 (En porcentaje)

LUGAR DE TRABAJO		TOTAL	SEXO		EDAD			
			Hombre	Mujer	7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL (%)		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
En la comunidad	Asalariado	8,8	9,2	7,8	5,8	7,9	12,0	8,7
	Independiente	29,6	26,2	37,4	36,5	32,8	21,5	30,1
	Sin información	0,3	0,3	0,5	0,8	0,8	0,0	0,1
En barraca	Asalariado	60,4	63,2	53,9	55,7	58,2	65,4	60,3
En su comunidad y en la barraca	Semiproletario	0,9	1,1	0,4	1,2	0,3	1,1	0,8

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

para los contratistas tanto en lo que hace a su traslado como al adelanto de recursos en montos comparativamente más bajos que los que requieren los adultos con obligaciones familiares (Ver Gráfico 2.7.2).

Gráfico 2.7.2
Grado de asalarimiento por grupos de edad, 2006
(En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2006 - 2007

A futuro, será relevante indagar la existencia de relaciones de dependencia en las comunidades, dado el aumento en la extensión de tierras propias y su mayor aprovechamiento. Hasta ahora predomina el trabajo familiar bajo distintas modalidades de articulación, pero al mismo tiempo existen evidencias de un inicio de relaciones de asalarimiento como se desprende del siguiente análisis:

“Comunidades como Loma Alta, ahora tiene cien familias, entraron de acuerdo y tienen como su norma que solamente pueden castañar allí, las familias que viven allí; entonces usted recolecta lo que le permiten sus fuerzas, pero no pueden traer gente de afuera. La misma comunidad puso sus reglas y vienen cumpliéndose hace dos años; la gente que emigra hacia allá pasa por todo un proceso de aceptación de la organización comunal, ellos tienen una regla que dice que cualquier persona que es aceptada tiene que vivir allá sin derechos de acceso a recursos; después de dos años de vivir allí y ha demostrado que merece la confianza de la comunidad ya puede también compartir la castaña. Este es el caso de una comunidad donde se trabaja hace años con manejo forestal comunitario, donde ellos ya tienen cierta madurez en el proceso. Comunidades más nuevas donde recién tienen superficies mayores -antes tenían cuatro mil hectáreas y ahora tienen quince o veinte mil hectáreas-, reciben a familias que están aquí, se migra y están allá dos o tres meses durante la zafra y después regresan. Pero también hay comunidades con familias que viven permanente allá y éstas tienen sus hijos o parientes en Riberalta o en Guayará, que en la época de la zafra migran hasta allá y ellos también son los que castañean” (IPHAE).

“En algunas hay bastantes conflictos porque siempre dentro en las comunidades hay personas que tienen el deseo de ser patrones, o que fueron antes capataces de los barraqueros, que tienen esa cultura de mando y es ahí donde ellos empiezan a meter zafreiros o a contratar gente para acopiar más. Es decir, hay comunidades de nueva formación que tienen sus problemas, junto a comunidades antiguas que tienen reglas claras y nosotros esperamos que la nueva tendencia sea que se vayan formando reglas dentro de las comunidades, y que se vaya estableciendo claramente cómo funcionaría la figura de contratar zafreiros en comunidades” (IPHAE).

Durante la observación de campo se pudo conocer que en algunas comunidades ya combinan la mano de obra familiar con fuerza de trabajo asalariada; por lo tanto, allá donde no existe una organización colectiva para la producción (la mayor parte de las comunidades), la tendencia parece dirigirse a que las familias recolectoras en comunidades transiten desde la condición de campesinos agroforestales a patrones, sustituyendo a la barraca como única unidad productiva donde se verifican relaciones de asalarimiento.

A veces contratan zafreiros que vienen a ofrecer sus servicios directamente, por la enorme extensión de tierras que tienen para la recolección; algunos de estos zafreiros son nuevos y vienen del occidente del país, se destacan por su ímpetu, trabajan hasta los días domingos, que es el único día que descansan los comunarios; otros son familiares o amigos de ésta y otras comunidades cercanas que no tienen tierras y se ganan la vida recolectando para los comunarios.

Fuente: Observación de campo

El siguiente comentario es también respecto a la necesidad de los comunarios de contratar fuerza de trabajo para ampliar el área actual de castaño:

“Si, han surgido problemas y no solamente en una barraca, en una propiedad, sino en todas las propiedades, en todas las barracas. Ahora están entrando más comunarios porque son sus tierras y los empresarios no tienen opción de llevar más gente como se llevaba antes. Llevaban 800, 1000 familias para una sola barraca. Por ejemplo una empresa grande que tiene unas catorce barracas, es bastante tierra donde recolecta, no ha podido llevar esa cantidad” (IC).

2.8. Condiciones laborales

En este acápite se analizan las condiciones de trabajo de los zafreiros asalariados e independientes, incluyendo aspectos como la relación contractual, la jornada de trabajo, las formas de pago, los salarios, precios e ingresos y los beneficios complementarios al salario. Algunos de estos aspectos, cuando corresponde, se abordan solamente con referencia a los zafreiros asalariados.

Las condiciones de trabajo deben analizarse en el contexto del vacío legal que deja fuera del alcance de

la legislación laboral a los trabajadores de la zafra. A diferencia de los cosechadores de algodón y los zafreros de la caña de azúcar, que lograron su incorporación a la Ley General del Trabajo por medio del D.S. 19524 de 1983, hasta la fecha sólo se encuentran protegidos por las prohibiciones generales en contra del trabajo en condiciones de servidumbre contempladas en la Constitución Política del Estado (CPE) y el Código Penal, por lo tanto, carecen de las protecciones específicas que tiene la mayor parte de los trabajadores.

Inclusive el D.S. 20555, de 1984, que en uno de sus artículos explícitamente prohíbe la contratación de trabajadores por enganchadores, oficinas de colocación y otros intermediarios, estableciendo que el Estado debe organizar servicios gratuitos de contratación bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no incluye a los trabajadores de la castaña.

En ausencia de un marco legal que los proteja y a pesar de los avances logrados para contar con un contrato único de trabajo, las condiciones laborales se sujetan al arbitrio de patrones y contratistas a través de la negociación directa entre el trabajador y el empleador en franca desventaja para los primeros. Hasta el momento, los zafreros y sus organizaciones continúan amparándose en las normas generales restringidas contenidas en la CPE para avanzar en la exigencia de sus derechos, lo que ha contribuido, junto a otros factores, a la persistencia de condiciones extremas de precariedad laboral en el sector.

Contrato de trabajo

Por lo expuesto, las relaciones contractuales se caracterizan por su carácter informal. Actualmente, existe intervención de la inspectoría regional de trabajo (Riberalta) en las relaciones contractuales, lo que supone un reconocimiento tácito de la existencia de trabajo bajo dependencia en la zafra; sin embargo, mientras los recolectores no sean reconocidos como sujetos de la legislación laboral y mientras no exista una fiscalización efectiva de los derechos que ésta otorga a los trabajadores, todo avance en términos contractuales no tiene la eficacia necesaria. El inspector

regional de trabajo, con sede en Riberalta, señala con referencia al tema:

“Hasta ahora no existe una ley para el sector zafrero, el sector sigue echado a su suerte. Hace dos años que no están saliendo contratos, antes había contrato; por ejemplo, decía el contrato en algún artículo que el patrón corría con medicamentos si un trabajador se enfermaba, pero no es así. Uno se enferma allá y todos los medicamentos tienen que ir a la cuenta del trabajador. Entonces no hay nada que se haya cumplido dentro de los contratos de trabajo en Riberalta.

Hace dos años, cuando vino la representante de la Dirección Nacional de Trabajo, se ha querido negociar un contrato único. Se han reunido ASPROGOAL, ABAN, la CADEXNOR, la Federación de Zafreros, la Federación de Campesinos, la Federación de Fabriles, esas cinco partes más la Inspectoría de Trabajo, para hacer un contrato y hemos revisado artículo por artículo y al calor de esa reunión ha salido un contrato único para todos; allí se ha quedado en un acuerdo, se ha firmado el contrato, pero en nuestra región, en Riberalta, no se cumple por más que estén las firmas”.

En efecto, en diciembre del 2005, zafreros y empresarios concertaron por primera vez el contenido de un contrato único con la medicación de las autoridades regionales y nacionales para su vigencia permanente, previo ajuste anual del precio de la caja de castaña y de los precios referenciales de los bienes de consumo que expenden o entregan como anticipo los barraqueros y contratistas.

Entre los artículos que estipula el contrato, se reconoce la vigencia del “habilito” o anticipo, la obligatoriedad que tienen los empresarios o barraqueros de pagar el traslado y la alimentación del zafrero y su familia (viáticos), la provisión de víveres y herramientas a precios del mercado Asimismo, se establece que el zafrero está prohibido de vender el producto a terceras personas, debiendo, en consecuencia, entregar toda la castaña recolectada al contratante (empresario o barraquero), además, estipula que en caso de que el zafrero venda su producto a terceros será sancionado de acuerdo a ley. En este punto, el contrato aclara que solamente cuando el zafrero-castañero no encuentre alimentación para él y su familia, o tenga necesidad de atención de salud, podrá vender la castaña a terceros, pero en pequeña escala.

Se establece también el monto del salario por caja entregada en los payoles como “precio garantizado del inicio a la finalización de la zafra”, así como el pago de jornales por la realización de tareas en servicios extraordinarios solicitados por el contratante.

En cuanto a las condiciones de salud, el contrato establece la obligatoriedad de los zafreros y sus familias que ingresen a trabajar de presentar sus respectivos certificados y muestras palúdicas. Se estipula también que los empresarios o barraqueros deben tener en el campamento un botiquín completo para la atención de emergencias. Por último, el contrato establece que, en caso de accidentes de trabajo, el empresario o barraquero, como la parte contratante, deberá cubrir todos los gastos de curación y, en caso de muerte, indemnizar al mismo de acuerdo a la ley.

El contrato no incluye aspectos vinculados con la contratación de menores de edad, pero tampoco prohíbe su ingreso a la zafra. Las autoridades del Ministerio de Trabajo argumentan que este aspecto no fue considerado de otro modo debido a que los mismos zafreros pidieron continuar ingresando a los centros de trabajo con sus familias, por cuanto no pueden abandonarla por más de 90 días, período que dura la zafra.

Con referencia a este tema, que hace a una dimensión central de este estudio, cabe diferenciar entre el ingreso a los centros de trabajo acompañando a los padres y el trabajo efectivo en la zafra. Es decir, que si bien son atendibles las razones por las cuales los menores deben trasladarse al bosque, esto no puede llevar a asumir que el Estado no debe normar -en cualquier instrumento a su alcance- la prohibición del trabajo infantil, tal como estipula la Ley General del Trabajo y los convenios internacionales suscritos por el país con la OIT y otros organismos.

Actualmente, el contrato único debe ser comprado por el barraquero/empresario a 7 Bs, para formalizar la

relación laboral con el zafrero de manera directa o a través de su intermediario, el contratista. Sin embargo, a dos años de haberse formulado un contrato único, un alto porcentaje de los jefes de hogar declara no haber suscrito un contrato de trabajo escrito (60,9%). Este porcentaje alcanza al 57,4%, entre los que salen desde el área urbana, y es más elevado cuando su procedencia es de un área rural (77,6%) (Ver Cuadro 2.8.1).

Como fuera señalado antes, también se advierte cierto desinterés de los zafreros para formalizar su relación laboral debido a una situación en la cual, con o sin contrato escrito, es común que sus derechos sean vulnerados una vez que el trabajador y su familia están en el bosque. No se tiene en cuenta que la falta de un contrato de trabajo escrito puede ser esgrimida como razón para no atender sus demandas o reclamos por incumplimiento.

En muchos casos, y habida cuenta de la presencia de intermediarios comerciantes en las mismas áreas, la falta de contrato contribuye a encubrir la relación de dependencia laboral bajo una aparente relación mercantil donde lo que se transa es una mercancía y no la fuerza de trabajo, un factor central que limita la construcción de una identidad colectiva de los zafreros como asalariados temporales y, por lo tanto, la posibilidad de organizarse para exigir sus derechos frente al Estado y el sector privado. En los hechos, la falta de una ley específica para el sector acaba generando las condiciones para su división interna y fragmentación social, haciendo más vulnerable su situación frente a las imposiciones patronales, o la posición que asumen

Cuadro: 2.8.1

Jefes de hogar: Contrato de trabajo escrito por área de procedencia y municipio, 2006 - 2007 1/ (En porcentaje)

TRABAJADORES EN LA RECOLECCIÓN	TOTAL	ÁREA					
		Urbano	Rural	Rural			
				Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Con contrato	39,1	42,6	22,4	17,3	46,9	19,4	23,7
Sin contrato	60,9	57,4	77,6	82,7	53,1	80,6	76,3

1/ incluye a los recolectores de barraca/empresa
Fuente: EHC - CEDLA, 2007

las autoridades de turno, como se desprende de las palabras del inspector de trabajo:

“Este año no sé que ha pasado, cuando se estaba negociando el precio para la caja de castaña en la zafra, abandonaron la reunión los compañeros de la Federación de Zafreiros, no conozco los motivos. Entonces el precio ha quedado abierto, por eso se ha mantenido el contrato del 2005, donde se fija 55 Bs por caja y no se han revisado los precios de los artículos de primera necesidad. Pero cuando la Federación se plantó en la tranca para que estos compañeros no salgan (como medida de presión para reajustar el precio), la misma gente les gritaba, ustedes no nos van a dar plata, no nos van a dar de comer, entonces ellos se han ido sin ninguna garantía. No ha habido ley que les apoye a ellos. Más bien tenemos suerte que ahora hay flexibilización de parte de los empresarios, porque ellos podrían decir, yo no tengo compromiso porque no hay contrato. Hay una resolución de parte de los compañeros dirigentes zafreiros, que se pague la caja de almendra 70 Bs. Yo no estoy en contra de eso, ya le decía yo he salido de ese lado, pero no puede ser que aquí en Riberalta, de 30 mil zafreiros, 200 firmen una resolución poniendo precio de 70 Bs. Hace unos 20 días atrás me dicen va a haber este ajuste en el precio de la caja de castaña. Y yo dije voy a hacer cumplir cuando por lo menos baya el 50% más uno de los compañeros zafreiros que firmen la resolución, mientras tanto no puedo, con 100 o 200 compañeros que firmen, ellos no son la mayoría”.

Considerando que al menos el 39% de los trabajadores ingresó a la zafra con un contrato escrito de trabajo y, además, que los acuerdos verbales en el ámbito del trabajo obligan también al cumplimiento de las condiciones pactadas, en este acápite interesa mostrar que los pagos comprometidos por concepto de traslado desde y hacia los lugares de origen de los zafreiros no siempre se cumplen. Para asegurar la disponibilidad de fuerza de trabajo, el pago del traslado hacia el lugar de recolección suele cumplirse en el 82% de los casos, más cuando se trata de recolectores que se trasladan desde la ciudad posiblemente por un mayor acceso a medios de transporte. En los municipios que no cuentan con estas facilidades, como San Lorenzo y Puerto Rico, apenas

la mitad de los zafreiros recibe este pago. En cambio, el pago correspondiente por el retorno a su lugar de origen se efectiviza solamente en un 60% de los casos, siendo los más afectados también los zafreiros que se trasladan desde las áreas rurales (Ver Cuadro 2.8.2).

Por todo lo anotado, es necesario que todos los trabajadores que concurren a la zafra sean individualmente reconocidos como asalariados de las empresas castañeras, formalizando su contratación por escrito, de otro modo, el zafreiro, y más aún, otros miembros de su familia que también trabajan para esa empresa, permanecerán sujetos a las más diversas formas de explotación.

Formas de pago

La forma de pago es a destajo. Esta modalidad supone un pago del salario por unidad de producción -caja de almendra en este caso-, que obliga a intensificar el trabajo y extender la jornada laboral con el fin de obtener una remuneración suficiente para cubrir los costos de reproducción del trabajador y su familia. En la zafra de la castaña, el trabajador busca, además, incrementar su salario para generar un pequeño ahorro que le permita complementar sus ingresos por otras actividades en el resto del año. La participación de otros miembros de la familia es, por lo general, el medio que hace posible generar un cierto ahorro para enfrentar situaciones de desempleo o bajos ingresos con el ahorro obtenido en la zafra.

Cuadro: 2.8.2
Pago de gastos de traslado según área de procedencia, 2006 - 2007 (En porcentaje)

PAGO DE GASTOS EN LA RECOLECCIÓN	TOTAL	ÁREA					
		Urbano	Rural	Rural			
				Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
TOTAL IDA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pagó	81,9	84,0	71,5	78,3	86,7	49,1	53,9
No pagó	18,1	16,0	28,5	21,7	13,3	50,9	46,1
TOTAL VUELTA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pagó	60,3	62,0	52,0	55,2	46,8	45,1	51,6
No pagó	39,7	38,0	48,0	44,8	53,2	54,9	48,4

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

La modalidad de pago a destajo está vinculada también con el “habilito” o adelanto que reciben los zafreiros asalariados, que frecuentemente es entregado en dinero, herramientas y bienes de consumo. Pago en dinero y en especie a precios muchas veces más altos que en el mercado. El trabajador debe devolver este anticipo en castaña equivalente al monto en efectivo y al valor monetario de los productos recibidos, que son descontados de su salario. El adelanto en víveres suele darse cada 15 días o según el requerimiento del trabajador cada semana o mes, en la pulpería administrada por el patrón o el contratista, quien registra la entrega con un comprobante para el trabajador, para descontar el préstamo al finalizar cada mes, cuando se ajusta el “saldo” en efectivo que le queda.

Cuadro: 2.8.3
Forma de pago del habilito según procedencia, 2006
(En porcentaje)

FORMA DE PAGO	TOTAL	ÁREA	
		Urbana	Rural
TOTAL	100,0	100,0	100,0
En dinero	87,8	90,8	73,6
En especie	2,7	1,2	9,7
Ambos	2,5	2,5	2,9
No le entregó	6,9	5,5	13,8

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Actualmente, el “habilito” al inicio de la zafra se paga con mayor frecuencia en dinero (87,8%). En particular en el área urbana, los trabajadores tienen mayores posibilidades de abastecerse y prefieren adquirir sus bienes de consumo por su cuenta evitando los sobrepagos con los que venden los contratistas; en las áreas rurales, el acceso a víveres es más difícil, pero la tendencia es similar.

Los problemas en el pago del salario comienzan desde el momento del “habilito”: siete de cada 100 zafreiros señalan que habiendo comprometido el adelanto el contratista no les entregó lo acordado; esta situación es más común entre aquellos que se trasladan desde el área rural (13 de cada 100). Más adelante, el “habilito” es recibido en productos que son obtenidos en el galpón

central de las barracas con una frecuencia variable en función de las necesidades de consumo de las familias (Ver Cuadro 2.8.3).

El precio de la caja de almendra se fija al inicio del período de recolección con referencia al precio del producto en el mercado internacional; por lo general, estos precios suben por encima del fijado al momento de la contratación; la diferencia proporciona un excedente con destino a la ganancia de los barraqueros/empresarios.

Esto explica por qué en 2006 no se logró un acuerdo entre la Federación de Zafreiros y las organizaciones empresariales, ya que los primeros argumentaban que la tendencia al alza del precio justificaba el incremento en el precio por caja desde los 55 Bs fijados en 2005, a 70 Bs para el 2006, mientras que los segundos no quisieron reconocer que, en efecto, había condiciones para efectuar un reajuste. En consecuencia, para el 2006 el precio se mantuvo en 55 Bs y los zafreiros se fueron con la esperanza -más ilusoria que real- de un posible reajuste al momento de la liquidación³⁵.

En cuanto al pago del saldo del salario que le queda al trabajador al terminar la zafra, generalmente no se paga de inmediato o al retorno al lugar de origen, sino que en más de la mitad de los casos, es diferido por un plazo que está en función de la liquidez que tienen los barraqueros/empresarios (Ver Cuadro 2.8.4).

Cuadro: 2.8.4
Condiciones de pago en barraca según área de procedencia, 2006 - 2007 (En porcentaje)

CONDICIONES DE PAGO	TOTAL	ÁREA	
		Urbana	Rural
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Todo el pago al terminar la recolección	41,0	42,5	33,6
Una parte al terminar y otra después	11,8	29,6	30,6
Sólo recibió un adelanto	25,7	8,2	5,8
Todavía no le pagaron	16,4	15,6	19,9
No tuvo saldo en dinero	5,1	4,1	10,1

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Así, los zafreiros comienzan a enfrentar una vía crucis que en muchos casos dura hasta medio

35 Los dirigentes de la Federación de Zafreiros plantearon que era mejor no suscribir contratos para evitar que el precio se congelara en los 55 Bs, y anunciaron medidas de presión al finalizar la zafra para lograr un reajuste. Ciertamente, sin una negociación previa a la salida esta posibilidad es remota.

año, como expresan los padres en los grupos focales:

“Porque nosotros estamos atravesando una situación difícil, le tratamos (retamos) al patrón porque él fue en persona a la barraca y nos dijo que al llegar nos iban a entregar el dinero, al tercer día de la llegada; pero llegamos y nada y nada, le dije (al patrón) aquí están mis hijos nosotros necesitamos y usted nos dijo que nos daría el dinero; los colegios piden uniforme, piden cuadernos, y no tenemos plata, nosotros fuimos a trabajar para tener plata y nos dice que no hay plata que no ha llegado y que volvamos otro día, vamos y no hay plata, y así nada, hasta que nos dieron un poco pero, para el saldo nos dijeron que no saben cuándo nos van a pagar”.

“En esta empresa a la que nosotros fuimos, son sumamente sinvergüenzas, más de quince días hemos estado trajinando para que nos dieran apenas mil bolivianos; si no es un adelanto, es por el trabajo que ya hemos ido a hacer, ese es el problema en esa empresa. Todos los años es lo mismo, si hay saldo de 3 o 4 mil bolivianos nunca le dan todo a uno, le dan 800, 500, así basta que le terminan de pagar y cuando uno se da cuenta ya no tiene nada, ya le terminaron de pagar y no se ha visto el fruto del trabajo”.

En los últimos años, la mayor parte de los zafreros culmina la zafra con un saldo de salario a su favor, lo que ha dejado atrás las prácticas de servidumbre por deudas tan peculiar en esta actividad³⁶ (Ver Cuadro 2.8.5); sin embargo, emergen otras formas de exacción de una parte del salario como es el diferimiento del pago a voluntad del patrón y sin un ajuste de intereses por la retención indebida del mismo.

Cuadro: 2.8.5
Disponibilidad de saldo salarial al final de la zafra, 2006 - 2007 (En porcentaje)

SALDO SALARIAL	TOTAL	ÁREA	
		Urbana	Rural
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Salió con saldo de salario	84,5	84,9	82,8
No le quedó nada de su salario	7,0	6,7	8,3
Salió con deuda	1,6	1,2	3,6
Todavía no le pagaron	1,4	1,4	1,4
Sigue en la zafra	5,5	5,8	3,9

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

En las comunidades, la forma de pago por el producto por parte de los comerciantes, acopiadores, barracas y empresas beneficiadoras es más favorable para los recolectores. El 71.4% recibe el pago al momento de

entregar la castaña o como máximo al concluir la recolección y el recolector de la propia comunidad en un mayor porcentaje (76.3%). Sin embargo, dentro de estas condiciones más ventajosas, los zafreros que se trasladan a la comunidad desde la ciudad están más expuestos al pago diferido, pues en mayores porcentajes reciben sólo un adelanto o no le pagan al terminar la zafra.

Cuadro 2.8.6:
Condiciones de pago en comunidad según área de procedencia, 2006 - 2007 (En porcentaje)

CONDICIONES DE PAGO	TOTAL	ÁREA	
		Urbana	Rural
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Todo el pago hasta terminar la recolección	71,4	64,3	76,3
Una parte al terminar y otra después	5,2	4,3	5,9
Sólo recibió un adelanto	9,1	18,0	2,8
Todavía no le pagaron	6,3	10,0	3,7
No tuvo saldo en dinero	8,1	3,4	11,2

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Es decir, que no siendo miembros de la comunidad y, posiblemente, no siendo parientes directos de los comunarios, corren la misma suerte de los zafreros asalariados en las barracas (Ver Cuadro 2.8.6).

Jornada de trabajo

Los trabajadores asalariados de las barracas, trabajan en promedio 8,2 horas al día, incluyendo el tiempo empleado en el traslado de la castaña hasta el payol. Este promedio es algo mayor entre los hombres (8,3, ya que las mujeres trabajan, en promedio, 7,9 horas). Vista la jornada por tramos de horas trabajadas, un poco más del 10% entre los hombres y las mujeres castañean por jornadas iguales o menores a cinco horas. En cambio, el 43% lo hace por más de ocho horas, más entre los hombres que entre las mujeres.

El número de horas de trabajo está en función del apoyo familiar con el que cuenta el zafrero; a menor apoyo habrá mayor intensificación y extensión de la jornada.

³⁶ Esta es una nueva situación que se evidencia desde el año 2005 y está asociada a un aumento importante del precio de la caja de castaña en barraca y comunidad, fruto de las negociaciones de la organización de los zafreros con referencia al aumento de los precios en el mercado internacional.

Cuadro: 2.8.7
Jornada de trabajo en barraca por sexo y edad, 2006 - 2007 (En porcentaje)

HORAS TRABAJADAS	TOTAL	SEXO		EDAD			
		Hombre	Mujer	7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL	100,0						
Menos de 1 hora	0,5	0,6	0,1	-	-	0,7	0,6
1 a 2 horas	0,9	0,6	1,5	1,1	-	1,6	0,7
Más de 2 a 3 horas	1,4	1,5	1,3	2,9	-	-	1,9
Más de 3 a 5 horas	7,9	8,2	7,0	14,2	13,5	7,2	5,1
Más de 5 a 8 horas	46,2	42,7	55,9	48,9	42,1	43,5	47,6
Más de 8 horas	43,1	46,5	34,1	33,0	44,5	47,0	44,0
PROMEDIO EN HORAS	8,2	8,3	7,9	7,6	8,2	8,3	8,4

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Por esta razón, los zafreros buscan ingresar con su familia al bosque, al mismo tiempo que proveen de fuerza de trabajo adicional de mano de obra ahorrando costos (directos e indirectos) para el capital.

Es importante destacar que la jornada laboral de los niños y, en particular, de los adolescentes, no difiere significativamente de la que realizan los adultos. Los niños trabajan en promedio 7,6 horas al día, en tanto que los adolescentes tienen una jornada de 8,2 horas; sin embargo, se puede evidenciar que los niños, en menor proporción, están menos expuestos a jornadas superiores a las ocho horas. En cambio, una vez que los adolescentes se encuentran en el lugar de recolección, no sólo que participan directamente en la zafra, sino que tienen, en muchos casos, una mayor carga de trabajo que los adultos. Mientras que entre el total de zafreros asalariados el 43,1% labora por más de las ocho horas normadas por la legislación laboral, los jóvenes en esa condición llegan al 44,5% (Ver Cuadro 2.8.7).

En las comunidades, la jornada promedio de trabajo es comparativamente menor y similar entre hombres y mujeres (7,65%). Esta diferencia se debe a la menor distancia que existe en muchas comunidades entre los lugares de recolección y el galpón o payol central donde almacenan la almendra. La jornada de trabajo de los niños y adolescentes aquí es menos extendida, un mayor porcentaje trabaja hasta cinco horas (31,4%) y un porcentaje menor lo hace por más de ocho horas (28,1%) (Ver Cuadro 2.8.8).

Estas tendencias muestran que en la búsqueda de una mayor productividad, son sobre todo los adolescentes asalariados y no asalariados quienes están expuestos a largas jornadas, incluso superiores a las de los jóvenes y adultos.

Jornada en actividades reproductivas

Además de la extensión de la jornada laboral, el hecho de estar fuera de su residencia habitual, exige un tiempo

Cuadro: 2.8.8
Jornada de trabajo en comunidad por sexo y edad, 2006 - 2007
(En porcentaje)

HORAS TRABAJADAS	TOTAL	SEXO		EDAD			
		Hombre	Mujer	7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL	100,0						
Menos de 1 hora	0,2	0,2	0,3	1,2	-	-	-
1 a 2 horas	1,1	1,0	1,4	0,4	1,4	0,6	1,5
Más de 2 a 3 horas	2,4	2,3	2,7	4,9	1,4	1,1	2,3
Más de 3 a 5 horas	17,4	17,0	18,2	24,1	22,2	12,3	15,8
Más de 5 a 8 horas	41,9	41,7	42,2	41,3	35,8	47,5	41,7
Más de 8 horas	36,9	37,8	35,3	28,1	39,2	38,6	38,7
PROMEDIO EN HORAS	7,6	7,7	7,5	7,0	7,5	7,9	7,8

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

de dedicación de los zafreiros a las actividades domésticas (2,8 horas en promedio). Entre las principales tareas que demandan su tiempo están la caza y pesca, la preparación de alimentos, el acarreo de agua, el cuidado de los niños y el lavado de ropa. La realización de la mayor parte de estas tareas recae generalmente sobre las mujeres, siguiendo la tradicional división del trabajo por sexos.



Las mujeres dedican en promedio más horas (3,8) participando intensamente en todas las tareas con excepción de la caza, pesca y acarreo del agua de las cuales los hombres, adultos y niños/niñas se hacen cargo con mayor frecuencia. Los niños/as realizan actividades domésticas durante 2,7 horas al día, de manera similar al conjunto de los miembros de la familia; cuatro de cada 100 niños/as realiza todas las tareas, mientras que el resto se dedica principalmente a cuidar a los niños más pequeños y al acarreo de agua.

En las comunidades, los recolectores tienen un uso similar del tiempo y su distribución en el trabajo doméstico

(2,74 horas en promedio); sin embargo, la carga de trabajo de las mujeres (2,9) y los niños/as es comparativamente inferior (2,0). A diferencia de los niños/as que se ocupan en las barracas, en la comunidad es más frecuente que éstos se ocupen también de la caza y pesca (hombres) y del lavado de la ropa (mujeres).

2.9. Productividad, salarios e ingresos en la zafra

En la zafra de la castaña el salario obtenido por los trabajadores está en función de la productividad, el precio de la caja de castaña y el tiempo de recolección. Por tratarse de una actividad que involucra a grupos familiares en el 74,2%, en el análisis de los salarios e ingresos no es posible determinar el aporte individual de cada miembro de la familia, por lo tanto, el ingreso generado tiene como referencia el ingreso total de la familia.

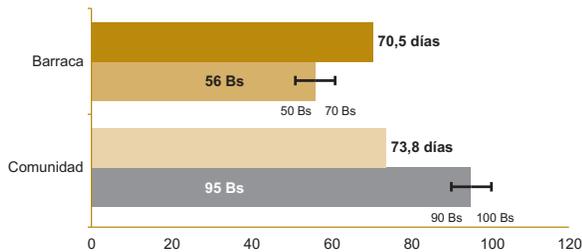
Entre los zafreiros que asisten a una barraca, la productividad media del trabajo por familia es de 118,5 cajas, con una jornada promedio de ocho horas al día y 2,8 recolectores en promedio; en las comunidades la productividad media por familia es de 80 cajas, con una jornada promedio similar y 3.2 recolectores en promedio. Estos indicadores son ilustrativos de una mayor intensificación del trabajo en el caso de las barracas.

En cuanto a los precios en la barraca, el precio de referencia fue de 55 Bs, el mismo que fue acordado en 2005³⁷. Este precio suele variar en el lugar de recolección según la capacidad individual de negociación o el grado de confianza de los patrones/ contratistas con los trabajadores más antiguos. El precio en las comunidades se fija por el libre juego de la oferta y la demanda. En la temporada 2006/2007, el precio promedio en barraca fue de 56 Bs, con un rango de variación de entre 50 y 70 Bs. En las comunidades, el precio promedio se situó en 95 Bs y osciló entre los 90 y 100 Bs. Como fue señalado en un acápite anterior, el precio en comunidad, siempre es más alto y oscila en función a los costos de

37 Antes de esa negociación, el precio de la caja de castaña en barraca era de 25 Bs (2004).

transporte (distancia a vías de embarque), la cantidad ofrecida y el momento de la venta.

Gráfico 2.9.1
Precio promedio y días trabajados por lugar de recolección



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

El tiempo de permanencia en la zafra es de 70,5 días en promedio en la barraca y de 73,8 en las comunidades. En ambos casos los zafreros que se trasladan desde Riberalta permanecen en promedio unos pocos días más (Ver Gráfico 2.9.1).

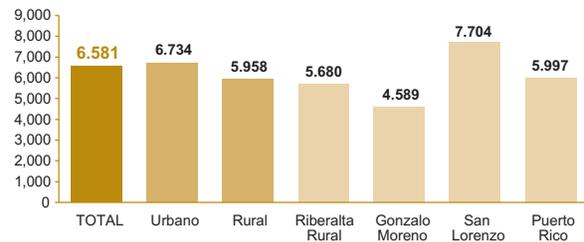
Ingreso de los zafreros asalariados (barraca)

El ingreso bruto promedio obtenido por las familias de zafreros asalariados en una barraca con una media de 70,5 días de trabajo fue de 6.581 Bs³⁸. El promedio más alto se encuentra entre quienes se trasladan desde el área urbana y desde los municipios rurales de San Lorenzo y Puerto Rico y es menor cuando el origen de los zafreros es de Riberalta rural y Gonzalo Moreno; las diferencias se explican básicamente porque muchos zafreros rurales son “invitados” por dueños de las pequeñas barracas sin la mediación de los intermediarios, lo que suele traducirse en un mejor precio de la caja -aunque siempre con un margen de diferencia que no supera los 5 Bs. Las variaciones según procedencia urbana-rural y municipio oscilan entre 4.589 Bs y 7.704 Bs (Ver Gráfico 2.9.2).

Vista la distribución por tramos de ingreso, se evidencia que cerca del 52% tiene ingresos por debajo del tramo donde se sitúa el promedio, mientras que cerca del 20% obtiene un ingreso muy por encima del mismo.

Los zafreros individualmente ganan actualmente un promedio de 2.350 Bs por 70,5 días en promedio. En términos mensuales este monto representa el equivalente a 833 Bs, un monto similar al salario de un obrero no calificado en la misma región u otras del país (INE, 2005). En 2007, este salario bruto mensual representaba 1.5 salarios mínimos³⁹ (Ver Cuadro 2.9.1).

Gráfico 2.9.2
Ingreso promedio por zafra en Barraca, 2006 - 2007 (En bolivianos)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

El ingreso salarial del zafrero en barraca siempre está por debajo de la productividad media del trabajador y su familia (número de cajas), debido a un factor que opera como mecanismo de exacción de una parte de su producto: el peso de la caja. Los zafreros están obligados a entregar una caja colmada que pesa más de los 22 kilos que se registran en la entrega de la materia prima sólo por esa cantidad; reciben por lo tanto el pago por 22 kilos cuando en realidad entregan hasta 26 kilos por caja, lo que disminuye su salario por unidad de producción. Investigaciones realizadas durante la recolección han demostrado que por la vía del peso, el zafrero en barraca pierde una caja cada dos días y el resto de su grupo familiar una caja cada 5 días (DHV, 1993).

38 Este ingreso incluye todos los adelantos recibidos en dinero y productos. El tipo de cambio promedio durante la recolección fue de 8 Bs por \$US 1.

39 El salario mínimo en 2007 ha sido fijado en 525 Bs.

Cuadro: 2.9.1
Ingreso salarial por familia en barraca, 2006 - 2007 (En porcentaje)

TRAMOS DE INGRESO	TOTAL	ÁREA					
		Urbano	Rural	Rural			
				Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
500 a 1.000 Bs.	-	-	-	-	-	-	-
1.000 a 1.500 Bs.	0,4	-	2,0	3,6	-	-	-
1.500 a 2.500 Bs.	6,4	6,4	6,6	8,3	-	-	17,2
2.500 a 4.000 Bs.	11,9	10,6	16,8	15,2	37,6	10,2	10,6
4.000 a 6.000 Bs.	33,0	32,8	34,0	37,2	49,6	29,3	8,6
6.000 a 9.000 Bs.	29,1	29,5	27,3	25,0	12,7	27,9	53,9
9.000 a 12.000 Bs.	12,4	13,2	8,8	3,2	-	30,2	9,7
12.000 + Bs.	6,9	7,4	4,5	7,4	-	2,3	-
Promedio en Bs.	6.581	6.734	5.958	5.680	4.589	7.704	5.997
Personas por familia	2,80	2,78	2,93	3,35	2,45	2,52	2,73
Promedio por persona en Bs.	2.350	2.422	2.033	1.695	1.873	3.057	2.197
Días promedio recolección	70,5	73,6	68,3	68,2	63,1	72,2	70,7

Fuente: EHC - CEDLA, 2007
El tipo de cambio era de 8 Bs. por 1 \$us

Por otra parte, en términos del salario neto obtenido⁴⁰, éste se encuentra sujeto a mermas originadas en la compra de bienes de consumo que requieren para vivir a precios muy altos; de hecho, un reclamo generalizado de los zafreros ha estado vinculado con el precio alto que se fija para su venta en las barracas o las pulperías que administran los contratistas. En los lugares más remotos del bosque, estos precios son todavía mucho más altos y más difíciles de controlar pues los zafreros no tienen otra alternativa para abastecerse. Así entre quienes no han recibido un adelanto suficiente o no tienen las condiciones para llevar consigo una cantidad importante de bienes de primera necesidad su salario neto llega a ser más bajo.

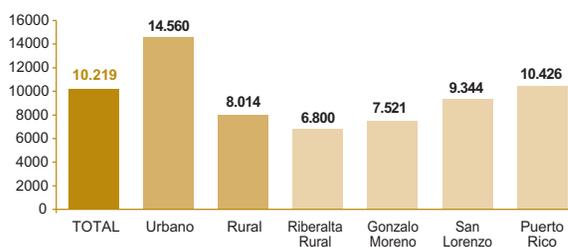
Por lo tanto, el engaño en el peso y la especulación en el precio de los bienes de primera necesidad son dos mecanismos de exacción del excedente del trabajo zafrero que sumados llevan a un “saldo” menor en el salario promedio final obtenido. En estas condiciones, la disponibilidad de la mayor parte de los trabajadores para asistir a la zafra encuentra explicación solamente por la ausencia de alternativas ocupacionales en la región y específicamente durante el período de lluvias cuando

otro tipo de ocupaciones para trabajadores manuales no calificados (agricultura, construcción, transporte) también demandan menos cantidad de trabajo.

Ingreso de los zafreros independientes (comunidad)

El ingreso bruto por familia en las comunidades es más alto que en la barraca y asciende a 10.219 Bs en promedio, con una media de 73,8 días de recolección, lo que está asociado principalmente con los mayores precios que obtienen por la caja de almendra⁴¹. En algunos casos, el ingreso puede estar sobrestimado

Gráfico 2.9.3
Ingreso promedio por zafra en comunidad, 2006 - 2007
(En bolivianos)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

40 No se ha logrado estimar el ingreso salarial neto después de los descuentos por anticipo, pago de pulpería y otros gastos por concepto de salud.
41 El número promedio de días de recolección parece haber aumentado en las comunidades por el aumento en la extensión de tierras propias, pues es más alto respecto a lo que reportan estudios anteriores.

porque una parte de la producción es realizada por parientes que llegan de fuera de la comunidad y se contabilizan como producción de la “familia residente” en la misma. Esta situación se observa al comparar los ingresos de las familias que van a las comunidades desde la ciudad; éstos reportan los ingresos promedio más altos, con un número promedio también mayor de recolectores por familia. Sin embargo, este ingreso luego se va a repartir entre la familia que reside en la comunidad y los miembros que retornan a su lugar de residencia habitual. En el resto de los municipios, el ingreso promedio de las familias en comunidad es superior al obtenido en las barracas, en un rango que varía entre los 6.800 a 10.426 Bs.

La distribución por tramos de ingreso muestra que cerca del 60% tiene ingresos por debajo del tramo, donde se sitúa el promedio, mientras que un 30% obtiene un ingreso muy por encima del mismo. Los zafreiros en comunidad individualmente obtienen actualmente un promedio de 3.097 Bs. En términos mensuales, este monto representa el equivalente a 1.007 Bs por persona, un monto importante si se consideran los bajos ingresos que obtienen las familias en otras actividades agrícolas en el país. En 2007, este salario mensual bruto representaba casi dos salarios mínimos⁴² (Ver Cuadro 2.9.2).

Considerando, además, que en la mayor parte de las comunidades la producción agrícola o pecuaria el resto del año no se destina al mercado o se lo hace en muy pequeña escala, el ingreso por la zafra viene a ser el principal, cuando no el único, ingreso monetario que obtienen por su trabajo.

Por otra parte, en términos del ingreso neto obtenido, éste también se encuentra sujeto a mermas originadas en la compra de bienes de consumo a los acopiadores/empresas que les entregan anticipos en bienes de consumo a precios más altos; esto ocurre principalmente en las comunidades más alejadas donde por lo general no ingresan los comerciantes.

2.10. Condiciones de vida en la barraca⁴³

Las condiciones de vida en las barracas son en general muy precarias por la carencia de viviendas adecuadas, la falta de acceso a servicios básicos y la calidad del agua⁴⁴. Considerando al total de los miembros de las familias que se trasladan al bosque (los que trabajan y acompañan), se encuentra un promedio de cuatro personas, aunque un tercio de las familias concurre con un número que está por encima del mismo (Ver Cuadro 2.10.1).

Cuadro 2.9.2
Ingreso salarial por familia en comunidad, 2006 - 2007 (En porcentaje)

TRAMOS DE INGRESO	TOTAL	ÁREA					
		Urbano	Rural	Rural			
				Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 500	0,7	-	1,1	1,8	-	-	1,0
500 a 1000 Bs	3,5	4,4	3,0	6,4	-	-	-
1000 a 1500 Bs	5,7	6,5	5,3	7,4	7,5	-	1,5
1500 a 2500 Bs	6,1	6,7	5,8	6,0	9,7	3,8	3,4
2500 a 4000 Bs	12,1	5,0	15,7	24,8	8,4	6,4	7,3
4000 a 6000 Bs	13,9	11,2	15,2	16,2	21,2	3,8	15,0
6000 a 9000 Bs	17,3	8,5	21,8	12,0	28,1	39,1	27,5
9000 a 12000 Bs	10,2	13,4	8,6	7,5	6,7	13,8	9,7
12000 + Bs	30,5	44,3	23,4	18,0	18,4	33,1	34,5
Promedio en Bs	10.219	14.560	8.014	6.800	7.521	9.344	10.426
Personas por familia	3,3	3,66	3,11	3,22	2,43	3,54	2,76
Promedio por persona en Bs	3.097	3.978	2.577	2.112	3.095	2.640	3.778
Días promedio recolección	73,8	74,3	71,4	66,7	64,0	79,7	86,8

Fuente: EHC - CEDLA, 2007
El tipo de cambio era de 8 Bs. por 1 \$us

42 El salario mínimo en 2007 ha sido fijado en 525 Bs.

43 Las condiciones de vida en las comunidades se trata en otro acápite referido al lugar de residencia habitual.

44 Estos aspectos no forman parte de los compromisos contractuales de los barraqueros/empresarios.

Cuadro: 2.10.1
Personas por familia en la barraca, 2006 - 2007
 (En porcentaje)

PERSONAS POR FAMILIA	TOTAL	ÁREA	
		Urbana	Rural
TOTAL	100,0	100,0	100,0
1 persona	21,3	21,3	21,3
2 personas	13,4	11,7	17,0
3 personas	14,9	13,4	17,9
4 personas	15,2	15,0	15,7
5 personas	13,2	14,1	11,1
6 personas	9,5	10,9	6,6
7 y más personas	12,6	13,6	10,4
PROMEDIO DE PERSONAS	3,9	4,0	3,5

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Con familias numerosas y viviendas precarias, muchas veces sin paredes y con techos de palma, el hacinamiento es el rasgo más característico de su estancia en el bosque; a falta de un indicador más refinado, el número de dormitorios por familia da cuenta de esta situación. El 80% de las familias duerme en una sola habitación y un 4% ni siquiera dispone de un espacio sólo para descansar.

En cuanto a los servicios básicos, el 88,6% de las familias no dispone de fuente de energía para alumbrarse en las noches o tener contacto con el mundo exterior a través de la radio. En la oscuridad, el riesgo de enfrentar a los animales del bosque o las picaduras de insectos venenosos siempre está presente. Más aún cuando más del 50% no dispone al menos de una letrina.

El agua que se consume proviene generalmente de los ríos, vertientes y acequias, y es por lo general agua contaminada que las familias raras veces hierven o potabilizan antes de consumir; el 87% declara que consume el agua tal como la recoge, lo que explica el alto índice de parasitosis, diarreas que afectan a la población castañera, en particular a los niños/as y adolescentes (Ver Cuadro 2.10.2).

Cuadro: 2.10.2
Cuartos para dormitorio en barraca, 2006 - 2007
 (En porcentaje)

CUARTOS PARA DORMITORIO	TOTAL	ÁREA	
		Urbana	Rural
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Ninguno	3,9	2,8	6,4
1 cuarto	80,0	81,8	75,8
2 cuartos	12,6	11,7	14,9
Más de dos cuartos	3,4	1,3	2,8
PROMEDIO DE CUARTOS	1,42	3,7	1,57

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Estos pocos indicadores, junto a las condiciones de trabajo antes expuestas, muestran el grado de precariedad en que viven las familias mientras permanecen en las barracas y explican por qué los niños/as y adolescentes retornan a sus lugares de origen sin haber abierto un cuaderno, enfermos y cansados, lo que repercute posteriormente en su rendimiento escolar.

Cuadro: 2.10.3
Acceso a servicios básicos en barraca, 2006 - 2007 (En porcentaje)

SERVICIOS BÁSICOS	TOTAL	ÁREA	
		Urbana	Rural
Fuente de energía			
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Energía eléctrica	8,9	9,3	8,0
Panel solar	0,4	-	1,2
Motor	2,1	1,1	4,5
Batería	0,1	-	0,2
No tiene fuente energía	88,5	89,6	86,1
Baño o letrina			
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Tiene baño o letrina	56,0	48,0	70,0
No tiene baño o letrina	44,0	52,0	30,0
Agua (Respuesta múltiple)			
TOTAL	100,0	Barraca	Comunidad
Pozo o noria	17,2	12,8	24,6
Río / vertiente / acequia	79,2	83,9	72,5
Otros	3,8	4,3	3,1
Tratamiento del agua			
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Siempre la hierve	7,0	7,4	6,5
A veces la hierve	4,3	3,5	5,9
La potabiliza con cloro	0,8	0,6	1,4
La cuela	1,0	1,2	0,7
Caliente con el sol (ionizar)	0,3	0,2	0,6
No hace nada	86,6	87,1	84,9

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

2.11. Organización sindical

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. Más aún desde la aplicación del régimen neoliberal en 1985, que impuso las políticas de libre contratación, vulnerando los principios del derecho laboral: protección a la parte más débil de la relación laboral, irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores e intervención estatal. En la práctica, desaparece la intervención o fiscalización del Estado en las relaciones obrero-patronales y se norma el libre acuerdo entre partes para fijar los términos contractuales.

Este escenario, creado para favorecer el ahorro de costos laborales de las empresas, no tuvo una vigencia de corto plazo como se planteaba desde las esferas gubernamentales, sino que fue una política de largo plazo que acompañó la liberalización de los mercados de bienes y servicios y la orientación exportadora de la economía a expensas de las condiciones laborales de los trabajadores.

Los resultados de la aplicación de estas políticas fueron la flexibilización laboral en todos los ámbitos de la actividad productiva, con efectos sobre una extrema precarización del trabajo caracterizada por la eventualidad de los empleos, los bajos ingresos, prolongación e intensificación de la jornada de trabajo y la desprotección social. Las consecuencias de este proceso generalizado en el país fueron la mayor fragmentación y pérdida de solidaridad de los trabajadores, socavando las bases para su organización y articulación de intereses para la acción colectiva, en defensa de sus derechos laborales.

Todos estos rasgos se presentan también en las actividades agroforestales, agravados por la monopolización de las

decisiones en manos de las élites locales y la interferencia patronal en los sindicatos. Como señala un entrevistado, “la Federación estaba en manos exclusivamente de los empresarios y los barraqueros porque los dirigentes hacían todo lo que el patrón quería que se haga” (DFZ).

Así, los trabajadores fueron sometidos a las decisiones unilaterales de los empresarios en todos los aspectos vinculados con sus condiciones laborales; el Estado, con la desregulación de las relaciones laborales por efecto de las medidas de libre contratación, contribuyó a consolidar esta lógica de subordinación de trabajo por el capital.

La organización que aglutina a los zafros asalariados de la castaña es la Federación de Zafros de la Goma y la Castaña; fue conformada en 1983, en un momento de avanzada de los movimientos de los trabajadores temporales de la caña de azúcar y de algodón que con sus luchas lograron ser incorporados como sujetos de la Ley General del Trabajo⁴⁵.

Con altibajos en su trayecto de casi 25 años, los dirigentes de la organización actualmente buscan articular a los trabajadores y plantear objetivos de lucha que respondan a los intereses de sus afiliados. En la “encuesta de hogares castañeros”, realizada en el marco de este diagnóstico, se pudo conocer que la mayor parte de los zafros asalariados sabe de la existencia de la Federación, pero no participa activamente como afiliado. Solamente el 33% declaró ser miembro de la organización, 28% en Riberalta y 9,7% en promedio en los otros municipios, en la que Riberalta rural aparece con más afiliados. Es decir, que el radio de influencia de la Federación sigue concentrado en un solo municipio donde se encuentra localizada su sede (Ver Cuadro 2.11.1).

Cuadro: 2.11.1
Zafros asalariados según afiliación sindical, 2006 - 2007 (En porcentaje)

AFILIACIÓN SINDICAL	TOTAL	ÁREA					
		Urbano	Rural	Rural			
				Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Está afiliado	32,9	40,8	18,6	27,9	7,9	13,1	8,3
No está afiliado	64,7	58,8	75,3	66,2	76,0	86,9	90,2
No existe sindicato	2,4	0,4	6,0	5,9	16,1	-	1,6

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

45 La ley, promulgada en 1942, no contemplaba a los trabajadores asalariados del campo.

El bajo grado de afiliación generalmente está asociado a la pérdida de credibilidad en la organización que va minando el interés de los trabajadores, por una participación activa, más aún cuando a lo largo del tiempo las luchas sindicales no han contribuido a modificar sus condiciones de trabajo y de vida.

Los actuales dirigentes de la Federación vienen alcanzando logros en el marco de sus objetivos los mismos que eventualmente podrían actuar como factor de cohesión social; entre éstos, se ha logrado el aumento del precio de la caja de castaña bajo argumentos técnicos elaborados con el apoyo de instituciones que trabajan apoyando al movimiento sindical (LABOR, FOS, CEDLA). Además, con su participación en la elaboración del contrato único que rige ahora, han podido avanzar en dos aspectos importantes: por un lado, la definición de la responsabilidad directa de los empresarios/barraqueros frente a las estipulaciones del contrato; por otra, la obligatoriedad de los empleadores de pagar la indemnización correspondiente en caso de accidente o muerte. Así expresa su principal dirigente las implicaciones de este cambio con relación a contratos previos:

“En el encabezamiento, se ha establecido que toda responsabilidad es del propietario o empresario, si él quiere contratar a un responsable (contratista) no deslinda responsabilidades; es decir se ha eliminado la figura del intermediario en los nuevos contratos; hemos cambiado hasta el termino, ya no es contratista, sino responsable de barraca, como administrador nada más, no como responsable legal. Si ocurre algo ya no le queda obligación a él, automáticamente la responsabilidad recae en el empresario” (DFZ).

Las demandas de los dirigentes incluyen aspectos vinculados con su incorporación a la legislación laboral y una reglamentación específica que norme las relaciones laborales en el sector. Junto con la Confederación Única de Trabajadores Zafreiros de Bolivia, organización a la que pertenecen, están buscando la aprobación de una ley para los trabajadores asalariados rurales en el país. En palabras de un dirigente de la Federación:

“En este momento, hay una norma que se va a aprobar en la Cámara de Diputados, ya hubo un evento de presentación de la Ley del Trabajador Asalariado Rural de Bolivia; esa norma específica rubro por rubro, se podría decir, los cañeros, los algodoneros, los bananeros, también estamos nosotros, quizás tengamos cinco, seis, siete, ocho artículos exclusivamente; nosotros no vamos a luchar por los artículos, sino porque exista una reglamentación, una norma específica, se puede decir, y a eso estamos apuntando” (DFZ).

Otras demandas que los dirigentes se han planteado, tienen que ver con el acceso a tierras fiscales y la gestión propia de una beneficiadora en Riberalta. El argumento en ambos casos remite a un desafío que se han planteado los dirigentes, ser recolectores en tierras propias y beneficiadores con una empresa propia.

En relación con el acceso a las tierras fiscales, afirman que son ellos los que con su trabajo generan el mayor porcentaje de materia prima que se recolecta en la región y que su lucha es trabajar por el beneficio de miles de zafreiros que ahora son explotados en las empresas: “necesitamos hacer nuevos asentamientos (ya hicieron algunos), tenga por seguro de que vamos a estar incluidos en el reglamento de la Ley INRA, ya estamos en el decreto y hay un documento firmado por el viceministro y las autoridades de que sí, vamos a estar considerados en la distribución”, señala un dirigente de la Federación.

Al respecto, en la visión de otros informantes este desafío introduce mayor complejidad al tema de tierras en la región, pero no parece tener viabilidad:

“Ahora los dirigentes, no sólo de los zafreiros sino también de los fabriles están demandando tierras, han estado preocupados viajando siempre a los talleres, han estado en Cobija, en Santa Cruz viendo el tema, se llega a algunos acuerdos con los ministros, pero se vuelve acá y los sectores -usted sabe que el Gobierno está apoyando al sector campesino, al sector indígena- dicen no; si los fabriles y zafreiros quieren tener tierras tienen que ser indígenas o tienen que ser campesinos. Pero la meta del sector fabril y zafreiro no es irse como indígenas o como campesinos” (IC).

En cuanto a la beneficiadora, han logrado que el Gobierno compre una administradora para que sea gestionada por la Federación de Zafreiros y la Federación de Fabriles conjuntamente. Es una infraestructura completamente

45 La ley, promulgada en 1942, no contemplaba a los trabajadores asalariados del campo.

equipada con capacidad para procesar 300 toneladas de materia prima valorada en 400.000 dólares⁴⁶. Según los dirigentes, la búsqueda es estratégica en el siguiente sentido:

“No solamente queremos ser proveedores de materia prima (aludiendo al tema de tierras), queremos industrializarla ya no solamente vender un cajón de 22 kilos, agarrar la caja, exportarla a Chile y de allá que nos la manden otra vez a nosotros en productos derivados; queremos exportar un producto terminado, si tiene que salir chocolate terminado, pues chocolate terminado tenemos que vender y todas esas cosas; entonces automáticamente queremos salir del lado de la materia prima y sacar otros productos derivados que se pueden exportar, por eso queremos darles valor agregado, se puede decir, porque tenemos la experiencia, hemos mandado, yo tengo varios amigos, un amigo que ha llegado del Japón, inclusive vender almendra allá la cajita llega a costar 150 dólares, entonces aquí nosotros le hemos dicho la caja grandota vale eso; entonces me dice por qué no industrializar la castaña. Entonces esa es la visión que tenemos nosotros para el futuro y ese es el desafío, nosotros no nos hemos quedado solamente como cooperativa sino que por normas internas la hemos vuelto cooperativa agroindustrial. ¿Qué quiere decir? Que tiene una rama de productos específicos que se pueden elaborar, no nos enmarcamos en un solo rubro.”

En el plano organizativo, buscan estimular la organización a partir de los diferentes barrios de Riberalta, especialmente a partir de las zonas periurbanas. Un reto importante y complejo dada la poca participación actual de los zafreiros en la organización que, sin embargo, parte de reconocer que la posibilidad de lograr cambios reales, pasa sobre todo por la acción colectiva de todos los trabajadores y no solamente por el marco legal o los acuerdos con el sector empresarial. Entre las acciones que se vienen realizando en esta perspectiva está la capacitación a los dirigentes en aspectos referidos a los precios y costos de la actividad:

“Ya ellos saben cuánto cuesta su trabajo, ya ellos saben cuánto gana el barraquero, ya ellos saben cuánto ganan los empresarios, entonces ya tienen mayor conciencia que con el conocimiento se pueden cambiar muchas cosas; durante mucho tiempo no habían dirigentes que les abran el conocimiento, les expliquen la realidad porque los dirigentes que habían anteriormente, velaban por los intereses de los empresarios, los barraqueros y estaban a servicio de ellos” (DFZ).

En todo el proceso seguido por la Federación, no se encuentran aspectos vinculados con la erradicación del

trabajo infantil. Al respecto, aseguran que el tema ha sido discutido infinidad de veces en muchos espacios; en su visión, sin embargo, también está presente la disyuntiva entre llevar a los hijos al bosque o dejarlos abandonados en la ciudad donde no existen facilidades, como guarderías, internados o posibilidades reales de apoyo familiar para su cuidado. No se analiza la cuestión desde el trabajo mismo, desde la explotación a la que se somete a los niños. Si eso fuera así, la prohibición del trabajo infantil -estando en el lugar de recolección- podía haber formado parte del contrato único y ser de cumplimiento obligatorio para las partes, es decir, empresarios/barraqueros y padres.

Así, en el trabajo de campo se encuentran fortalezas y debilidades en la organización de los zafreiros y retos complejos que, por momentos, parecen sacar de la atención de los dirigentes la necesidad de una acción sistemática para cristalizar objetivos que permitan avanzar en cambios efectivos en las condiciones laborales privilegiando, en lo inmediato, la lucha por una fiscalización efectiva por parte del Estado para el cumplimiento, al menos, de lo estipulado en el nuevo contrato único.

Al respecto, caben dos puntualizaciones: la primera, referida a que la concesión de tierras fiscales (donde operan las grandes empresas castañeras) plantea como una de las obligaciones de las empresas la sujeción a la legislación laboral para la contratación de fuerza de trabajo (CEJIS); la segunda, tiene que ver con un precedente de utilidad para las demandas de los zafreiros: las auditorías a las grandes empresas están fiscalizando el cumplimiento de esta cláusula y logrando que se levanten las observaciones realizadas. Este precedente obliga al Estado a guardar la coherencia necesaria en todas las normas legales y a su aplicación en todos los ámbitos donde existe trabajo en relación de dependencia.

46 No se ha podido conocer si la beneficiadora entregada ha sido por concepto de donación o crédito.

3

El beneficiado de la castaña

3

3.1. Las empresas beneficiadoras de Riberalta

Las beneficiadoras son plantas industriales especializadas en el procesamiento de la castaña como único recurso natural. El beneficiado es un proceso que añade poco valor agregado a la materia prima y consiste principalmente en la selección, sancochado, descascarado y deshidratado de la almendra para su exportación.

El beneficiado de la castaña se inicia en la década de los 50 con la compañía de los hermanos Suárez, para la exportación del producto con y sin cáscara. Posteriormente, el Estado, en el marco de un proceso sustitutivo de importaciones, participa en esta actividad en sociedad mixta con empresas localizadas en el norte de Pando y Riberalta; la Corporación Boliviana de Fomento (CBF), bajo la gerencia de la Empresa Nacional de la Castaña (ENACA), impulsa esta actividad hasta finales de los años 70, con una producción exportable muy reducida. Algunas beneficiadoras que operaban a nombre de la CBF, establecieron plantas procesadoras en sus propias barracas (Hermanos Hecker); otras, ubicadas en áreas con mayor densidad poblacional (Riberalta, Cachuela Esperanza), entregaban la almendra y máquinas manuales para su procesamiento en el domicilio de las familias del lugar, donde mayormente las mujeres, se encargaban del quebrado y su entrega diaria a las empresas beneficiadoras (Stoian, 2005; MACIA, 2003). Desde entonces, la actividad del quebrado se asocia con las mujeres, y quienes tienen a su cargo esta tarea, todavía son denominadas “quebradoras”.

Hacia finales de los años 80, muchas de estas empresas cerraron, dejando el monopolio de la industria del beneficiado en manos de las plantas operadas por los

hermanos Hecker, que operaban con una limitada capacidad de producción⁴⁷.

Es recién desde mediados de los años 80 que se instalan nuevas empresas procesadoras, atraídas por el aumento de los precios en el mercado mundial y las ventajas de las políticas de orientación exportadora y de libre contratación de la fuerza de trabajo contenidas en el régimen de acumulación neoliberal instaurado en el país⁴⁸. Así expresa este momento un gerente de empresa:

“Se abrieron los mercados, vino el D.S. 21060 y así aparecen las posibilidades para exportar. Vimos que la castaña tenía un futuro, aunque en esos tiempos la castaña era solamente un complemento de la goma. Con la crisis de la goma la gente se vino por la falta de fuentes de trabajo en el campo. Riberalta se llenó. Entonces, en 1989, yo hice mis primeros pasos en un pequeño galponcito para poder exportar. Exporte ocho contenedores y de ahí fui aumentando con todas las ganancias que hubo en el boom de los 90, cuando fue un precio excelente. En ese tiempo se compraba la castaña en tres dolares, cuatro dolares y nos pagaban casi el precio de 30 dolares, todo lo que se ganó sirvió por lo menos para mejorar la inversión” (E1).

Otro factor que influyó en la expansión del número de empresas fue el comportamiento de la producción de nueces sin cáscara en el Brasil que, debido a las condiciones macroeconómicas en ese país (tipo de cambio, costo de la mano de obra y otros), se redujo notablemente desde principios de los años 90. Un gerente de empresa expresa esta situación:

“... el Brasil exporta, pero las empresas brasileras, son empresas que se han quedado en el tiempo, no quisieron mejorar, no mejoraron la calidad de sus fabricas, no mejoraron el manejo, la administración que tienen, entonces se han quedado, están produciendo, pero no son competitivas con respecto a nosotros” (E2).

Hacia 1997, ya se habían instalado diez empresas beneficiadoras en Riberalta y este número fue en aumento hasta el 2006, cuando se registraron 25 plantas industriales, a pesar de la volatilidad de la demanda por el producto y la inestabilidad de los precios en el mercado internacional;

47 Las exportaciones de castaña con cáscara en este período evitaron una crisis en el sector por efecto de la sobreproducción de materia prima con relación a la capacidad instalada para su procesamiento.

48 En los inicios de la aplicación de las políticas de libre mercado con la promulgación del D.S. 21060, un programa del Banco Mundial que promovió la industria de la castaña tuvo impacto en mayores volúmenes de exportación de castaña con y sin cáscara, lo que impulsó la apertura de nuevas empresas (Entrevista E1).

las nacientes empresas, son relativamente pequeñas y buscan aprovechar, sobre todo, los precios expectables del mercado mundial en los últimos tres años, en un contexto altamente competitivo para el acceso a materia prima. Así señala un gerente de pequeña empresa:

“Tenemos varios competidores, yo he entrado al beneficiado hace tres años, soy relativamente nuevo, pero hay almendra, viene en volúmenes grandes; sin embargo no podemos decir que hay mucho potencial para crecer, es un cupo nomás, no podemos pretender un crecimiento vegetativo anual de 10 % indefinidamente. Simplemente la almendra muda de fábrica a fábrica, si uno compra más, el otro menos, pero si (otras empresas) mudan su sistema y compran más, es en perjuicio de nosotros. Yo voy a mantener esta empresa así, con un tamaño pequeño. (E5)

Con este aumento en el número de empresas, Bolivia consolida su posición como primer país exportador de castaña sin cáscara en el mundo; no obstante, la mayor parte de las plantas aún opera muy por debajo de su

Cuadro: 3.1.1
Empresas beneficiadoras de Riberalta según
volumen de producción y capacidad instalada, 2003

Nº	Empresas beneficiadoras	Cajas	Capacidad Instalada		Capacidad utilizada en %
			TM	Cajas	
1	Agroindustrias El Mundo	9.680	500	25.000	39
2	Agroindustrias San Agustín				
3	Riberalta	64.000	2.000	100.000	64
4	Almendras Bolital	34.561	1.400	70.000	49
5	Amabol	14.172	600	30.000	47
6	Beneficiadora de Almendras R. Bowles	23.280	700	35.000	67
7	Beneficiadoras de Almendras Javier	7.900	300	15.000	55
8	Beneficiadora de Almendras Lourdes	2.400	100	5.000	48
9	Beneficiadora Urkupaña	98.005	2.200	110.000	89
10	Castedo Hermanos Srl.	10.120	300	15.000	67
11	Cia. Import-Export Cipex	3.120	200	10.000	31
12	Cooperativa Agrícola Integral Campesina	9.535	400	20.000	48
13	Corporación Agroindustrial Amazonas	24.400	1.500	75.000	33
14	Embalajes Mundo	35	100	5.000	1
15	Ingama	8.580	300	15.000	57
16	Harold Claire Lenz	18.720	500	25.000	75
17	Import-Export Cachito	19.660	1.200	60.000	33
18	Waldemar Becerra Becerra	21.060	600	30.000	70
19	Manutata Srl.	37.800	1.000	50.000	76
20	Probal	17.160	500	25.000	69
21	Sociedad Agroindustrial Blacutt Hnos.	25.624	900	45.000	57
22	Javiex	-	s.d	s.d	s.d
23	Santa Isabel	-	300	-	s.d
24	Cárdenas	-	s.d	s.d	s.d ⁽¹⁾
25	América	-	s.d	s.d	s.d
26	Zafabri	-	300	-	s.d
	Subtotal	449.812	15.300	765.000	-

Fuente: MACIA, 2003; entrevistas y encuesta de hogares castañeros.
(1) Estas empresas en su mayoría tienen una capacidad instalada no mayor a las 300 TM.

49 Estas empresas en su mayoría tienen una capacidad instalada no mayor a las 300 TM.

50 En el municipio de Puerto Rico, comprendido en el área de estudio, existe una beneficiadora del mismo nombre con una capacidad instalada de 300 TM; actualmente utiliza un 30% de su capacidad.

capacidad instalada. Información disponible de diferentes fuentes secundarias, permite contar con un registro de las empresas beneficiadoras de Riberalta (Ver Cuadro 3.1.1).

A este registro se añaden otras de constitución reciente como: Santa Isabel, América, Cárdenas, Javiex y Zafabri. Esta última, ha sido instalada por la Federación de Zafreros de la Goma y la Castaña y la Federación de Fabriles del Beni, en 2006, con el apoyo del Gobierno, para la compra de una planta procesadora con una capacidad instalada de 300 TM anuales (Ver apartado Organización Sindical)⁵⁰.

Entre algunos rasgos comunes de las empresas beneficiadoras, se observa que sus gestores son empresarios nacionales y tienen organización jurídica como empresas familiares. Solamente dos beneficiadoras están organizadas como sociedad anónima (Corporación agroindustrial) y otra tiene una organización social cooperativa, conformada actualmente por 176 socios campesinos (CAIC).

Considerando la capacidad en términos de volúmenes de producción, las empresas pueden clasificarse en grandes, medianas y pequeñas. Con el tiempo, la proporción de las empresas está más sesgada hacia las de reducido tamaño, no obstante, como se evidencia para el año 2003, el 78% de la producción total, está concentrada en 9 empresas entre grandes y medianas; si se considera el crecimiento de la producción en las empresas más grandes en los últimos años, este porcentaje podría ser mayor hacia 2006.

Cuadro: 3.1.2
Estructura de las empresas beneficiadoras

TAMAÑO	Número	%
Total	25	100,0
Grandes (1000 y más TM)	7	28,0
Medianas (500 a 1000 TM)	7	28,0
Pequeñas (menos de 500 TM)	11	44,0

Fuente: elaboración propia

Características tecnológicas

En la actualidad, el grado tecnológico de las empresas es predominantemente electromecánico y mecánico, sin automatización, con uso intensivo de mano de obra en la fase de quebrado. Solamente dos empresas han avanzado hacia la automatización especializada para el proceso productivo en grandes volúmenes de un solo producto que incluye a la fase del quebrado. Comparando la tecnología tradicional con la automatizada entre dos empresas grandes, se encuentra que la diferencia en los requerimientos de mano de obra en comparación, realizada en 1998, mostraba que los costos por libra variaban apenas entre 1,20 y 1,21 \$us con la aplicación de una u otra tecnología (Stoian, 2005).

En el quebrado, la diferencia en el uso de la mano de obra es altamente significativa: una, tradicional, utiliza 1.400 personas para el quebrado manual; la otra, automatizada, tiene requerimientos mínimos de personal para el control de la maquinaria en esta fase y en total ocupa a 250 personas.

Mientras que el número de beneficiadoras que opera con tecnología mecánica y manual está en aumento, no se evidencian orientaciones hacia la automatización completa en las empresas grandes y medianas más antiguas. Este rasgo podría deberse a que los costos de producción que derivan del uso de una u otra tecnología no difieren significativamente. Por ejemplo, en el caso de las empresas intensivas en capital, el mayor costo se halla en la energía eléctrica, que además de ser cara es de mala calidad, cortes de energía y variaciones de voltaje afectan el correcto funcionamiento de los equipos sensibles como los de laboratorio, control y computación. Actualmente, estas empresas vienen instalando turbinas para generar energía eléctrica propia a fin de reducir sus costos, lo que supone un aumento importante de la inversión (E2). Otro factor que afectaría a los costos en este grupo de empresas es el mayor

porcentaje de descarte de castañas quebradas en el proceso de selección, en comparación con las empresas de quebrado manual. Ambos factores son mencionados por los gerentes de estas últimas como las razones para no avanzar hacia la automatización de todo el proceso productivo, dado que el costo de la maquinaria automatizada no sería tan elevado⁵¹. Así se manifiesta un gerente de empresa:

“... la mano de obra al fin y al cabo siempre tiene más cuidado, por ejemplo, las clasificadoras tienen mayor cuidado, tienen conciencia; cuando quiebran una almendra y ven que es negra la apartan, saben que está podrida. La máquina automática mezcla todo y pudre entre medio, contaminando a las otras. El año pasado hubo 17 contenedores de retraso, de los 17 la mayoría eran de las empresas automatizadas. Habían cuatro o cinco de las manuales que tenían contaminación” (E1).

Una estimación de las inversiones realizadas por el conjunto de empresas beneficiadoras para el año 2003, muestra que éstas ascienden aproximadamente a 11 millones de dólares, de los cuales 65% corresponden a las empresas intensivas en capital, 9% a las empresas grandes intensivas en mano de obra y el restante 25% a las medianas y pequeñas similares (MACIA, 2003). En la medida en que las empresas medianas y pequeñas continúan incorporando mejoras en la maquinaria y equipo, el monto de la inversión total sería algo mayor en 2006.

Con relación a la tecnología blanda -aplicada en el proceso productivo-, en general se encuentran orientaciones hacia un mejor ordenamiento del flujo, mayor control de higiene y de calidad, lo que requiere de inversiones adicionales de menor cuantía y capacitación en aspectos de inocuidad alimentaria que la mayor parte de las empresas viene implementando.

Con base en esta información se puede concluir que por tratarse de un proceso industrial poco complejo y susceptible de iniciarse con una inversión comparativamente baja con relación a otros rubros de la manufactura, la actividad del beneficiado presenta

51 Más allá de aspectos vinculados con los costos, las empresas con tecnología intensivas en mano de obra suelen argumentar que ésta es una opción deliberada para cumplir una función social en la región a través de la generación de empleos (E1, E3; E5).

menores barreras de acceso a nuevos productores. De allí resulta el aumento importante registrado en el número de empresas en los últimos años.

Acceso a la materia prima

Antes de pasar al análisis del proceso de trabajo en el beneficiado, es importante analizar el tema del acceso a materia prima para su procesamiento, por cuanto esta dimensión del proceso productivo ha sido frecuentemente mencionada como una amenaza para el futuro de la actividad castañera por parte de los gerentes de las empresas. En el centro de la discusión -que actualmente tiene un carácter regional-, se encuentra el proceso de distribución de la tierra a favor de las comunidades. En la visión empresarial, la distribución con titulación de tierras a las comunidades y la definición de 15.000 hectáreas como extensión máxima en las barracas habrían generado inseguridad jurídica e incertidumbre respecto a la propiedad legal de las tierras en estas unidades productivas, lo que tendría como efecto una fuerte reducción en el aprovechamiento de la castaña. El gerente de una empresa grande resume así esta visión:

"Hay una total inseguridad jurídica en la tierra y eso preocupa para sacar adelante el negocio, porque toda esta región vive de la castaña y si se llegara a quitar la posesión de las personas que actualmente las tienen, yo creo que habría un gran bajón en la cantidad de castaña que se podría recolectar. Nosotros contamos con más de 70 vehículos para sacar la castaña, trabajamos en la mayoría de los casos con sociedad y en otros casos los financiamos y compramos su castaña, porque acá todo es con adelanto y es bastante complicado el asunto de dar créditos, lo hacemos ahora con los que tienen extensiones grandes, darle créditos a pequeñas unidades económicas, personas individuales, a miles de personas sería complicado; si se llegara a repartir toda la tierra, se complicaría más.

Estos últimos años cada vez está saliendo más castaña, pero por las grandes inversiones que se están haciendo, porque el precio lo permite, antes salía la castaña alrededor de los ríos, porque no daban los precios para hacer caminos, no son sendas, son caminos, nosotros tenemos más de 600 km de caminos en las áreas que administramos, y eso es con plata, con máquinas, es caro, y como le digo tenemos más de 70 vehículos que se dedican al sacado de esa castaña; ya no podríamos hacer eso; en los campos que trabajamos sacamos un 25% de la castaña que procesamos, 50% compramos a barraqueros y 25% es almendra brasilera"(E2).

En la medida en que las grandes empresas aseguran materia prima en sociedad, con titulares de concesiones forestales, e importan materia prima del Brasil, su preocupación está ligada a la proporción que podrían

dejar de obtener de los barraqueros (50% o más), quienes han disminuido la superficie de tierras bajo su control. Lo mismo ocurre en otras empresas de distintos tamaños cuyo abastecimiento dependía de las barracas.

En la visión de los campesinos en comunidad, las tierras castañeras bajo cualquier forma de tenencia siempre estuvieron en manos de los empresarios; ahora, con su distribución más equitativa, tendrían mayores oportunidades para aprovechar la materia prima en su beneficio en volúmenes adecuados para los requerimientos de las procesadoras.

Mientras el conflicto por el ingreso a las áreas de aprovechamiento entre comunidades y barracas es una cuestión generalizada en la actualidad, aparecen también formas de acomodo que hacen ver que los temores de los empresarios son, en parte, infundados. Es evidente que la falta de capital y medios de producción puede ser en el mediano plazo un factor limitante para que las comunidades puedan satisfacer los requerimientos de materia prima en los volúmenes requeridos por las empresas; pero también es cierto que han comenzado a aparecer muchas formas de acomodo a la nueva situación, como la asociación con grandes propietarios de tierras en concesión, la compra o administración de tierras de los actuales barraqueros, el alquiler o la asociación con pequeños barraqueros y comunidades campesinas -vía compra de su producción o extracción directa en sus tierras-, que reducen notablemente los riesgos que plantean.

Lo que se observa también es que para enfrentar contingencias, las empresas, cualquiera sea su tamaño, están importando castaña del Brasil para aprovechar las ventajas arancelarias del sistema RITEX (Régimen de Internación Temporal), que les permite acceder a la devolución de impuestos cuando se importa materia prima para devolverla al mercado con valor agregado.

En este sentido, en el corto y mediano plazo, la integración vertical, los acuerdos y conciliaciones con los campesinos agroforestales y barracas permitirán a las empresas enfrentar esta amenaza potencial, aunque en muchos

casos será a través de antiguas y nuevas formas de subordinación de los campesinos en comunidades.

Más allá de este aparente problema, en la visión de los empresarios, actualmente existen más oportunidades que amenazas para el desempeño de las beneficiadoras y su perspectiva futura.

3.2. Comercio internacional y mercados

De acuerdo con la información elaborada por el proyecto Cooperación Técnica Multifuncional para el Desarrollo de las Exportaciones, para el año 2005⁵², el mercado internacional de la castaña, continúa siendo liderado por los Estados Unidos (38%), seguido del Reino Unido (24%) y muy de lejos por Alemania y los Países Bajos (7%). Hasta 2005 se observa un crecimiento de las compras mundiales, especialmente en Europa, donde las nueces son ingredientes tradicionales para su combinación con chocolates, turrone, confites, etc., y para la cocina mediterránea.

La oferta de nueces en el mercado mundial está conformada por una canasta de diversos frutos sustituibles entre sí, y en comparación con otras nueces, las importaciones de castaña son todavía muy pequeñas. Información disponible para el año 2000 muestra que sólo representaba el 2% de las compras totales (Collinsons, et.al., 2000). Junto a Bolivia, otros países exportadores de castaña son Brasil y Perú, aunque existen reexportaciones del producto realizados por Chile y los Países Bajos⁵³. Sin embargo, la demanda es altamente elástica en razón de la facilidad de sustitución entre nueces comestibles, sujeto al comportamiento de los precios de cada una (Ver Cuadro 3.2.1).

Cuadro: 3.2.1
Las nueces del mundo según país productor, 2000

NUECES COMESTIBLES	Principales Países productores	Volumen TM	Participación Porcentual
Avellanas	Turquía e Italia	136.000	11
Maní	USA, India y Argentina	731.000	59
Almendras	USA y España	123.000	10
Nueces de Marañón	India y Brasil	59.000	5
Nueces de Nogal	USA y China	61.000	5
Nueces de coco	Filipinas y Sri Lanka	106.000	9
Castañas (nuez del Brasil)	Bolivia, Brasil y Perú	20.000	2

Fuente: Collinsons, et al. 2000

Evolución de las exportaciones

El comportamiento de las exportaciones de castaña sin cáscara en el país, ha tenido un crecimiento significativo desde mediados de los 90, llegando a ocupar el segundo lugar en las exportaciones no tradicionales. El aumento en los volúmenes de exportación está fuertemente correlacionado con un alza en los precios, ya que durante el período, ambos indicadores se han triplicado; un análisis de las tendencias observadas permite concluir que en un escenario de fuertes fluctuaciones, los empresarios del sector enfrentan el reto de compensar la incertidumbre de los precios a través de mayores volúmenes de exportación, con la calidad exigida en el mercado (Ver Cuadro 3.2.2).

Después de la segunda mitad de los noventa, la recuperación de los precios ha sido nuevamente importante a partir de 2003, lo que ha llevado a un aumento de la competencia entre las empresas por el acceso a la materia prima, en un escenario de distribución de la tierra que, como vimos, ha reducido el peso de las barracas a favor de las comunidades en cuanto a la superficie de bosque productivo.

Cuadro: 3.2.2
Volumen y valor de las exportaciones, 1991 - 2006
(En miles de dólares)

Año	Volumen (en TM)	Variación Volumen	Valor (en \$us)	Variación Valor	Valor unitario/kg (en \$us)1/
1991	6.763	100,0	9.150	100,0	1,4
1992	6.325	93,5	10.300	112,6	1,6
1993	4.402	65,1	7.751	84,7	1,8
1994	7.586	112,2	14.855	162,4	2,0
1995	7.666	113,4	18.702	204,4	2,4
1996	9.961	147,3	28.616	312,7	2,9
1997	9.961	147,3	31.092	339,8	3,1
1998	10.786	159,5	30.875	337,4	2,9
1999	10.980	162,4	30.877	337,5	2,8
2000	13.956	206,4	34.066	372,3	2,4
2001	14.577	215,5	27.746	303,2	1,9
2002	14.704	217,4	27.375	299,2	1,9
2003	17.050	252,1	37.707	412,1	2,2
2004	15.422	228,0	53.363	583,2	3,5
2005	17.256	225,1	75.049	820,2	4,4
2006	19.421	287,2	70.190	767,1	3,6

1/ Valor FOB: precio de venta en punto de embarque no incluye seguros y fletes.

Fuente: Elaboración propia en base a: MACIA:1991-1999; INE 2000-2006; BCB 2000 - 2006

52 Proyecto Bol/61/80 ejecutado por CADEX, CEPROBOL y el IBCE.

53 Las reexportaciones de los Países Bajos se realizan a través del puerto de Róterdam, donde se ha desarrollado la cadena fría y se almacenan las nueces para el control de la aflatoxina.

Una tendencia del volumen exportado en TM muestra que para el año 2007 la exportación será muy similar a la de 2006, y posiblemente se incremente en 1.200 TM para el año 2008.

Con respecto al precio unitario por kg, la tendencia muestra que para los próximos dos años será inferior 3,52 (2007) y 3,59 (2008), sin embargo, este pronóstico se ve fuertemente influido por las condiciones del mercado externo.

El destino de las exportaciones bolivianas está liderado por Europa, seguido de lejos por Estados Unidos y otros países con demanda creciente en el mercado mundial, como son los países asiáticos, es decir, que las ventas externas continúan concentradas en mercados tradicionales (Ver Cuadro 3.2.3).

Cuadro: 3.2.3
Principales países de destino de las exportaciones, 2000- 2006
(En porcentaje)

PAÍSES DE DESTINO	2000		2006(p)	
	Volumen	Valor	Volumen	Valor
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Reino Unido	39,6	39,6	38,9	38,9
Estados Unidos	35,5	35,4	22,5	21,3
Alemania	4,3	4,6	9,0	9,8
Países bajos	6,7	7,1	8,0	8,3
Canadá	2,7	3,0	1,6	1,7
Colombia	3,4	2,6	2,1	1,1
Australia	1,7	1,9	4,9	5,5
Resto países	6,0	5,8	12,9	13,3

Fuente: INE, estadísticas de exportación 1990 - 2006; elaboración propia.

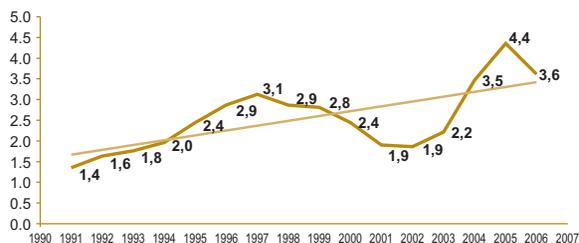
Los precios internacionales de las nueces, se determinan por factores de oferta y demanda, en ausencia de bolsas de productos, mercados de futuros o subastas que pudieran actuar como puntos determinantes del precio; el potencial de precios altos, se ve limitado, además, porque el precio de cualquier nuez está determinado por el de sus sustitutas alternativas en uso final (MACIA, 2003); esta determinación exógena del precio genera incertidumbre entre los productores, quienes deben sujetarse cada año a un precio final que fija el mercado y sobre el que ningún país o empresa puede influir. Un gerente de empresa expresa esta forma de dependencia de la siguiente manera:

“Los clientes que nos compran son los que manejan el precio, dependemos de esa gente, puede estar el precio en un nivel bastante alto, pero en el lapso de un mes a un mes y medio baja de una manera espantosa, o puede ser lo contrario, que esté demasiado bajo y sube de una forma espantosa. Hace unos tres o cuatro años, lamentablemente se estaba tropezando con eso, este año no, el nivel ha estado más estable y para el bien de todos pienso, porque genera susceptibilidades el hecho de que de un momento a otro suba el precio-por decir, la caja de materia prima que se está pagando en un momento Bs 50 y en otro, 120 o 130-, es un impacto muy fuerte y la gente (proveedores) empieza a creer que uno juega con ellos o que al final uno está saliéndose de la línea. Pero la situación es que dependemos del mercado exterior, y los importadores lo manejan a su libre albedrío. En realidad, en el comercio en sí, nosotros estamos en pañales. Estamos sujetos a cómo se presenta el mercado para poder movernos.

Tenemos un broker nacional y otro internacional que nos anotan, entonces nosotros actuamos de acuerdo a la situación, a veces estamos un poco desesperados porque queremos asegurar el flujo financiero y vendemos barato, no nos queda otra, pero a veces sube un poco más, es una cuestión de oferta y demanda” (E3).

Hacia 2005, los precios alcanzaron niveles altos, estimulando a los productores al aumento de su producción; el promedio aumentó a 4.36 \$us el kilogramo, para luego, en 2006, descender a 3.61 \$us. Estas variaciones, en el corto plazo generan incertidumbre entre los exportadores, pero al mismo tiempo, oportunidades de mercado que aprovechan para diversificar los riesgos (Ver Gráfico 3.2.1).

Gráfico 3.2.1
Precio por kilogramo de almendra, 1991 - 2006
(En dólares americanos)



Fuente: Elaboración propia en base a datos MACIA, INE, BCB

El Cuadro 3.2.4 muestra una lista de los mercados donde el país exporta, la posición de cada mercado con referencia al total exportado y los precios unitarios. Esta información permite señalar que las empresas tienen posibilidades de llegar a otros mercados siempre y cuando cumplan con ciertas condiciones exigidas por los mismos, aspecto que se analiza en el siguiente apartado.

Cuadro: 3.2.4
Precios de la almendra según mercados, 2005

PAÍS	PRECIO (\$us)	POSICIÓN EN EL MERCADO	PAÍS	PRECIO (\$us)	POSICIÓN EN EL MERCADO	PAÍS	PRECIO (\$us)	POSICIÓN EN EL MERCADO
Tailandia	6,50	18	Nueva Zelanda	4,68	21	PROMEDIO	4,36	
Suiza	6,47	23	Alemania	4,64	3	Estados Unidos	4,12	2
Malasia	6,08	28	Israel	4,64	21	Italia	3,96	10
España	5,24	5	Letonia	4,60	16	Rusia	3,95	6
Rumania	5,24	24	Bélgica	4,56	8	Sudáfrica	3,84	14
Francia	5,03	12	Australia	4,48	7	Estonia	3,81	25
Holanda	4,73	4	Noruega	4,47	15	Lituania	3,67	26
Grecia	4,71	22	Canadá	4,46	11	Colombia	3,09	9
Emiratos Árabes	4,70	17	Reino Unido	4,38	1			

Fuente: INE; elaboración propia.

A continuación se analizan algunos problemas frecuentes en el ámbito de la comercialización y las estrategias adoptadas por los exportadores para enfrentarlos.

Problemas en la comercialización

Desde 2003 los precios están en aumento y los productores, estimulados por precios importantes y la apertura de nuevas plazas, han incrementado los volúmenes de producción sin haber logrado condiciones para asegurar un mayor cupo de venta en los mercados; esto viene generando una sobreproducción que eventualmente puede tener efectos hacia la baja en el precio, debido a que las empresas necesitan realizar su producción para reiniciar el ciclo productivo en condiciones adecuadas.

“El cupo o la cantidad que es posible de mover en un año, hablando sólo de Bolivia, son 1.000 a 1.100 contenedores año. El problema es que a nivel general procesamos una mayor cantidad y eso hace que tropecemos con lotes que quedan estocados para un próximo año, debido a que el mercado consume sólo eso. Desde hace dos o tres años estamos tropezando con eso, entre 250 a 350 contenedores sin poder vender, y haciendo una media, esos 300 contenedores pasan por la siguiente gestión y junto a lo que se va procesando se tiene un stock cada vez mayor a medida que el precio fue aumentando, haciéndose más interesante. Todas las empresas, empezaron a producir más, esperando aprovechar un precio de venta como el que se ha ido presentando” (E3).

Hay muchas empresas que trabajan con ventas a futuro para asegurar, de alguna forma, la venta de una parte de su producción y reducir el riesgo de mantener un nivel alto de existencias; sin embargo, la posibilidad de no haber tomado una decisión acertada siempre está presente.

“En esto de la almendra no hay cómo tomar decisiones adecuadas o acertadas, uno siempre actúa de acuerdo a lo que cree que es conveniente o en base a informaciones que pueda conseguir de los brokers o de la gente que está inmersa en la actividad pero siempre muy complicado acertar.

La forma en la que nosotros trabajamos, viendo la manera de no especular, es ir vendiendo el producto en función a lo que se va produciendo y en función al movimiento que se tiene con los intermediarios, los brokers nacionales, para no encontrarnos al final del año con un lote muy alto sin poder vender como ocurrió hasta el año pasado con una cantidad muy alta que nos ha obligado a vender esa producción a un precio menor a nuestro costo” (E3).

Las empresas productoras enfrentan enormes retos para mantener y ampliar los mercados actuales y posicionar el producto en nuevos mercados, un aspecto que está presente en las estrategias de comercialización de las empresas. Un grupo de empresas busca mantener su participación en nichos del mercado, donde los controles sanitarios no son tan estrictos como en la Unión Europea. A pesar del crecimiento del mercado orgánico y de los mercados nicho con sello de comercio justo en el mundo, en los Estados Unidos, estos mercados todavía no se han desarrollado y, por lo tanto, dirigen su producto hacia este mercado. Otro grupo de empresas, en particular las líderes y aquellas que han optado por una estrategia orientada a conquistar el mercado orgánico, pugnan por ampliar su presencia en el mercado europeo y en otros mercados emergentes.

Otros factores que influyen negativamente en la comercialización de la castaña, según los exportadores, son la existencia de una infraestructura caminera deficiente y el aumento de los fletes en Arica (por la reciente privatización de los puertos).

Estrategias de comercialización

Entre las estrategias de comercialización desarrolladas por las empresas para la comercialización y acceso a nuevos mercados, se destacan las siguientes:

Posicionamiento del producto

Las empresas exportadoras del país vienen realizando esfuerzos para hacer conocer el producto, mostrar sus beneficios nutricionales y su calidad en distintos mercados a través de la asistencia a ferias y rondas de negocios.

“Nosotros hemos participado por primera vez este año en la feria mundial de PROSUITS. Allí estuvimos presentes cuatro empresas. Fuimos porque teníamos un stock de castaña sin vender, casi 120 contenedores y es que los judíos, que son los broker, dejan de comprarnos para que bajemos el precio. Entonces sólo cuatro empresas quisieron ir. Usted sabe que hay gente que cree que invertir es un peligro, pero nosotros estamos invirtiendo para abrir mercado en el futuro. De 152 visitantes que tuvimos solamente 16% conocía la castaña, porque nosotros no tenemos certificación (bajo las exigencias de ese país).

Fuimos a Suiza a hacer una rueda de negocios con seis empresas grandes, solamente una de estas podría comprar la producción total del país, entonces tenemos que seguir haciendo promoción. Estas empresas van a invertir solamente en nueces cerca de 200 millones de Euros. Que este monto se divida entre ocho y nos compren 50 millones sería una gran cosa para nosotros, para Bolivia.

Tengo aquí una solicitud de Arabia Saudita por cuatro contenedores, exigen certificación orgánica. Tengo la ventaja de que se está elaborando en una fábrica certificada, pero no es suficiente, se requiere certificación de la extracción en la barraca. Ahora tengo un programa, vamos a visitar a los vecinos, les vamos a proponer hacerles su camino, hacerles su galpón, que cumplan los requisitos, les vamos a dar un precio de incentivo del 10% más por la materia prima.... porque si no viene la almendra certificada, de una comunidad certificada, no puedo venderla. Inglaterra todavía sigue comprando la convencional. Pero Suiza, lo primero que nos dijo era que ellos necesitaban pero certificada” (E1).

Nuevos canales de comercialización

Además de mantener los actuales canales de comercialización, las empresas han comenzado a establecer vínculos con grandes procesadores que realizan compras directas a productores y exportadores en los países de origen. Algunas empresas buscan instalar una comercializadora propia en los países de destino, sin embargo, aún no existen alianzas para la identificación de nuevos mercados y la comercialización conjunta entre las empresas:

“Una de las cosas a las que nos estamos abocando es al asunto del mercado; creemos que es importantísimo estar allá, estar en Europa, hay mucho manejo de los importadores que hacen especulación, porque casi nadie le vende directamente a las industrias que utilizan y menos al consumidor final, entonces la idea es saltar esos pasos para tener una mejora en toda la cadena.

Por calidad y por el esfuerzo de las empresas es que se está creando el mercado, lo que pasa es que no es decir nomás quiero vender castaña, no la conocen en el mundo, la conocen muy poco, existen muchos países con demanda potencial; ahora se está exportando a nuevos países, se está yendo a ferias, se está invirtiendo dinero en hacer conocer la almendra, por eso está aumentando la demanda. Durante mucho tiempo estuvimos sólo abocados a la producción, a producir mejor, no a los mercados, y seguían comprando los mismos que compran hace 50 años, en los mismos mercados.

Yo creo que la subida del precio en los últimos años, tampoco es una casualidad, sino que es el producto de un trabajo en ese sentido; de un tiempo a esta parte, ya se ha estado trabajando el asunto de mercado. Nosotros, por ejemplo, estamos abriendo una empresa en Alemania la cual va a ayudar a comercializar el producto con mejores precios que al final se traduce en mejores condiciones para la empresa, esto se traduce a la vez en mejores condiciones para los empleados y para toda la gente que se relaciona, llámense proveedores, zafreos, todos, porque si el negocio permite, la empresa, particularmente esta, sabe que la sostenibilidad de un negocio es estar en armonía con todos los componentes que trabajan con la empresa (comunidad, empleados, clientes, proveedores), si todo el mundo trabaja para ganar y a todos nos va bien pues esto va a continuar, pero si alguno de los eslabones está mal atendido, los negocios son a corto plazo” (E2).

Adecuación a las exigencias de certificación de calidad

Se encuentran acciones dirigidas a la certificación orgánica, tanto en el acopio, como en el procesamiento para aprovechar nuevas oportunidades de mercado, en particular en los países europeos, donde se concentran las exportaciones. Existen nuevas regulaciones en el continente europeo, las que prohíben la importación de productos terminados con más de 150 partes por millón de aflatoxinas. Este aspecto, a juicio de los gerentes, limita enormemente la comercialización de castaña en ese continente, y para superar las restricciones se necesita mejorar la cosecha de castaña, en particular, el almacenaje.

“Siempre hay el peligro de que se cierre el mercado por una cuestión sanitaria, o sea, tenemos problemas sanitarios en el sector; en realidad, como empresa, tenemos un proceso bien ordenado, en todo lo que es manipuleo y procesos, tenemos problemas ínfimos por lo menos en aflatoxina, microbiología, dentro de nuestros límites estamos bien. Lo que sucede es que hay otras fábricas que no tienen ese control y que pueden perjudicar al resto. La muestra se saca por empresa, pero esto es como en el café, algún comprador que encuentra un nivel mayor al aceptado dice que la castaña boliviana tiene problemas de aflatoxina, no dicen tal o cual empresa. Entonces ese es uno de los problemas grandes que tenemos, que no hay una actitud uniforme para cambiar procesos, muchos no quieren hacer inversiones, por ejemplo, en puntos sensibles para prevenir o eliminar posteriores riesgos, ese es uno de los principales problemas y esto afecta a la posibilidad de asegurar mercados” (E5).

“Apareció el problema de la aflatoxina, bongos, que es el problema de todas y cada una de las empresas que están en la región; para eso se fueron adoptando una y otra serie de cambios en la parte tecnológica, de procesos, tanto aquí como en el acopio. Se han ido haciendo mejoras en la infraestructura de algunos de nuestros proveedores como en algunas barracas con que cuenta la empresa. Pero esos cambios se los está haciendo en una forma muy lenta porque requieren mucha inversión” (E3).

Estas estrategias y acciones requieren continuidad en el tiempo y mayores inversiones, por lo cual, la mayoría de las empresas permanece en nichos tradicionales del mercado; asimismo, no se ha logrado crear las condiciones para el desarrollo de acciones conjuntas entre las empresas que compiten entre sí, o no responden oportunamente a los acuerdos establecidos para promover el desarrollo de la actividad castañera, con miras a mejorar la inserción en los mercados. Estas nuevas orientaciones, sus limitaciones y potencialidades, son expresadas por los gerentes de algunas beneficiadoras:

“Las empresas están viendo por sus propios medios la forma de ingresar a algún nuevo mercado, alguna de las grandes creo que va a abrir en Londres o New York algún tipo de oficinas que les permita manejar una comercialización directa y así poder ampliar su mercado, pero esas son ideas de cada empresa. Hemos tratado de hacer una comercialización en forma conjunta -entre todas las empresas- pero no se lo ha logrado debido a que hay intereses de cada empresa y mucha susceptibilidad en la región. En un momento se ha tratado de hacer acuerdos en forma interna pero no se ha podido hacer ventas conjuntas, centralizadas a través de un directorio, ha habido incumplimiento de todos nosotros y eso ha hecho que se haya diluido la inquietud y quede en nada (E3).

Una sola empresa, por su organización cooperativa campesina, que también busca nuevos mercados y canales de comercialización, se ha vinculado a los mercados no convencionales, donde se transa el producto con volúmenes reducidos (200-250 TM). Todos los compradores que operan en el sistema FLO (comercio justo) utilizan los criterios internacionales FLO a la hora de fijar precios y consideran incluir en su política una “fijación de precios a elección del vendedor”. La fijación de precios, una vez efectuada y confirmada, no puede ser modificada por parte del comprador ni del vendedor. La base para la fijación de precios es la cotización de precios del mercado mundial. En los casos en los que el exportador no es el mismo que la organización productora, el exportador y el productor deben acordar un precio para los productores que cubra los costos sostenibles de producción. Al respecto, el gerente de la cooperativa señala lo siguiente:

“Nosotros somos parte de una cooperativa internacional como productores de nueces, en este caso de castaña; nos hemos aliado con otras cooperativas, asociaciones de Brasil y Perú, para poder llegar directamente a los supermercados y no intermediar con los importadores, por que hasta ahora seguimos viviendo, trabajando con los importadores; entonces queremos llegar directo, con la condición de obtener mejores precios. Estamos obteniendo la certificación FLO, lo que nos va a permitir también llegar directamente a los mercados que operan con comercio justo, esperamos mejorar el precio para nuestros compañeros, para nosotros mismos que recolectamos, porque ese es el fin. En este mercado no convencional, ellos protegen el precio, así caiga la producción, hay un precio mínimo de 1.30 y aparte de eso, ese mercado va a ir creciendo; pues, mire, en los otros mercados donde estamos, no está asegurada la venta de nuestra producción” (E6.)

A todo lo anterior, se añade la amenaza permanente de una eventual recuperación de la producción beneficiada de la castaña en Brasil. En realidad no es que Brasil hubiera dejado de aprovechar la castaña, sino que por razones asociadas con el tipo de cambio no favorable a las exportaciones y los altos costos de mano de obra, ha reorientado la mayor parte de sus exportaciones a la castaña con cáscara (parte de ésta es comprada por las empresas beneficiadoras en el país). Así lo explica el representante de la cámara de exportadores de la región:

“En la frontera la industria paga un foco de luz, gaste lo que gaste. 100 watts en el consumo mensual de una empresa, igual en agua, hay subvención. Entonces el empresario no se mete, porque sus costos siguen siendo altos a pesar de esto. Nosotros estamos compitiendo por costos y calidad. Nosotros estamos con costo- calidad fuerte, Brasil está con costo- calidad bajo. No es competitivo, porque siempre ha tenido un Real fuerte; basta cuando el Real bajo no pudieron ser competitivos, pero si el Brasil tiene una devaluación -no le conviene tener una moneda fuerte porque no está pudiendo exportar adecuadamente-, si llega al límite donde a los empresarios de la castaña les permite, gana, entran. Y en el Brasil el acceso a financiamiento es fácil, y tiene recursos por que es una economía fuerte y esa almendra que hoy se está viniendo se quedaría en el Brasil. De pronto significaría 40% menos de la producción nacional”.

A partir de estas experiencias y consideraciones que realizan los propios actores se advierten algunas oportunidades, pero también fuertes limitaciones que actualmente actúan por el lado de la demanda más que de los precios en el mercado mundial. Estos factores, junto a las restricciones internas para la producción, tanto en la fase de acopio, así como de procesamiento para adecuarse a las condiciones exigidas por los actuales y potenciales clientes, demuestran que no es posible esperar un cambio acelerado en los volúmenes de producción de la castaña en la región.

Certificaciones y acuerdos de mercado

La certificación es una herramienta muy importante en la comercialización de los productos como la castaña. Por lo general, la certificación se realiza a través de compañías internacionales que no están asociadas a los productores, ni a grupos de consumidores. En algunos países, los importadores, además de la certificación internacional, exigen la participación de sus propias certificadoras.

Las empresas exportadoras de castaña cuentan con algunas ventajas originadas en la certificación de los bosques tropicales del país, pero requieren sujetarse a diversas exigencias de certificación, tanto a nivel nacional como internacional, que de una u otra manera influyen en el comercio de los PFM, entre éstos, la castaña.

Certificación forestal (sello verde)

La Certificación Forestal Voluntaria de bosques tropicales es una acción dirigida a contribuir a la conservación y protección de los bosques mediante la verificación de su aprovechamiento, bajo un manejo forestal sostenible. El Consejo Boliviano para la Certificación Forestal Voluntaria (CFV), afiliado al FSC (Forest Stewardship Council), ha preparado los estándares bolivianos para la certificación de la castaña, los mismos que han sido aprobados para obtener el sello verde.

De acuerdo con la Cámara Forestal, actualmente Bolivia cuenta con 2.209.083 hectáreas de bosque certificado, siendo el país con mayor extensión certificada en el mundo, mediante el sistema FSC, con sede en Bonn- Alemania. En esta área, existen 12 concesiones forestales en tierras fiscales y una propiedad privada que explotan la madera y productos forestales no maderables.

Por su origen (bosque natural), la castaña no requiere certificación forestal, sin embargo, puede otorgar ventajas a las empresas que aprovechan la materia prima bajo el sello verde. El cumplimiento de los estándares o criterios sociales, económicos y de manejo ambiental de esta certificación permiten acceder a mercados preferenciales, y los productos adquieren una mayor aceptación en mercados que valoran este tipo de criterios.

Certificación ecológica

La certificación de productos ecológicos destinados al mercado internacional se realiza en función de procedimientos y exigencias de las normas internacionales (Unión Europea, USA o Japón). El acceso a estos mercados requiere cada vez más la certificación ecológica de los productos; la castaña, por la naturaleza de las actividades de recolección, está considerada como un producto ecológico, por lo tanto, esta certificación es solamente un instrumento para mejorar el acceso a los mercados antes que un requisito exigido para la exportación. En Bolivia existen certificadoras con oficinas nacionales como Boliviana de Certificación (BOLICERT), IMO LA y Biolatina, que cuentan con las respectivas acreditaciones ante la Unión Europea, USA y Japón.

Certificación orgánica

En Bolivia, la producción orgánica, está definida por normas internacionales de la Federación Internacional de Movimientos de la Agricultura orgánica (IOFAM). Específicamente para la castaña, rigen otras normas como el CODEX ALIMENTARIUS, establecido en 165 países miembros de la FAO-OMS. Asimismo, los Reglamentos de la Unión Europea 2491/2001; 1788/2001 y 1918/2002. En Estados Unidos y Japón son válidas las normas nacionales como NOP/USDA y JAS. Las empresas beneficiadoras de Riberalta incorporan procedimientos para acogerse a estas normas (Codex Alimentario y JAS), en la perspectiva de mejorar su presencia en los mercados, principalmente en el mercado europeo que es más exigente. Actualmente, todas las empresas cuentan con certificación orgánica del producto; los exámenes de laboratorio se realizan en forma común para garantizar, entre otros, que los niveles de aflatoxina se encuentren en los márgenes permisibles.

Sistema nacional de certificación de sanidad y calidad de la castaña

Las normas generales para la certificación de sanidad y calidad de la castaña están contenidas en el D.S.

26081 de 2001 y señala que toda exportación de castaña debe contar con el certificado de inocuidad alimentaria. Esta certificación -que tiene carácter obligatorio- es realizada por del Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad Alimentaria (SENASAG). Actualmente, todas las empresas beneficiadoras se han acogido al proceso de inspección, verificación y certificación de inocuidad alimentaria y vienen adoptando medidas técnicas que permiten mantener esta certificación.

En cambio, la certificación de calidad de la castaña constituye una norma cuya aplicación es de carácter voluntario para el exportador. En este sentido, pocas empresas (en particular, las empresas intensivas en capital que han adoptado estrategias de competitividad, basadas en criterios de calidad y posicionamiento en el mercado europeo) han logrado este tipo de acreditación.

Asimismo, más de la mitad de las empresas viene aprovechando los cambios realizados en el marco de la certificación de sanidad (mayores inversiones en infraestructura para evitar la contaminación, contratación de personal para el área de calidad e inocuidad del producto, etc.), para avanzar en aspectos de gestión de calidad del producto. Así, se encuentran acciones encaminadas a la implementación del sistema de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM). Este sistema se dirige a asegurar que los productos tengan un proceso uniforme y controlado de elaboración, de acuerdo a normas de calidad adecuadas al uso y a las condiciones exigidas para su comercialización (control de contaminación cruzada y empaque).

Certificación internacional de calidad

Como fuera señalado, éste es todavía un proceso inicial en el trayecto de las empresas, por cuanto supone cambios exigentes y complejos en todas las rutinas de la producción. Hasta ahora una sola empresa, luego

de tres años de la aplicación de normas de BPM y otras dirigidas a la prevención, reducción o eliminación de peligros que afectan a la inocuidad de los alimentos, ha logrado cumplir los requisitos para la certificación HACCP (Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control). El resto de las empresas que se ha incorporado a este sistema tiene distintos grados de avance en la mejora de procesos, pero todavía requieren realizar muchos esfuerzos para acceder a la certificación⁵⁴. Con el apoyo de un programa coordinado con CADEXNOR y FUNDES tienen como meta lograr esta certificación en un plazo no mayor a tres años, el mismo que se cumple en 2008.

Certificación de comercio justo

Con esta certificación, que busca asegurar que durante la compra de materia prima o elaboración del producto sean respetados los derechos económicos y sociales de las personas, las empresas tienen acceso a circuitos comerciales más justos que los del comercio convencional. Se trata de una certificación dirigida a organizaciones de productores antes que a empresas individuales. Hasta ahora, solamente una beneficiadora organizada bajo la forma cooperativa cuenta con el sello de comercio justo para la exportación de su producto.

Los dueños de las empresas beneficiadoras atribuyen una mayor importancia a la certificación de calidad, antes que a otras acreditaciones, como condición para ampliar su presencia en los mercados. Esta prioridad se debería a que “en el mercado tradicional la castaña es una nuez más, es un maní, es un pistacho, no importa de donde venga porque entra a la canasta de las nueces donde no interesa el origen; entonces, se diluye la certificación que se tenga en el tema orgánico, en el tema forestal. Para ingresar al mercado no convencional, comercio justo, esto sí es más importante, pero en la realidad apenas el 2% de la producción se destina a ese mercado” (GP).

⁵⁴ La certificación, según HACCP, prueba que la empresa ha incorporado las rutinas necesarias para asegurar la seguridad de los alimentos en todas las fases del proceso de producción, más que en la inspección del producto mismo. Entre las compañías especializadas en la gestión de calidad se encuentran Bureau Veritas y DHV-Chile.

Es importante señalar que, con excepción de las normas de comercio justo, las certificaciones no vinculan los temas de calidad, orgánico o inocuidad con el tema social; la tendencia es a exigir certificaciones velando principalmente por la salud de los consumidores más que por las condiciones sociales de los productores y trabajadores que elaboran el producto. Si esto es así en la fase de procesamiento del producto, la ausencia de certificación de normas que velen por condiciones sociales adecuadas, está mucho más limitada en la fase de recolección. Solamente, en las concesiones donde existe certificación del manejo forestal sostenible se verifica la aplicación de la normativa laboral y social para los trabajadores forestales (12 grandes empresas).

Al respecto, se ha encontrado una sola empresa que después de contar con todas las certificaciones antes mencionadas y buscar mejores acreditaciones cada año, se ha propuesto avanzar hacia la certificación de responsabilidad social por cuanto los diagnósticos preliminares muestran que está muy cerca de cumplir con las normas exigidas (entre otras, la eliminación del trabajo infantil, remuneración justa, seguridad industrial, jornada laboral, beneficios sociales, seguridad social de acuerdo a las normas vigentes en el país).

Por último, después de un análisis de la relación entre certificaciones y trabajo infantil, con excepción de FLO (comercio justo), no se encuentran especificaciones dirigidas a su prohibición. Sin embargo, se puede decir que aquellas vinculadas con la inocuidad alimentaria y calidad, tienen un efecto directo en la reducción del trabajo infantil, tal como viene ocurriendo en los últimos años. Las empresas beneficiadoras comienzan a ver en el trabajo de los niños(as) un factor de riesgo frente a las exigencias de prevenir y eliminar la contaminación, ya que las normas de BPM y de puntos críticos de control ponen especial acento en la higiene y manipulación del producto; por lo tanto, aquellas que buscan la certificación HACCP (12 empresas), han tenido como una de sus primeras medidas la prohibición del trabajo infantil cuando existía en la empresa.

Convenio Internacional sobre el Comercio Internacional de Especies amenazadas de Fauna y Flora Silvestres

Bolivia es signataria de este convenio, en el que la castaña está aprobada para su exportación. La Aduana Nacional verifica y exige los requisitos para su comercialización (presentación de certificados CITES expedidos por la autoridad competente).

Otros acuerdos internacionales

Bolivia es también signataria de varios acuerdos que, de alguna manera, tienen relación con PFNM, como con la Organización Internacional de Maderas Tropicales (OIMT), la convención de Diversidad Biológica y el Tratado de Cooperación Amazónica (TCA).

3.3. Proceso de trabajo en el beneficiado

El proceso de trabajo en el beneficiado es uno sólo y consta de nueve fases principales: secado de la almendra mediante el sistema de “paleo” manual y el traslado de uno a otro espacio entre galpones; preselección para clasificar la almendra por tamaño; sancochado con vapor de agua en máquinas rudimentarias que facilitan la presión para suavizar la cáscara antes del quebrado; quebrado o pelado de la almendra para extraer la semilla; selección por tamaño y calidad de la almendra pelada (en bandas automatizadas con luz azulina para identificar las almendras dañadas en empresas automatizadas); recorte, que consiste en la recuperación de las almendras partidas mediante el corte manual de las puntas con cuchillo; deshidratado en hornos para reducir el grado de humedad; control de calidad para eliminar almendras partidas o dañadas. El proceso acaba con el empaque en cajas de 20 kilos especialmente diseñadas para la exportación (Ver Gráfico 3.3.1).

Las mujeres trabajan predominantemente en el quebrado y el corte; los hombres en el secado y sancochado; en el resto de las fases la composición de los trabajadores es mixta. También el trabajo de supervisión es mixto, aunque predominan las mujeres. Por otra parte, los niños

y niñas trabajan predominantemente en el quebrado, mientras que los adolescentes se ocupan, además, en la fase de recorte y selección.

3.4. Organización del trabajo

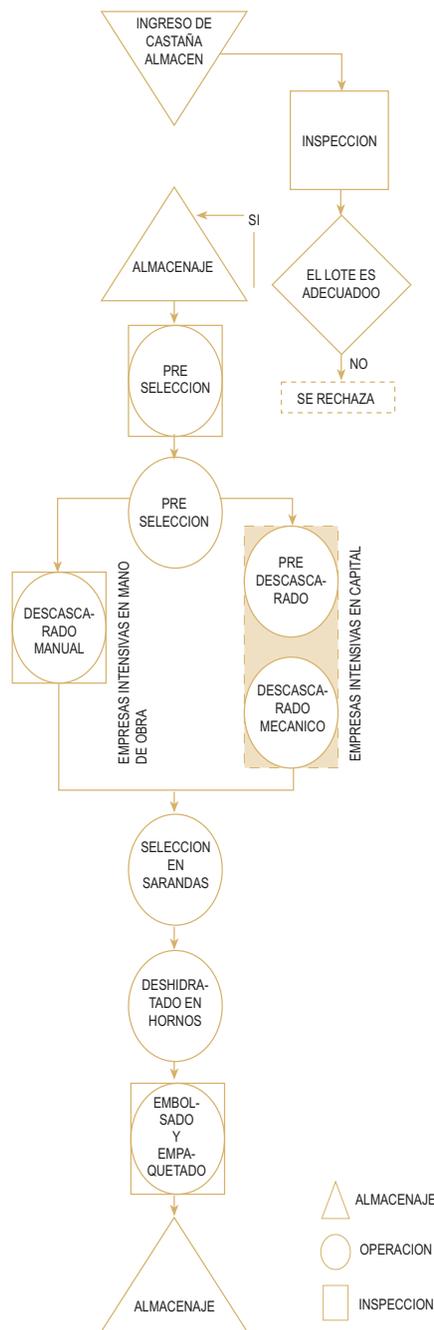
Desde el punto de vista material, la organización del trabajo se caracteriza por una alta división, especialización y estandarización de tareas, las mismas que se realizan de manera repetitiva y rutinaria. El proceso de trabajo se fragmenta a partir de sus operaciones más simples, de modo que cada obrero(a) realiza una sola operación en un puesto fijo; la rotación entre puestos, es una excepción y puede darse de un año a otro más que en una misma temporada.

Desde el punto de vista social, el proceso de trabajo es planificado y organizado de manera vertical sin participación de los trabajadores, lo que refuerza su especialización en una sola tarea, con la consiguiente descalificación de la fuerza de trabajo; la estructura vertical de organización también lleva a la especialización de una parte de los trabajadores en la vigilancia del proceso productivo y el control directo sobre su desarrollo (obreros/as contratados directamente por la empresa). Las instrucciones son generalmente verbales, tienen que ser cumplidas de manera precisa y son vigiladas de manera precisa. Es decir, que los obreros/as tienen que adaptarse a las reglas del juego que les marcan las gerencias o supervisores de área.

"Cuando hay problemas entre áreas, cuando se echan la responsabilidad mutuamente, porque el área de clasificado no está haciendo bien su trabajo, porque los de revisión no entregan como deberían hacerlo, etc.; esos problemas los tienen que solucionar entre jefes de área y para eso ellos instruyen a la gente, les dicen: se ha tomado esta decisión y tienen que seguir trabajando bajo estas reglas, no tienen que pasarse, a esto es a lo que tienen que regirse" (E4, Gerente de área).

La supervisión y el control son realizados por personal especializado en esas tareas. Además, se combina la comunicación directa de las gerencias con la comunicación por medio de supervisores y jefes de área.

Gráfico: 3.3.1
Proceso del beneficiado



Fuente: MACIA 2003

El trabajo se asigna de manera individual, a partir de un análisis de tiempo y movimiento para determinar el trabajo que se requiere para cada operación, de modo que se asigna una carga de trabajo con estándares definidos técnicamente por la empresa. Por ejemplo, en el quebrado, se asigna una carga equivalente a 50-60 kilos de castaña con cáscara para su descascarado. La materia prima en procesamiento, se almacena en bolsas que son trasladadas entre puestos de trabajo y secciones por los mismos obreros/obreras. La maquinaria está colocada en línea y cada obrero/a trabaja con su máquina o herramienta (empresas intensivas en mano de obra) o sigue el ritmo de la máquina en la cadena de montaje (empresas intensivas en capital).

El control de la producción es individualizado e incorpora aspectos de cantidad y calidad, aunque predomina el control de rendimiento. El control de rendimiento (cantidad) opera tanto a través de cupos de producción asignados diariamente, como de la modalidad de pago a destajo que se constituye en la forma más eficaz para aumentar la intensidad del trabajo y extender la jornada diaria⁵⁵.

Como fuera señalado, la división del trabajo por sexos se manifiesta claramente. El centro de la atención está en contar con obreros/ obreras prácticos para el trabajo manual o para la selección en maquinarias automatizadas; las personas son vistas como medios o “instrumentos” para lograr mayores volúmenes de producción, y en muchos casos están sujetos a un trato autoritario o despótico:

“... he chocado con jefes de área muy estrictos, muy prepotentes, y bueno, empiezan a gritar, a tratar mal a la gente” (E4, Gerente de área).

Se trata de una forma de organización taylorista⁵⁶, utilizada para aumentar la intensidad del trabajo y mejorar el desempeño individual. Entre los rasgos que permiten hacer referencia a un taylorismo “ajustado” en lugar del

clásico, se puede mencionar, primero, la informalidad en las formas de mando, asentadas en reglas en su mayoría no escritas y actitudes discrecionales en función de simpatías personales o “arreglos” informales; segundo, la vigencia del horario flexible, una práctica originada en la fase inicial del beneficiado cuando el trabajo era a domicilio y que ahora es funcionalizada a la práctica de subcontratación indirecta en planta, a través de obreros(as) directamente contratados por la empresa (“dueñas/os de cuenta”), quienes alternan la rutina de trabajo con obreros que contratan o con otros miembros de su núcleo familiar. Esta práctica permite grandes ventajas a los empleadores para el ahorro de costos laborales; en cambio, sus efectos sobre los trabajadores se pueden sintetizar en un mayor esfuerzo productivo y la extensión e intensificación del trabajo familiar e individual y los bajos salarios, aunque en el discurso empresarial esta situación aparece como “voluntaria” y guiada exclusivamente por un afán de máximo lucro personal o familiar de los obreros(as), como ilustra el siguiente texto:

“Ellos quieren quebrar más, nosotros más bien le hemos reducido porque había gente que trabajaba hasta 10, 12 horas; habían unas familias que quebraban seis bolsas por día y sacaban siete mil, ocho mil bolivianos, pero eso era algo inhumano porque venía el marido, las hijas, y ocupaban hasta al portero, no me gustaba, yo les decía vamos a ir reduciendo. Ahora les fijamos ocho horas, pero ellos entran a la hora que quieren. Yo les doy límite de tres máquinas por persona, entonces a veces entre tres hacen en tres, cuatro horas su bolsa y se van o si no hacen la bolsa y hacen otra, pero siempre están atentos a que, por ejemplo, la quebradora entra a las 6 de la mañana, el marido viene, trabaja 2 horas le ayuda a quebrar, luego se va a trabajar al aserradero o es taxista, o tiene otro trabajito. La hija que está en el colegio sale a las 12, viene y trabaja hasta la una, dos, por eso es que siempre están quebrando más, después viene en la tardecita el marido y le ayuda a recortar y hacen equipo. Rara es la mujer que quiebra solita”.

Bajo esta forma de organización, los requerimientos de mano de obra se dirigen a personas con baja escolaridad, capaces de concentrar sus esfuerzos en una sola tarea en la que tiene experiencia, y dóciles para subordinarse a las normas impuestas por la empresa. Esto se refleja claramente en el perfil del trabajador que demandan las empresas:

55 Otra forma de control tiene que ver con el control de la materia prima que, según los gerentes entrevistados, suele ser robada para su venta en el mercado libre.

56 A diferencia de la forma de organización taylorista clásica, presenta rasgos de un taylorismo “ajustado” a partir de las especificidades de la actividad del beneficiado y la cultura impuesta por el capital en la naturaleza de las relaciones laborales por más de un siglo en la región.

“Contratamos personas con experiencia, en la parte de quebrado, clasificado, borno, embalaje, tiene que ser gente con experiencia para realizar esa tarea” (E5).

“No se selecciona a gente que haya o no haya podido cursar algún tipo de educación debido a que en realidad no es necesario porque la parte del quebrado, recorte, selección, es una tarea tradicionalmente realizada acá en Riberalla por la gente desde muy joven” (E3).

“Nosotros miramos más que la gente sea honrada, trabajadora, que sea activa, no conflictiva, que se pueda relacionar bien con todos, que sea responsable, que asista al trabajo, son esos puntos los principales aparte de otras características que vemos como es el psicotécnico” (E2).

Es a través de este proceso de descalificación que la fuerza de trabajo ocupada en el beneficiado es fácilmente sustituible o intercambiable dentro la empresa en las tareas que requieren menos competencias así como también entre empresas.

3.5. La subcontratación indirecta en planta

La subcontratación indirecta de trabajo constituye un rasgo específico del uso y gestión de la fuerza de trabajo en la actividad del beneficiado y consiste en la ausencia de una relación de trabajo directa entre un trabajador y la empresa. El sistema opera a través de las “dueñas/os de cuenta”, es decir, de obreros(as) directamente contratadas por la empresa y que tienen a su cargo entre dos y tres máquinas quebradoras⁵⁷. Los dueños/as de cuenta cumplen la doble función de organizadores/supervisores del quebrado y contratistas de mano de obra. Esta modalidad de gestión de la fuerza de trabajo permite minimizar la mano de obra empleada directamente y reducir costos por este concepto en una de las tareas centrales del proceso productivo del beneficiado.

La generalización de esta práctica en las empresas intensivas en mano de obra ha llegado a significar que solamente cuatro de cada diez obreros(as) dependan contractualmente de la empresa.

Esta forma de articulación de la fuerza de trabajo, propia de la fase artesanal de los inicios del beneficiado, ha sido trasladada a las plantas procesadoras con su misma lógica de funcionamiento. Núcleos familiares -en forma completa o parcial- se integraban al trabajo subcontratado por las empresas, con una “dueña de cuenta”, generalmente una mujer. La necesidad de concentrar el quebrado en el espacio de la fábrica aparece más tarde y coincide con la etapa de desregulación del mercado de trabajo en el país (1985 en adelante), que fue ampliamente favorable a la aplicación de los procesos de externalización y subcontratación de partes del proceso productivo.

En este sentido, se puede concluir que esta modalidad dominante de gestión de la fuerza de trabajo no solamente es producto de una forma tradicional de organizar el trabajo en la región, sino de condiciones normativas orientadas a promover su reproducción o difusión como estrategia empresarial, en un contexto de promoción de las exportaciones y de nuevas condiciones de competitividad a nivel mundial. Así, las empresas, no solamente en la región sino también en el resto del país, han aprovechado las políticas de libre contratación como un instrumento facilitador de las relaciones de subcontratación, con la finalidad de abaratar los costos de la mano de obra. En su avance en el país o continuidad en la región, esta estrategia ha permitido a las empresas una importante reducción de los costos laborales -uno de los costos que puede controlar más fácilmente en comparación con otros factores- para lograr un cierto umbral de competitividad en los nichos de mercado donde participan.

Además de las políticas de flexibilización laboral se pueden identificar otros factores coadyuvantes de esta práctica generalizada en la región. Un primer factor tiene que ver con la naturaleza simple de la tarea del quebrado (y otras del beneficiado). Otro, con la cultura de trabajo

57 La subcontratación se presenta principalmente en el quebrado pero no exclusivamente, también está presente en las áreas de recorte y selección. Sin embargo, en este acápite el análisis está centrado en la fase del quebrado manual.

promovida por el capital para incorporar al proceso a todos los miembros de la familia con capacidad potencial para el trabajo, incluyendo a niños, niñas y adolescentes. Así se refiere al tema un entrevistado:

“Hasta hace unos 15 años, o un poquito más, 20 años, el trabajo era a domicilio. Pero ocurrían pérdidas. Era su almendra pues, se la podían comer, entonces había pérdidas exageradas. No había control, entonces se dijo vengan a trabajar a la planta, entonces toda la gente que trabajaba en su casa, se vino a trabajar a la empresa. ¿Quiénes? Perro, gatos, abuelos, hijos, hijas, de estar en su casa se fueron a la empresa. Tenían su lugar, tenían su mesa y el niño ahí durmiendo, el perro ahí, como en su casa. Cambiaron de lugar nada más. Eso siguió mucho tiempo y vino un tipo y dijo ¡Ay..., niños! (RE).

Esta característica de trabajo familiar ha significado que las empresas cuenten con una importante oferta de trabajadores disponibles para ocuparse bajo condiciones que no hubieran aceptado en un mercado de trabajo con escasez de mano de obra. El hecho es que la oferta de mano de obra fue aumentando progresivamente como resultado de un alto ritmo de crecimiento de la población de Riberalta, lo que, sumado a la ausencia de oportunidades alternativas de empleo, siguió favoreciendo a la reproducción del sistema de subcontratación. Esta situación es manifestada por un entrevistado: “Riberalta es atrayente por su capital humano. El capital humano es el bondadoso acá. Hay mucha demanda (solicitud) de trabajo, mucha gente que está buscando trabajo” (E1).

Un tercer factor tiene que ver con la capacidad de negociación y presión de los sindicatos. A pesar de su larga tradición organizativa, la Federación de Fabriles nunca puso en cuestión la necesidad de eliminar la subcontratación; si esto no ocurrió antes de las políticas de libre contratación, la movilización para resistir este tipo de estrategia empresarial prácticamente fue inexistente en el contexto de las políticas neoliberales, donde el interés empresarial subordinó los intereses de los trabajadores a través de diversos mecanismos destinados a socavar cualquier atisbo de poder obrero.

Así como la subcontratación tiene ventajas para los empleadores, las desventajas para el trabajador son evidentes y se expresan en la desigualdad de trato en materia de derechos laborales, salarios y otras condiciones de trabajo. Los trabajadores subcontratados o “ayudantes

de dueñas/os de cuenta”, como se los conoce, siempre son ocupados con salarios (si los tienen) y condiciones de trabajo inferiores a los trabajadores directamente contratados por las empresas: no gozan de beneficios sociales, protección de la maternidad, ni de los derechos a la sindicalización.

En casos de enfermedad, accidentes o insolvencia, no pueden hacer prevalecer derecho alguno frente a la empresa; como señala un gerente: “directamente el dueño de cuenta, es el que maneja con quien puede o no trabajar, en algunos casos nosotros no conocemos siquiera a las personas” (E3). Los trabajadores subcontratados no solamente tienen condiciones de trabajo más precarias, sino que están expuestos a una mayor inseguridad en el empleo en la medida en que su posibilidad de trabajar depende de contratos de duración limitada de los dueños de cuenta con la empresa y rotan entre empresas, siguiendo el mismo destino de éstos.

Los trabajadores subcontratados son tomados en cuenta solamente en aspectos que son de interés de la empresa. Como señalan algunos gerentes entrevistados:

“... a los ayudantes pagan los dueños de cuenta, no pagamos nosotros, para nosotros no es ninguna desventaja trabajar así... ellos solucionan sus propios problemas porque como son los dueños de cuenta los que contratan al personal, la empresa no interviene, a no ser que afecte a la producción o la disciplina” (E4)

“...de qué sirve que el dueño de cuenta traiga a dos ayudantes que no saben de inocuidad alimentaria o buenas prácticas, que cometan errores, entonces es perjudicial para la empresa, entonces los capacitamos a todos por igual” (E4, E3, E5).

Por último, la coexistencia en un mismo espacio de trabajadores con distintos regímenes laborales, nivel de protección y niveles salariales son factores que erosionan la solidaridad y las posibilidades de construcción de una identidad colectiva que posibilite articular intereses comunes para la defensa de los derechos laborales.

Al respecto, disposiciones legales emitidas por el actual gobierno en 2006 han establecido la prohibición de la subcontratación laboral; por lo tanto, los trabajadores fabriles del beneficiado pueden contar con un punto de apoyo en el marco legal para plantear la necesidad de

limitar primero y eliminar después la subcontratación laboral a favor de casi dos terceras partes del total de trabajadores del beneficiado.

3.6. Relaciones laborales

La individualización de las relaciones entre capital y trabajo es el rasgo que caracteriza las relaciones laborales en las empresas. Bajo la forma actual de organización del trabajo, los espacios de comunicación directa con el personal por parte de las gerencias generales y de nivel intermedio, el fomento a la competencia para mejorar el rendimiento y la división y fragmentación propias del proceso de trabajo son aprovechados por los empleadores para mantener la individualización de las relaciones laborales limitando rol del sindicato, o funcionalizándolo para coadyuvar al control y disciplinamiento de los trabajadores. Un ejemplo, entre otros, ilustra esta situación:

“Nosotros vemos que es muy bueno que haya sindicato dentro de la empresa, porque nos ayudan también, ellos nos colaboran en las reuniones y también en hacer cumplir las normas, porque los dirigentes están dentro trabajando y se coordina muy bien con ellos, es muy importante, porque cuando no hay sindicato imagínese; todo es individual, y controlar como trabaja una cantidad grande de gente es muy difícil. Entonces cuando hay un sindicato ellos se reúnen y a través de sus dirigentes hacen también sus demandas, lo que ellos necesitan. También nosotros cuando vemos que algo está muy mal, tenemos que llamar al sindicato, a los dirigentes, para que ellos nos cooperen, traten de hablar con los afiliados y se pueda cumplir las normas, las metas, el horario de entrada, el horario de salida, todas esas cosas” (E6).

“Las partes más importantes del reglamento con las que tiene que ver el sindicato son especialmente la bigiene, la bora de entrada... mayormente ellos (los gerentes) se responsabilizan de otros temas, nosotros solamente actuamos para informarle a la gente, reunirla y decirle lo que ellos nos pasan como normas en algunos temas” (DS).

Mientras que la productividad y los logros salariales se hacen depender de las capacidades individuales para alcanzar objetivos de producción, la amenaza constante de despido o retiro al final de temporada por incumplimiento de normas, metas, o por conflictos internos se constituye en el principal mecanismo de disciplinamiento y control de la fuerza de trabajo. Una práctica ampliamente adoptada por las empresas es la elaboración de listas a principio de cada gestión, que excluyen a una parte de los obreros(as) que trabajaron la gestión anterior, aduciendo faltas y causales que no siempre están contempladas en la legislación laboral.

Allí comienza un vía crucis para muchos trabajadores que van de planta en planta cada año para lograr su contratación; en consecuencia, presiones extraeconómicas, como la incertidumbre de la recontractación, se han convertido en un medio eficaz para su control y dominación.

Vinculados con este tema, se encuentran también prácticas empresariales -cada vez más difundidas-, dirigidas a interferir en el derecho a la sindicalización y la acción sindical: los despidos o el rechazo a la contratación a causa de acciones sindicales en demanda de derechos laborales, son reportadas, por ejemplo, por un grupo de trabajadoras que liderizaron la lucha por el aumento en el precio del quebrado de la castaña en 2004:

“Como le decíamos, 14 mujeres fuimos a reclamar nuestros derechos, reclamamos por un aumento en el precio del quebrado de la almendra y logramos que suba la almendra; pero el problema es que nos retiraron, nos dijeron que estábamos despedidas; llamaron desde la gerencia, allí hubo un problema, y al ratito nos dijeron que no salgamos, todavía no habíamos terminado la almendra del día, algunas no entregaron, tuvimos que salir. Yo había trabajado más de siete años allí” (Ex trabajadoras).

“Nos han despedido sin justificación y han dado prioridad a otras señora; o sea las más ‘reclamonas’ como por ejemplo yo, no podemos trabajar porque en las empresas no quieren gente que sepa hablar, que sepa reclamar sus derechos especialmente y, bueno, no podemos callarnos porque cada uno nace con su vocación de defenderse y defender sus derechos de trabajo. Entonces nadie quiere que se le explote a usted no le va a gustar que yo lo explote a usted, ni a mí me va a gustar que usted me explote. La gente ha despertado, ya no somos como antes, mente tapada, podemos contestarle al patrón. Lo triste es que ahora, inclusive esa gente (otros trabajadores) no nos respetan, nos rechazan, nos marginan, nos excluyen” (Ex trabajadoras).

“Después ya no pudimos ingresar a trabajar, donde hemos intentado, no nos han recibido. Voy a una empresa, le doy mi nombre y al ratingo dice: ‘ya tiene antecedentes’, como si yo fuera a matar; y... mire, la razón por la que nos hicieron eso: nos hicieron daño, nos perjudicaron, nos hicieron de todo por reclamar algo justo. Y, ahora cuánto ganan, los trabajadores ahora ganan por lo que nosotros peleamos. Después de mucho tiempo por amistad con un conocido del dueño de una empresa nueva pude entrar allí con otras compañeras. Pero a nosotras nos llevó a lista aparte, o sea entramos en una lista aparte... ¿ve?” (Ex trabajadoras).

La relación social entre el capital y el trabajo presenta también rasgos marcadamente paternalistas; algunos gerentes/propietarios refieren un vínculo cercano con los trabajadores que los lleva a conocer su historia laboral y de vida, ser reclamados para intervenir en asuntos domésticos, como infidelidad, abandono de hijos, peleas intrafamiliares, etc. Incluso, refieren prácticas destinadas a “cuidar” la economía de sus trabajadores mediante pago de adelantos solicitados en montos que eliminen

la posibilidad de terminar el mes con un saldo negativo (Montero y Poveda, 2003; E1, E3). Este tipo de relación, muchas veces, oculta complejos sistemas culturales de explotación basados en relaciones de confianza, reciprocidad y agradecimiento del trabajador hacia el empresario, que es visto como un “padre” antes que como un empleador” (Montero y Poveda, 2003, pp.55).

Desde estas situaciones, los trabajadores difícilmente pueden concebirse como sujeto social o actor colectivo con intereses compartidos y con capacidad para ejercer sus derechos laborales. A esto contribuye también el carácter temporal de la actividad del beneficiado, la modalidad de pago a destajo, el enorme porcentaje de obreros sin relación contractual directa con las empresas y la creciente pérdida de solidaridad en un ambiente de incertidumbre por el futuro, más allá de los límites de una temporada de beneficiado.

3.7. Empleo y características de los trabajadores

Magnitud del empleo

En 2006, las empresas beneficiadoras ocupaban a 7.332 trabajadores (obreros y empleados), quienes desarrollan su trabajo en el piso de fábrica, sujetos a un vínculo directo con la empresa o bajo la forma de subcontratación. En el área de estudio, el empleo se concentra en la ciudad de Riberalta (solamente un 2% pertenece a Puerto Rico). De acuerdo con la información secundaria disponible, el nivel de empleo habría aumentado en los últimos años, tanto por el crecimiento de los volúmenes de producción, como por los requerimientos de fuerza de trabajo en las nuevas empresas procesadoras (Ver Cuadro 3.7.1).

Cuadro: 3.7.1

Empleo en el beneficiado por grupos de edad y sexo, 2006

GRUPOS DE EDAD	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
TOTAL	7.332	2.972	4.360
7 a 13 años	439	186	253
14 a 17 años	1.374	634	740
18 a 24 años	1.608	832	777
25 adelante	3.911	1.321	2.591

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Con esta evolución, entre 2001 y 2006, el beneficiado de la castaña ha elevado su participación en el empleo total de Riberalta de 20% a 25%⁵⁸.

Composición por sexo y grupos de edad

La composición del empleo por sexos muestra que esta actividad sigue concentrando una elevada proporción de mano de obra femenina (59,4%). Sin embargo, se advierte una selectividad hacia el empleo de fuerza de trabajo masculina en los últimos años, lo que paulatinamente viene transformando un espacio laboral altamente feminizado (“las quebradoras”) en otro, con una composición más mixta.

Más de la mitad de los ocupados tiene 25 y más años; las mujeres predominan en las edades adultas mientras que los hombres tienen cada vez mayor presencia en las edades más jóvenes. Esta composición está asociada con una selectividad a favor del empleo de trabajadores jóvenes, pues los ocupados entre 18 y 24 años han pasado a constituir cerca de una quinta parte del total de ocupados, con un peso mayor entre los hombres (Ver Cuadro 3.7.2).

Cuadro: 3.7.2

Ocupados en el beneficiado por grupos de edad y sexo, 2006 (En porcentaje)

GRUPOS DE EDAD	ESTRUCTURA PORCENTUAL					
	% Fila			% Columna		
	TOTAL	SEXO		TOTAL	SEXO	
Hombre		Mujer	Hombre		Mujer	
TOTAL	100,0	40,5	59,5	100,0	100,0	100,0
7 a 13 años	100,0	42,4	57,6	6,0	6,3	5,8
14 a 17 años	100,0	46,2	53,8	18,7	21,3	17,0
18 a 24 años	100,0	51,7	48,3	21,9	28,0	17,8
25 y más	100,0	33,8	66,2	53,3	44,4	59,4

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Cerca de otra quinta parte de los trabajadores son adolescentes, también con mayor presencia de mujeres en el grupo. En los últimos años, en las empresas intensivas en capital existe selectividad a favor de los adolescentes y jóvenes de ambos sexos y con mayor nivel educativo, los que se ocupan de “loneros”, es decir, en las tareas de selección en una cadena de montaje automatizada. La misma selectividad por edad se encuentra en las empresas intensivas en mano de obra,

58 En 2001, la población riberalteña ocupada en el rubro de alimentos y bebidas era de 4.500 personas, de las cuales un 80% estaba conformado por los trabajadores del beneficiado.

pero sin mayores exigencias en cuando al nivel de educación formal para la realización de una gama diversificada de tareas. Por lo tanto, el perfil de los trabajadores se inclina hacia aquellos con mayor productividad y menor responsabilidad familiar: adolescentes y jóvenes de ambos sexos.

Trabajo infantil

La tendencia observada está acompañada de una menor presencia de trabajo infantil. La participación de los menores de 14 años alcanza al 6% de la ocupación total, en proporciones similares de niños y niñas. De acuerdo con la información proporcionada en las entrevistas con los diferentes actores vinculados con el beneficiado, un número cada vez mayor de empresas prohíbe el ingreso de menores al trabajo del beneficiado, lo que estaría llevando a su progresiva eliminación.

Entre los principales factores que explican esta situación, se pueden mencionar los siguientes: i) el aumento de la oferta de mano de obra disponible, originada en una transición demográfica que brinda oportunidades a las empresas para la sustitución de trabajo infantil por trabajo juvenil y adolescente, sin afectar sus estrategias de abaratamiento de costos laborales; ii) las exigencias del mercado internacional en cuanto a la inocuidad alimentaria y la aplicación de normas técnicas en el proceso de transformación; para evitar la contaminación y garantizar la calidad como condición para la certificación del producto, las empresas se han visto obligadas a reordenar el proceso productivo y efectuar controles de riesgos y puntos críticos. Esto ha llevado a muchas empresas a una restricción total del ingreso de los menores, mientras que otras están encaminadas a lo mismo; todas argumentan razones vinculadas con la higiene en la elaboración del producto.

En este sentido, la menor incidencia del trabajo infantil en las empresas beneficiadoras está determinada “por fuera”, es decir, desde el ámbito del mercado antes que por el cumplimiento de normas laborales, por razones de responsabilidad social o por el efecto de acciones sindicales en contra de la explotación laboral de los

menores. En realidad, los factores anotados han creado las condiciones para que algunas empresas, ahora sí, hagan referencia a las normas laborales que prohíben el trabajo infantil para negociar con los sindicatos o persuadir a los trabajadores sobre la necesidad de la salida de los niños. Lo propio ocurre con relación a las organizaciones sindicales o la inspectoría del trabajo, las cuales en los últimos años, han comenzado a negociar con las empresas o fiscalizar, en su caso, la aplicación de las normas que prohíben el trabajo infantil. Algunos entrevistados expresan estas diversas situaciones:

“Eso lo negociamos con el sindicato, el límite que hemos puesto nosotros es de 14 años para arriba, pero ellos (los trabajadores) quisieran traer a los más pequeños, porque no toman conciencia de la forma como ahora se tiene que hacer el trabajo, esa es una razón; de allí parten los problemas, no cumple el ayudante, entonces incide directamente en la responsable que es la dueña de la máquina, en la calidad de su trabajo” (E6).

“La empresa dice que por la ley no recibe a los más chicos, ahora ellos acatan la ley, pero ha influido la certificación, porque hace tiempo que ellos nos han dicho que la certificadora esta prohibiendo que entren los niños por el aseo, más que todo porque los niños van y agarran, no se lavan las manos. Entran después de comer, con alimentos, no se lavan las manos” (DS).

“En una cumbre de organizaciones sociales y ONG's este año yo expliqué que antes hubo trabajo infantil, pero que eso ya no pasaba, se está trabajando en eso y ahora no se ve así a los niños, los mismos empresarios se dieron cuenta; hubo una denuncia de un compañero de la empresa ..., decía que se estaba permitiendo ingresar a los niños de 10 a 12 años y nosotros visitamos con la inspectoría; él (el gerente) nos dijo si quieren vengan a verificar a la bora de la entrada y era mentira porque no vimos entrar a menores de 10 años; vamos a hacer visitas sorpresa y también los empresarios están de acuerdo, cuando les pedimos hacer una visita a la empresa ellos no pusieron ningún obstáculo” (DFF).

En el cambio hacia un proceso productivo libre de “manitos sucias” (en la expresión de un entrevistado), el acomodo de algunas empresas intensivas en mano de obra es más lento en correlación con una menor sujeción a las normas de buenas prácticas manufactureras; en general, se trata de empresas que exportan a mercados menos exigentes en términos de certificación de calidad (como el mercado estadounidense), lo que les permite escudarse en la “presión de las familias” como un factor de persistencia del trabajo infantil. Aquí, ni el sindicato ni la inspectoría de trabajo ejercen una influencia efectiva para hacer cumplir la ley.

Por su parte, las familias vienen asumiendo esta prohibición, pero todavía se encuentran resistencias. Sin

embargo, lo impensable hace algunos años ha empezado a ocurrir: las familias se someten a las decisiones empresariales para sacar a los niños del espacio laboral fabril. Esta es una constatación que lleva a concluir que no es la cultura de trabajo familiar sino la cultura de trabajo que impone el capital la causa del trabajo infantil en la región.

En realidad, así como el capital impuso una cultura de trabajo familiar y subcontratado que se ha pretendido mostrar como una cultura propia de las familias en la región, actualmente ha comenzado a incorporar mecanismos restrictivos respecto al trabajo infantil, guiado por el interés de lograr una mejor inserción en los nichos de mercado donde participa. Esta es una clara demostración de que las culturas de trabajo -en este caso de la participación laboral de los niños(as)- no obedecen a opciones personales o familiares sino a sistemas económicos que disponen de mecanismos diversos para aumentar al máximo las ganancias que provienen de la explotación de la fuerza de trabajo, los mismos que cambian con el tiempo. Es en ese escenario de cambios motivado por el interés de las empresas que actualmente se abren oportunidades para erradicar el trabajo infantil en el beneficiado.

Posición en la familia

La incorporación de jefes de hogar y esposas (os) en la actividad del beneficiado está generalmente acompañada del trabajo en el mismo espacio fabril de otros miembros del hogar como ayudantes no remunerados o como trabajadores directos cuando se trata de jóvenes de 14 años y más. Estos otros miembros del hogar son los hijos; de este modo, la composición de los ocupados está concentrada en el grupo de los hijos/as (42%), en proporciones que están por encima de quienes son la cabeza de la familia (jefes de hogar y esposas/os). Solamente el 18,5% del total de ocupados son jefes de hogar⁵⁹ y el 28,4% son esposas (Ver Cuadro 3.7.3).

Cuadro: 3.7.3
Ocupados en el beneficiado por sexo, según posición en la familia, 2006 (En porcentaje)

OCUPADOS EN EL BENEFICIADO	TOTAL	RELACIÓN CON EL JEFE DE HOGAR				
		Jefe de hogar	Esposa(o)/ concubina(o)	Hijo(a)	Otro pariente	Otro no pariente
TOTAL	100,0	18,5	28,4	42,0	7,4	3,7
Hombres	100,0	35,1	0,8	47,4	12,1	4,6
Mujeres	100,0	7,3	47,1	38,3	4,2	3,1

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

En algunos hogares, tanto el jefe de hogar como la esposa son dueños de cuenta y cada uno, a su vez, trabaja con “ayudantes”, quienes son en su mayoría los hijos, dando lugar a esta composición específica del empleo con relación a otros rubros de la manufactura.

La presencia de otros parientes está relacionada con los padres de los jefes de hogar, yernos, nueras, cuñados/as y hasta los nietos. Otros miembros no parientes del jefe de hogar se presentan como una categoría residual, por la propia composición de los hogares centrados en miembros con relación consanguínea o intergeneracional.

Condición migratoria

La composición de los trabajadores según condición migratoria está influida por el aporte indirecto de la migración al crecimiento vegetativo de la población de la ciudad de Riberalta y el perfil más joven de los nuevos trabajadores incorporados al beneficiado. De esta manera, en 2006, la mayor parte de los trabajadores son nacidos en el lugar (71,8%); las proporciones más altas de obreros/as migrantes se encuentran, como era de esperar, en las edades iguales o mayores a los 18 años (Ver Cuadro 3.7.4).

Cuadro: 3.7.4
Ocupados en el beneficiado según condición migratoria, 2006 (En porcentaje)

CONDICIÓN MIGRATORIA	TOTAL	EDAD			
		7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL OCUPADOS	7.332	439	1.374	1.608	3.911
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Migrante	28,2	17,5	16,4	30,7	32,5
No migrante	71,8	82,5	83,6	69,3	67,5

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

⁵⁹ En estas familias, sus miembros reconocen como jefes de hogar a los hombres, un rasgo propio de la cultura patriarcal, pues esto ocurre incluso en los casos en que las mujeres son las que toman las decisiones principales en el hogar o son el principal sostén económico en el mismo; las mujeres reportadas como jefas de hogar pertenecen, por lo general, a hogares monoparentales.

Cuadro: 3.7.5
Ocupados en el beneficiado según área de origen, 2006
(En porcentaje)

ÁREA DE ORIGEN	TOTAL	EDAD			
		7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL OCUPADOS	7.332	439	1.374	1.608	3.911
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Urbano	74,5	90,1	85,5	72,6	69,6
Rural	25,0	9,9	13,3	27,4	29,9
Extranjero	0,5	-	1,2	-	0,5

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Vinculado con la anterior característica, el origen de los trabajadores es predominantemente urbano; los trabajadores que se trasladaron desde las zonas rurales son apenas una cuarta parte del total de ocupados, entre éstos, los de mayor edad que se trasladaron desde el bosque y el campo hacia la fábrica (Ver Cuadro 3.7.5).

Perfil educativo

La actividad del beneficiado se caracteriza por la demanda de mano de obra no calificada, con alguna destreza para el desempeño de las distintas tareas definidas por la división técnica del trabajo. En correspondencia con este perfil de requerimientos, los trabajadores del beneficiado tienen un nivel educativo promedio de 7,1 años de estudio, 7,5 entre los hombres y 6,9 entre las mujeres. Con el tiempo, los cambios en la composición por edades y sexos de los trabajadores, han permitido elevar el promedio en comparación con períodos anteriores. Esta evolución se verifica comparando el promedio entre grupos de edad (Ver Cuadro 3.7.6).

Cuadro: 3.7.6
Promedio de años de estudio según
grupos de edad y sexo, 2006

GRUPOS DE EDAD	TOTAL	SEXO	
		Hombres	Mujeres
TOTAL	7,1	7,5	6,9
7 a 13 años	5,1	5,1	5,6
14 -17 años	7,6	7,6	7,6
18 - 24 años	8,9	9,1	8,7
25 años y más	6,5	6,8	6,3

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Considerando a la población que ya no se encuentra en edad escolar, es notable la diferencia en el promedio de años de estudio entre los trabajadores jóvenes (8,9) y los adultos (6,5), lo que una vez más muestra las ventajas adicionales que tiene para los empleadores ocupar mano de obra joven que ha tenido mayores oportunidades para cursar la secundaria (completa o incompleta), en comparación con la mano de obra adulta, cuyo nivel educativo alcanzado, es apenas igual o menor a la primaria completa (Ver Cuadro 3.7.7).

En este escenario de cambios en las características de los trabajadores del beneficiado, la reducción del trabajo infantil encuentra mayores elementos explicativos, los mismos que entregan elementos adicionales para concluir de que se trata de un proceso irreversible, que con medidas dirigidas a garantizar su continuidad puede llevar a su erradicación en un horizonte de corto plazo.

Cuadro: 3.7.7
Ocupados de 18 años y más en el beneficiado según
nivel de instrucción, 2006 (En porcentaje)

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	18 a 24 años			25 y más		
	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer
PROMEDIO DE AÑOS DE ESTUDIO	8,9	9,1	8,7	6,5	6,8	6,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ninguno	0,6	1,3	-	4,5	3,3	5,1
Primaria	37,1	28,2	46,5	63,1	59,7	64,8
Secundaria	58,5	66,1	50,3	29,1	31,0	28,2
Universidad	1,7	2,1	1,4	1,4	2,8	0,7
Politécnico	0,7	1,3	-	1,5	3,2	0,6
Ed. adultos	1,4	1,0	1,8	0,4	-	0,6

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Estructura del empleo

La estructura del empleo en las empresas beneficiadoras se encuentra reflejada en la distribución de los trabajadores y la tarea específica que desempeñan según la posición en la ocupación. En el Cuadro 3.7.8 se muestra la estructura por tareas según sexos y grupos de edad.

Cuadro: 3.7.8
Tareas en el beneficiado por grupos de edad y sexo, 2006 (En porcentaje)

TAREAS EN EL BENEFICIADO	TOTAL	EDAD				SEXO	
		7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más	Hombre	Mujer
Quiebra la castaña	89,6	91,5	94,9	88,1	88,2	86,3	92,0
Selecciona la castaña quebrada o pelada	59,2	60,4	54,7	58,4	60,9	51,5	64,4
Corta la castaña	47,2	48,8	43,5	43,1	50,0	39,2	52,6
Pre selecciona la castaña en almacén	5,0	5,8	2,5	3,8	6,2	3,4	6,0
Embolsa y empaqueta	3,3	2,9	0,8	2,2	4,7	3,8	3,0
Sancocha la castaña	1,5	-	-	1,6	2,1	2,9	0,4
Deshidrata en hornos	1,2	-	0,8	-	2,1	0,9	1,5
Inspecciona la castaña al ingreso al almacén	0,9	-	-	0,7	1,3	1,5	0,4
Otras tareas	3,1	0,0	0,0	2,9	4,6	5,2	1,6

Fuente: EHC - CEDLA, 2007, Nota: Respuestas en base múltiple

En cuanto a la posición en la ocupación, se establece una distinción entre los “trabajadores de planta” o con relación contractual directa con la empresa (empleados y obreros en tareas distintas al beneficiado y dueños/os de cuenta) y los “ayudantes”, trabajadores sujetos a la subcontratación indirecta a través de los dueños de cuenta. Los primeros representan apenas el 40% del total de los trabajadores, mientras que el 60% restante son obreros/as con los que las empresas no mantienen obligaciones jurídicas ni sociales. Estos trabajadores se ocupan en las tareas que demandan un uso intensivo de mano de obra lo que determina su peso cuantitativo entre el conjunto de ocupados. Claramente, la posibilidad de utilizar mano de obra barata es una de las mayores ventajas que tienen las empresas para continuar exportando⁶⁰ (Ver Cuadro 3.7.9).

Cuadro: 3.7.9
Estructura del empleo en el beneficiado según categoría ocupacional y sexo, 2006 (En porcentaje)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	TOTAL	SEXO	
		Hombres	Mujeres
TOTAL EMPLEO	7.305*	2.972	4.332
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Empleado	1,0	1,1	1,0
Obrero	4,2	9,1	0,8
Dueña/o de cuenta	35,5	16,3	48,6
Ayudante de dueña/o de cuenta	59,3	73,5	49,6

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

* La diferencia con el total de los trabajadores se debe a los “no responde”

Existen al menos dos diferencias entre hombres y mujeres en la relación de dependencia con la empresa. La primera muestra que para las tareas diferentes al quebrado, es decir, las tareas que requieren calificaciones por encima del promedio, las empresas prefieren contratar a personal masculino bajo una modalidad de contrato directo y generalmente con salario o sueldo fijo como forma de remuneración; por esta razón, mientras que el 8,3% del total de hombres es un empleado u obrero “de planta”, menos de 2% de las mujeres accede a esta posición.

La segunda diferencia muestra que para los fines de la subcontratación las empresas prefieren contratar directamente a las mujeres antes que a los hombres. Existen tres dueñas de cuenta por cada hombre en esta misma posición. De allí resulta que las mujeres predominan en la categoría de trabajadores con relación directa con la empresa (50,4% en comparación con 24,5 % entre los hombres).

En cuanto a la distribución de los ocupados por sexos entre las diferentes posiciones ocupacionales, las mujeres mantienen una posición mayoritaria como dueñas de cuenta y empleadas en tareas administrativas, mientras que los hombres se ocupan principalmente como obreros

⁶⁰ Esta configuración es diferente en las empresas intensivas en capital, precisamente porque han automatizado la fase del quebrado; en estas empresas, el trabajo sujeto a la contratación directa es predominante, aunque con referencia a un volumen muy reducido de empleo (200-250 trabajadores).

en tareas distintas al quebrado, ayudantes de dueñas/os de cuenta y empleados administrativos.

La distribución por grupos de edad permite observar que la relación de dependencia directa con la empresa se produce generalmente a partir de los 18 años; sin embargo, la información también refleja el inicio de esta forma de relación laboral entre los adolescentes y su existencia entre los jóvenes de 18 a 24 años. A su vez, las dueñas/os de cuenta son por lo general personas adultas con capacidad para subcontratar a terceros, en su mayoría jóvenes, adolescentes y niños (Ver Cuadros 3.7.10 y 3.7.11).

Cuadro: 3.7.10
Distribución del empleo en el beneficiado por categoría ocupacional según sexo, 2006 (En porcentaje)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	TOTAL	SEXO	
		Hombres	Mujeres
TOTAL EMPLEO	7.305*	2.972	4.332
TOTAL	100,0	40,5	59,5
Empleado	100,0	41,5	58,5
Obrero	100,0	86,8	13,2
Dueña/o de cuenta	100,0	18,7	81,3
Ayudante de dueña/o de cuenta	100,0	50,4	49,6

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

* La diferencia con el total de los trabajadores se debe a los "no responde"

Claramente, las características del empleo según la posición ocupacional expresan la hábil instrumentación de la figura de "dueñas/os de cuenta" por parte de las empresas para contar con mano de obra abundante, barata, fácilmente sustituible y dócil, lo que les permite eludir obligaciones sociales con el 60% del total de ocupados en el sector. La otra cara de esta situación es, por una parte, la precariedad y desprotección social en la que se produce la inserción laboral de este alto porcentaje de trabajadores, dentro de una cadena de explotación que somete a sus eslabones más bajos (subcontratados) a las condiciones más extremas.

Cuadro: 3.7.11
Categoría ocupacional en el beneficiado por grupos de edad, 2006 (En porcentaje)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	TOTAL	EDAD			
		7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL EMPLEO	7.332	439	1.374	1.608	3.911
TOTAL	100,0	6,0	18,7	21,9	53,4
Empleado	100,0	-	-	35,5	64,5
Obrero	100,0	-	-	26,2	73,8
Dueña/o de cuenta	100,0	-	0,8	9,7	89,4
Ayudante de dueña/o de cuenta	100,0	9,7	30,8	28,8	30,7

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Por otra parte, la diferenciación que existe entre los trabajadores con dependencia laboral directa y los subcontratados, entre dueños de cuenta y otros trabajadores de planta etc. que, como se señalaba, conduce a la pérdida de solidaridad y de las posibilidades de construcción de una identidad colectiva para la defensa de sus derechos. El ejemplo más palpable de estas limitaciones, es que la mayor parte de los dueñas/os de cuenta y sus ayudantes, no se identifican con su posición de obreros/as y, por lo tanto, no siempre vinculan sus demandas con derechos adquiridos por esa condición, sino con concesiones que pueden lograr por parte de los empleadores apelando a su voluntad o buena fe.

3.8. Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo en el beneficiado de la castaña, deben analizarse en el contexto más amplio de la flexibilidad laboral⁶¹ que se ha instalado como norma en el conjunto de la actividad manufacturera en el país y de las especificidades que adoptan las relaciones laborales en el sub-sector. Son tres principales indicadores en este ámbito los que cobran una especial relevancia por su interrelación e incidencia en el estado de la situación: el carácter temporal de la contratación, la forma de pago a destajo y la subcontratación indirecta; la manera como estos elementos se articulan en las

61 Se entiende por flexibilidad laboral una forma de uso y gestión de la fuerza de trabajo que se caracteriza por su permanente adaptación a las variaciones en la demanda de los bienes y servicios que las empresas transan en los mercados; a los cambios tecnológicos y de los procesos de trabajo y, a la búsqueda de ganancias extraordinarias basadas en la reducción creciente de costos laborales.

estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo, da lugar a un tipo de empleo precario, sujeto a bajas remuneraciones con jornadas extensas e intensificación del trabajo y desprotección social extrema, que afectan negativamente las condiciones de reproducción de los trabajadores.

Con el artículo 55 del D.S. 21060 que norma la libre contratación entre partes en el marco de la Ley General del trabajo, la flexibilidad laboral (numérica, funcional, salarial, contractual) se difunde ampliamente en todos los rubros de actividad, llevando a la desregulación de facto de las relaciones laborales. La legislación laboral es vulnerada y el Estado elimina su rol de intervención (fiscalización) para el cumplimiento de la norma. Es en este escenario que la Ley General del Trabajo, aplicable a los trabajadores asalariados del beneficiado, deja de ser el instrumento para regular las relaciones laborales entre las partes.

En diciembre de 2005, luego de un largo proceso de reivindicación y lucha de los/las trabajadoras, la Comisión de Política Social del Senado elaboró y aprobó la Ley 3274: TRABAJO ASALARIADO DEL BENEFICIADO DE LA CASTAÑA, cuyo objeto es regular el trabajo realizado por las trabajadoras y trabajadores bajo condiciones de dependencia, en el marco de los derechos que establecen las convenciones, tratados internacionales y la legislación laboral vigente. Esta norma busca reglamentar el trabajo asalariado considerando las características específicas del beneficiado, recuperando los principios del derecho del trabajo (protección del trabajador, irrenunciabilidad de derechos e intervención estatal).

Las disposiciones emanadas de esta Ley son de aplicación preferente a cualquier norma, pero todavía queda pendiente su aprobación en la Cámara de Diputados. No obstante, y a favor de su vigencia desde el momento de su aprobación, cabe hacer notar que la Ley en sus disposiciones finales define que “los aspectos

no contemplados en la misma se regirán por la CPE, la Ley General del Trabajo y la Legislación Laboral vigente, respondiendo al carácter protectorio de los trabajadores” (Ley 3274). Esto significa la recuperación tácita de las normas laborales para su vigencia en el beneficiado; la Ley 3274, en tanto reglamenta la forma de aplicación de esas leyes generales, no debiera encontrar reparos para su aplicación inmediata.

La Ley 3274, tiene tres títulos y 22 artículos. Entre sus artículos más importantes señala que los derechos reconocidos a los trabajadores fabriles del beneficiado de la castaña, son irrenunciables; norma además que el contrato individual de trabajo debe suscribirse por escrito con **cada uno de los trabajadores** que intervengan en el proceso productivo. No prohíbe expresamente la subcontratación indirecta de trabajadores. Norma también la suscripción de Convenios de Trabajo por empresa con cláusulas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en previsión de acuerdos lesivos a sus intereses⁶².

Una cláusula muy importante vinculada con los contratos está referida a la “consideración especial del trabajo” en el beneficiado de la castaña, como trabajo por tiempo indefinido, lo que obliga al empleador a dar el preaviso de retiro o, en su caso, al pago de desahucio por su omisión.

En cuanto a la jornada de trabajo, la Ley establece una distinción entre los trabajadores remunerados con sueldo, jornal o por horas, es decir por tiempo de trabajo, y los que son remunerados a destajo o por producción. Para los primeros, define una jornada de ocho horas por día de trabajo, debiendo reputarse toda hora adicional como trabajo extraordinario con el 100% de recargo. En cambio, para los segundos -la mayor parte de los/as trabajadores- dispone que no podrán trabajar más de doce horas diarias, distribuyendo libremente sus horas de trabajo según usos y costumbres. Este es un ejemplo de los

62 Las experiencias de negociación y suscripción de convenios colectivos por empresa en el contexto del régimen neoliberal han mostrado su funcionalidad a los intereses patronales antes que a los de los trabajadores, siendo que en muchos casos han sido utilizados para favorecer los procesos de flexibilidad laboral aprovechando una correlación de fuerzas adversa para los trabajadores.

espacios que abre la ley para perpetuar un sistema de relaciones laborales inequitativo bajo el pretexto del respeto a usos y costumbres; es a la vez un ejemplo del mantenimiento de condiciones para la persistencia del trabajo infantil que, como vimos hasta ahora, se asienta en el pago a destajo y la posibilidad de alternar la rutina de trabajo de los/as dueños de cuenta con los menores de edad, bajo una modalidad de subcontratación indirecta.

Para el caso de las remuneraciones, la Ley estipula que ningún trabajador podrá percibir un salario inferior al Salario Mínimo Nacional por ocho horas de trabajo (remunerados por tiempo de trabajo); en cambio, establece que los trabajadores remunerados a destajo negociarán anualmente el precio por kilo de almendra en un Convenio suscrito por rubro de producción (organizaciones empresariales y federación de fabriles), “de tal forma que por el procesado de 35 kilogramos recibirán una remuneración no menor al salario mínimo nacional”. La ambigüedad de esta cláusula y la determinación de una cantidad de quebrado que no es reconocida como parámetro por los propios trabajadores es actualmente un motivo de cuestionamiento de la Ley. Por su parte, los empresarios aprovechan este cuestionamiento para eludir su aplicación. Por otra parte, queda prohibido el pago en especie (adelantos en las pulperías o almacenes), añadiendo que serán los mismos trabajadores quienes podrán organizarse para suplir esta necesidad, evitando el sobrepago cobrado por los empresarios y en un ambiente provisto por éstos.

La Ley ratifica todas las conquistas sociales en términos de pago de beneficios sociales (aguinaldo, finiquito, prima anual); complementariamente, establece el pago de vacaciones para los trabajadores que superen los tres meses de trabajo a través de una compensación económica calculada sobre el promedio de los tres últimos meses trabajados. Estipula también que en caso de retrasos en el pago de los beneficios sociales no podrá exceder de los 15 días; de excederse este término, los empleadores estarán obligados a pagar el monto de media jornada de trabajo por día de retraso en el pago.

En cuanto a la seguridad social, la Ley ratifica el derecho a gozar del seguro de corto plazo para lo que el empleador debe cotizar con recursos propios el 10% del total ganado por sus trabajadores. Restituye también la obligatoriedad de la afiliación al seguro social de largo plazo (AFP's) y la obligatoriedad de fiscalizar el pago de las retenciones realizadas por la empresa al trabajador en forma efectiva y oportuna⁶³. Esta cláusula también ha sido cuestionada por los trabajadores y su organización, por cuanto en años anteriores solicitaron su exclusión del Seguro Social Obligatorio que no les garantizaba la jubilación, la misma fue aceptada y las retenciones fueron suspendidas con el respaldo de una resolución ministerial. Este aspecto será retomado más adelante por cuanto es otro tema que ha llevado a desconocer la ley entre los trabajadores y a solicitar su revisión por parte de la Federación. Llama la atención, sin embargo, que una cuestión tan importante como es la protección social en la vejez no hubiera sido objeto de un mayor análisis en la búsqueda de alternativas, en lugar de la salida fácil de eliminar los aportes o ratificar su obligatoriedad en uno y otro caso.

Por último y no menos importante, la Ley 3274 prohíbe expresamente el trabajo de niños, niñas y adolescentes menores de 14 años; respecto al trabajo de los adolescentes mayores de 14 años, estipula que será regulado por las normas establecidas en el Código Niño, Niña y Adolescente; además, para su contratación se prohíbe la exigencia de certificados médicos o análisis clínicos de embarazo. Por último, la Ley prohíbe también todo tipo de discriminación a la mujer en estado de gestación. La trabajadora gestante, añade, gozará de los derechos estipulados por la Ley N° 975 de 1988.

Considerando que la Ley ha sido aprobada en 2005, en el análisis de las condiciones laborales, se dará cuenta de aquellos aspectos que se aplican y los que no se han puesto en vigencia, recordando que los trabajadores no reconocen la validez de algunas cláusulas y que los

63 Ha sido muy común después de la reforma del sistema de seguridad social que sustituyó el régimen solidario de reparto por un régimen privado, que los empleadores retengan los aportes pero no efectivicen el pago a las AFP's.

empleadores reconocen solamente aquellas disposiciones que no afectan a sus intereses.

Contrato de trabajo

El beneficiado de la castaña tiene una duración variable en función de los volúmenes anuales de procesamiento de la materia prima. La duración de la temporada de beneficiado fluctúa entre cinco y 11 meses en el año, con un promedio de ocho meses de actividad. Las empresas dan por finalizado el contrato una vez que concluye el procesamiento de la materia prima, liberando a los trabajadores hasta la próxima temporada. Algunas empresas, en particular, las que realizan por su cuenta el aprovechamiento de materia prima, ocupan a una parte de los trabajadores libres para vender su fuerza de trabajo en las actividades de recolección, aunque sujetos a una relación contractual distinta.

Por otra parte, las empresas no siempre garantizan la continuidad de la contratación de un año a otro con el argumento de que los trabajadores son nómadas y les gusta rotar entre una y otra beneficiadora, como expresa una gerente de empresa: “No, no hemos trabajado con contratos generalmente, porque la gente aquí con contrato o sin contrato igual el rato que quiere entra, el rato que quiere se sale, no respetan contratos aquí” (E6).

Aunque existen trabajadores que rotan entre empresas buscando algunas mejoras en sus condiciones laborales, en la realidad ocurre todo lo contrario. Con el aumento de la oferta de mano de obra disponible, las empresas han establecido una especie de “derecho de admisión” y tal como se reporta en alguna entrevista documentada en acápite anteriores, elaboran listas definitivas y “provisionales” cada año para dar a conocer quiénes serán contratados y quiénes no. Las listas provisionales tienen una función de disciplinamiento puesto que los trabajadores que allí se incluyen tienen que comprometerse a ciertos cambios en su actitud o desempeño para su recontractación.

Por lo tanto, la temporalidad como forma contractual sigue siendo ampliamente utilizada, desconociendo su

consideración especial como trabajo indefinido en la Ley 3274; de esta manera, los trabajadores siguen sin poder acumular años de servicio en contra del derecho a la indemnización por tiempo de trabajo. En años pasados, una movilización de los trabajadores a la cabeza de la Federación de Fabriles logró que las empresas reconocieran el pago del “finiquito” o indemnización anticipada al finalizar cada temporada de beneficiado. Si bien esta conquista, incorporada en la ley permite el reconocimiento de un derecho, se ha convertido actualmente en un medio para justificar la renuencia a la recontractación en el siguiente año. La justificación que esgrime la parte empresarial es que al pagar el finiquito (además de otras obligaciones con el trabajador) termina formalmente la relación laboral, cuando en realidad se trata de un anticipo a cuenta de una indemnización al momento del retiro del trabajador por razones voluntarias o por decisión de la empresa previa comprobación de causales establecidas por ley.

Lo cierto es que las empresas buscan eludir formas contractuales que les impiden una gestión flexible de la fuerza de trabajo para adecuar su uso a las variaciones de sus requerimientos y a la generación de ganancias suficientes para enfrentar los cambios cíclicos de la demanda y de los precios. De este modo, desconociendo totalmente la norma, las empresas beneficiadoras siguen contratando de manera directa solamente a una parte de los trabajadores y en muchos casos sin la suscripción de un contrato escrito.

Así, se encuentra que del total de trabajadores solamente el 18% ha suscrito un contrato de trabajo. A ese 82% que trabaja sin contrato se refiere la ley cuando señala que cada uno de los trabajadores debe ser contratado directamente estableciendo por escrito las condiciones de trabajo, lo que beneficiaría a los ayudantes de dueñas/os de cuenta.

Considerando solamente a los trabajadores que tienen una relación de dependencia directa con la empresa (obreros, empleados, dueñas/os de cuenta), la falta de un contrato escrito sigue siendo crítica, el 43% señala haber formalizado su relación laboral. Los obreros que

realizan tareas diferentes al quebrado y los empleados en tareas administrativas y de servicios son los grupos más expuesto al trabajo sin un contrato escrito (63%). En cambio, las dueñas/o de cuenta declaran haber suscrito un contrato en un porcentaje mayor al promedio, lo que puede deberse a la función que cumplen como contratistas (43,8%); por esta razón, también, son las mujeres (47,9%) más que los hombres (33,5%) y las personas mayores a 24 años (46,9%) quienes están sujetas a este requisito normado por la Ley.

Entre los adolescentes que trabajan bajo una relación contractual directa solamente el 1,1% declaró tener un contrato escrito, de igual modo lo hace el 27,3% de los jóvenes; la elusión de este requisito en estos grupos muestra que la desprotección laboral persiste a pesar de las normas que buscan la protección del trabajo, sobre todo de los adolescentes. Aquí es importante señalar que las empresas intensivas en capital han comenzado a impulsar una política dirigida a formalizar la relación laboral con los adolescentes, con una remuneración fija por hora y con un límite de 4 horas de trabajo por día, tal como señala un gerente de empresa:

“El tiempo máximo de trabajo permitido es de cuatro horas previa certificación de su asistencia regular a la escuela; además, para que un menor de 17 años pueda trabajar le pedimos un permiso de la Defensoría y el sello de la Inspectoría del Trabajo, para verificar que están autorizando que esa persona, ese joven, pueda tener un contrato con nosotros” (E2).

Este caso sirve para ejemplificar una situación excepcional a la cual debería orientarse la relación de trabajo con todos los adolescentes en el sector (Ver Cuadro 3.8.1).

La inexistencia de contratos de trabajo con una fracción tan elevada de los trabajadores, aún habiendo sido

directamente contratados, otorga mayores grados de libertad a los empleadores para modificar la asignación de tareas, remuneraciones o la duración del mismo, respecto a los acuerdos verbales que pudieran existir entre las partes. Es decir, debilita aún más la frágil posición negociadora de los trabajadores frente a eventuales decisiones unilaterales de los empleadores.

Beneficios sociales

La suscripción de un contrato escrito no garantiza a los trabajadores la percepción de beneficios sociales dispuestos por la Ley General del Trabajo y la Ley 3274; el aguinaldo, reconocido como un derecho adquirido por los propios trabajadores, es el único beneficio que las empresas no pueden eludir (90,6%); a pesar de ello, casi un 10% declara no haber recibido el aguinaldo de fin de año, siendo los obreros en tareas distintas a quebrado los que porcentualmente tienen menos acceso. El pago de este beneficio se realiza por acuerdo entre la federación de fabriles y los empresarios mediante el cálculo del promedio de los tres últimos meses del salario; si éste fuera inferior al promedio salarial anual, el pago se realiza sobre el promedio más alto.

El pago del finiquito es otro beneficio conquistado por los trabajadores y estipulado en la Ley 3274 como una norma dirigida al reconocimiento, a la antigüedad y al derecho a la indemnización por tiempo de servicios; sin embargo, apenas un tercio de los trabajadores de planta está sujeto al mismo, sobre todo en las empresas grandes y medianas; los empleados (hombres), obreros (jóvenes) y dueña de cuenta (mujeres), en ese orden, son los más afectados con la inexistencia del pago. Al respecto, se

Cuadro: 3.8.1
Contrato de trabajo escrito entre los trabajadores registrados,
por posición ocupacional, sexo y edad, 2006 (En porcentaje)

TRABAJADORES DEL BENEFICIADO	TOTAL	POSICIÓN OCUPACIONAL					SEXO		EDAD		
		Empleado de planta	Obrero de planta	Ayudante de obrero de planta	Dueña de cuenta	Ayudante de dueña de cuenta	Hombre	Mujer	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tiene contrato	18,3	36,3	36,9	-	43,8	2,2	33,5	47,9	0,0	27,3	46,9
No tiene contrato	81,7	63,7	63,1	100,0	56,2	97,8	66,5	52,1	100,0	72,7	53,1

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

ha encontrado que algunos empleadores, utilizan el pago del finiquito más como un medio para dar por concluida la relación laboral que como un anticipo por tiempo de servicios; con esta práctica, tiene la libertad de proceder selectivamente la contratación en un siguiente año. Este aspecto también contradice la nueva Ley que más bien busca que los contratos tengan la cualidad de ser considerados por tiempo indefinido para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores.

Por último, solamente el 7,4% declara haber percibido la prima anual, que es un beneficio que se paga en el país a todos los obreros de la industria manufacturera cuando prácticamente no existe en las empresas beneficiadoras. En el caso específico de la prima anual, los empleadores suelen eludir esta obligación argumentando que no hubo utilidades en la empresa; por lo tanto, es importante que los sindicatos tengan información sobre los resultados de la gestión, un aspecto que no está presente en sus demandas de cara a la aplicación plena de la nueva Ley.

En definitiva, en este recorrido por el tema, se observa claramente que los empleadores aplican selectivamente la nueva Ley y solamente en aspectos que son derechos que la práctica ha sancionado como irrenunciables para el trabajador y que son reclamados por los trabajadores; por esta razón, es necesario que los trabajadores y sus sindicatos asuman la nueva Ley como propia, demandando a las instancias congresales los ajustes que se consideren necesarios (Ver Cuadro 3.8.2).

Formas de pago

Existen dos formas de pago: por tiempo de trabajo (mensual, semanal, jornal diario y por horas), y el pago a destajo, como la forma predominante debido a que rige para las tareas intensivas en mano de obra donde se concentran los obreros/as. El pago por tiempo de trabajo es la forma más frecuente en las empresas intensivas en capital; en el resto de las empresas, éste rige generalmente para los trabajadores administrativos (empleados). Las dueñas de cuenta y parte de los obreros, por lo general, son remunerados a destajo. Esta modalidad de pago ayuda a comprender que la movilización de otros miembros de la familia a la actividad del beneficiado no responde a factores culturales sino a la necesidad de generar un salario suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, lo que se logra únicamente con una mayor producción. Igual que en la zafra, esta forma de pago es la compuerta para el ingreso de niños/as y adolescentes al trabajo sin la cobertura de los derechos establecidos por ley.

Actualmente, el pago a los trabajadores de planta se hace generalmente en dinero (80,2%), a medida que crece la población de la ciudad la oferta de bienes de consumo y otros bienes es mayor lo que reduce la dependencia de la compra en los almacenes de las empresas a precios altos. Se ha encontrado al menos tres empresas donde el “habilito” en especie no solamente es por concepto de víveres sino también por artículos duraderos del hogar. En una cuarta empresa ubicada en Puerto Rico, donde la fuerza de trabajo es más escasa,

Cuadro: 3.8.2
Beneficios sociales entre los trabajadores con contrato, por posición ocupacional, sexo y edad, 2006 (En porcentaje)

BENEFICIOS SOCIALES	TOTAL	POSICIÓN OCUPACIONAL			SEXO		EDAD		
		Empleado	Obrero	Dueña de cuenta	Hombre	Mujer	14 a 17	18 a 24	25 y más
Aguinaldo	90,6	82,0	77,6	92,1	90,0	90,7	-	81,8	92,5
Finiquito	32,0	55,4	35,0	31,1	38,6	29,8	-	29,4	32,7
Prima anual	7,4	-	4,6	7,9	3,2	8,8	-	2,5	8,1
Otros	2,8	-	-	3,1	4,0	2,4	-	-	3,2
Ningún beneficio	11,0	18,0	17,9	10,1	13,6	10,1	100,0	20,7	8,9

Fuente: EHC - CEDLA, 2007; respuestas en base múltiple.

Cuadro: 3.8.3
Forma de pago según posición ocupacional, sexo y edad, 2006 /1 (En porcentaje)

FORMA DE PAGO	TOTAL	POSICION OCUPACIONAL			SEXO		EDAD		
		Empleado	Obrero	Dueña de cuenta	Hombre	Mujer	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
En dinero	80,2	77,9	74,3	80,9	75,3	81,8	100,0	81,0	80,0
Ambos	17,3	18,0	25,7	16,6	22,1	15,9	-	19,0	17,3
En especie	2,5	4,1	-	2,6	2,6	2,3	-	-	2,8

/1 Trabajadores de planta;
 Fuente: EHC - CEDLA 2007

se paga principalmente en especie como una manera de asegurar la permanencia de los trabajadores hasta el final de la temporada (Ver Cuadro 3.8.3).

Jornada laboral

Otra característica del trabajo en el beneficiado es la existencia de dos tipos de jornada laboral: una jornada regular de ocho horas, a la que se sujetan los trabajadores que perciben sueldo o salario fijo y otra jornada flexible para los obreros/as remunerados a destajo. La jornada flexible consiste en un uso del tiempo que permite realizar en un sólo día actividades productivas, reproductivas o escolares en forma alternada, con la única condición de cubrir un cupo de producción (bolsa de 50-60 kilos como mínimo) e ingresar a una determinada hora a la fábrica para no afectar el flujo de producción. Este tipo de horario permite explicar por qué un porcentaje tan elevado de trabajadores (60%) puede participar vía subcontratación indirecta en las actividades del beneficiado, en particular los adolescentes, niños y niñas.

El horario flexible desde el punto de vista de los trabajadores, especialmente entre las mujeres, tiene la ventaja de permitir la atención a ciertas actividades reproductivas que se asignan como exclusivas a las madres o para ser compartidas con los hijos (preparar los alimentos, enviar a los hijos a la escuela, lavar ropa, limpiar la casa etc.); sin embargo, tiene la desventaja de llevar a una intensificación del trabajo y extensión de la jornada por muchas horas, sin un justo reconocimiento de horas extraordinarias de trabajo, porque la

responsabilidad por el resultado del trabajo recae siempre sobre el/la obrero/ a de planta.

En algunas empresas donde existe un cupo definido de quebrado, por ejemplo, la jornada se completa entre el grupo de dueñas/os de cuenta y sus ayudantes que se alternan en el curso del día en función de las tareas extra-fabriles que realiza cada uno. Como señala un gerente de empresa:

“El ayudante en realidad -en otras fabricas no sé cómo sería- pero el ayudante para nosotros no es una persona que venga a incrementar la producción, es una persona que le ayuda en el momento en que la madre o la mujer, la esposa, se va a hacer los quehaceres domésticos” (E5).

En otras empresas los trabajadores pueden pedir un “avance de trabajo” para el otro día, es decir aumentar la producción, prolongando sin fin la jornada laboral del grupo. Aquí la solicitud de “avance de trabajo” aparece como voluntaria cuando en realidad responde a la subvaloración del trabajo que lleva a su mayor explotación.

Bajo estas modalidades y considerando al total de ocupados en el beneficiado se encuentra que la jornada laboral promedio es de ocho horas; sin embargo, el 40% trabaja por encima de la jornada establecida por ley; en el otro extremo, el 30% trabaja por debajo del tramo donde se ubica el promedio, donde los NNA's se encuentran concentrados (seis horas o menos). A su vez, la jornada laboral de las mujeres es más alta que la de los hombres por su peso en las tareas del quebrado (Ver Cuadro 3.8.4).

Cuadro: 3.8.4
Jornada laboral en el beneficiado por grupos de edad y sexo, 2006 (En porcentaje)

HORAS TRABAJADAS	TOTAL	EDAD				SEXO	
		7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más	Hombre	Mujer
TOTAL	100,0						
Menos de 2 hr	5,3	17,7	9,2	2,3	3,9	3,3	6,8
2 a 4 hr	11,1	14,8	27,6	16,4	2,6	17,1	7,0
4 a 6 hr	14,6	28,2	25,2	12,1	10,5	13,9	15,2
6 a 8 hr	28,3	17,1	21,6	29,7	31,4	27,6	28,9
8 a 10 hr	25,4	13,7	10,4	23,6	32,6	21,6	27,9
10 a 12 hr	9,5	-	2,1	10,5	12,8	11,1	8,5
12 a 14 hr	2,4	-	0,8	3,2	2,9	1,5	3,0
14 + hr	3,3	8,6	3,0	2,1	3,4	4,1	2,8
PROMEDIO EN HORAS	8,0	6,3	6,0	7,8	8,7	7,7	8,0

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Es importante detenerse un poco más en el análisis de la jornada laboral de los niños/as y adolescentes considerados en forma independiente debido a que, si bien trabajan menos horas en promedio, al menos un 37% extiende su jornada más allá de las seis horas. Una segunda cuestión, tiene que ver con el horario en el que trabajan, que por lo general es a muy tempranas horas de la madrugada, antes de ir a la escuela (3 a.m. a 6 o 7 a.m.) (Ver cuadro 3.8.5). Bajo esas condiciones de trabajo, los niños/as y adolescentes asisten cansados a la escuela, lo que repercute en su rendimiento escolar; por esta razón, se encuentra un alto grado de rezago educativo en esta población (Ver capítulo sobre educación).

Los niños/as y adolescentes son los que día a día acompañan a sus madres al trabajo al amanecer; la Ley 3274 omite el tratamiento de esta cuestión encubriéndola bajo la definición de una jornada de "12 horas como máximo" para quienes trabajan bajo la forma de pago a destajo. Además de su carácter discriminatorio e inequitativo en contra de las/os quebradores, este artículo de la Ley sigue posibilitando el trabajo de los niños/as y adolescentes en las peores condiciones. Actualmente se han realizado acuerdos para el ingreso a partir de las 5 a.m. pero en muchas empresas los mismos no se cumplen, las trabajadoras señalan que la causa obedece a la falta de ventiladores que les resta productividad a medida que aumenta el calor del día y que por eso "prefieren" ingresar muy temprano.

Cuadro: 3.8.5
Horario de ingreso a la beneficiadora, 2006 (En porcentaje)

HORARIO DE INGRESO	TOTAL	SEXO									
		Hombre	Mujer	Hombre				Mujer			
				Edad				Edad			
				7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más	7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL	100,0										
Antes de las 2 a.m.	3,8	3,3	4,1	-	3,4	2,7	4,1	1,9	-	3,3	5,7
Entre 2 a 3 a.m.	18,4	17,0	19,3	-	7,6	11,6	27,4	18,3	20,4	18,9	19,2
Entre 3 a 4 a.m.	13,1	12,3	13,7	15,3	15,8	14,3	9,0	5,6	13,6	6,4	16,7
Entre 4 a 5 a.m.	17,5	18,9	16,5	-	22,6	19,8	19,1	10,5	15,5	15,8	17,6
Entre 5 a 6 a.m.	31,0	29,3	32,2	44,5	37,2	32,3	21,4	34,6	26,5	36,4	32,5
Entre 6 a 8 a.m.	11,6	15,1	9,2	20,7	10,7	12,9	17,9	18,5	11,3	11,4	7,1
Entre 8 a 10 a.m.	1,3	0,7	1,8	-	-	2,4	-	-	3,4	4,7	0,6
Entre 10 a 12 p.m.	0,4	0,5	0,3	-	-	-	1,1	-	1,5	0,2	-
Entre 12 a 2 p.m.	2,7	2,9	2,5	19,5	2,6	4,0	-	4,8	7,7	2,9	0,7
Entre 2 a 4 p.m.	0,2	-	0,3	-	-	-	-	5,8	-	-	-

Fuente: EHC - CEDLA 2007

Siendo que los aspectos no señalados expresamente en la nueva Ley se rigen por la Ley General del Trabajo, lo que corresponde es un pago doble por trabajo nocturno entre las 3 a.m. y 6 a.m. Por otro lado, el análisis por posición en la ocupación da cuenta de que son los obreros y las dueñas de cuenta quienes trabajan más horas en promedio (nueve horas), mientras que son las dueñas de cuenta quienes prolongan su jornada hasta límites extremos, ya que más del 50% trabaja por encima de la jornada normativa de ocho horas (Ver Cuadro 3.8.6).

Cuadro: 3.8.6
Jornada laboral en el beneficiado por posición ocupacional, 2006 (En porcentaje)

HORAS TRABAJADAS	TOTAL	POSICIÓN OCUPACIONAL			
		Empleado	Obrero	Dueña de cuenta	Ayudante de dueña de cuenta
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 2 hr	5,3	-	-	3,0	7,2
2 a 4 hr	11,1	-	-	1,3	17,9
4 a 6 hr	14,6	-	6,1	9,9	18,1
6 a 8 hr	28,3	95,9	58,4	31,2	23,2
8 a 10 hr	25,4	-	17,3	35,2	20,7
10 a 12 hr	9,5	4,1	8,4	13,0	7,7
12 a 14 hr	2,4	-	4,5	3,7	1,6
14 + hr	3,3	-	5,4	2,7	3,7
PROMEDIO EN HORAS	8,0	8,0	8,8	8,9	7,2

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Otra manera de ver la extensión de la jornada es a través de la sumatoria de las horas trabajadas por las/os dueños de cuenta y sus ayudantes. Así se encuentra que en los hogares donde trabajan las jefas/es con hijos la jornada familiar de trabajo por día es de 20,5 horas; esto significa que el empleador paga por una jornada promedio de ocho horas, y se beneficia, sin ninguna obligación adicional, de la subvaloración del trabajo por las 12 horas restantes.

Afiliación al seguro social

El derecho a las prestaciones de salud en el sistema de seguridad social de corto plazo está sujeto a un aporte patronal del 10% del total ganado de los trabajadores; en las beneficiadoras, la afiliación directa (titulares) debería cubrir a todos los obreros/ as de planta, empleados y dueñas/os de cuenta. Además, cabría esperar que la afiliación indirecta (beneficiarios) abarque

a la mayor parte de los ayudantes por su condición mayoritaria de miembros de las mismas familias. En efecto, además de la afiliación directa, los trabajadores de planta pueden afiliar a otros miembros de su familia en calidad de beneficiarios, cuando son menores de 18 años y a los cónyuges cuando están casados (hombres y mujeres). Una conquista reciente de los trabajadores en el país ha sido la afiliación de los cónyuges hombres; sin embargo, la norma no incluye a las parejas por uniones de hecho (concubinos/as), que es una forma frecuente de unión en las familias castañeras (más del 30%), lo que excluye tácitamente a los concubinos/as de la afiliación. En la realidad, solamente el 35,1% de los trabajadores, declara estar afiliado a la CNS, con un porcentaje mayor entre las dueñas de cuenta (45,3%) y el más bajo entre los ayudantes (29,3%).

Toda vez que el empleador ha registrado a los trabajadores en el sistema, es el propio trabajador quien debe tramitar su incorporación como sujeto pasivo del mismo, pero ocurre que muchos trabajadores no efectúan este registro y, por lo tanto, no asisten a los servicios cuando los requieren. Entre las razones que exponen los trabajadores para no interesarse en el registro están el deficiente servicio que presta la CNS, la falta de personal médico y medicamentos. Debido a esto, es posible que el grado de afiliación se encuentre subestimado, sin que ello signifique desconocer que también existe un importante grado de elusión de la responsabilidad patronal para el ejercicio de este derecho (Ver Cuadro 3.8.7).

Cuadro: 3.8.7
Afiliación al seguro de salud según posición ocupacional, 2006 (En porcentaje)

AFILIACIÓN AL SEGURO DE SALUD	TOTAL	POSICIÓN OCUPACIONAL			
		Empleado	Obrero	Dueña de cuenta	Ayudante de dueña de cuenta
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
No Afiliado	64,9	63,7	63,1	54,7	70,7
Afiliado	35,1	36,3	36,9	45,3	29,3

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Con referencia a la calidad de los servicios, los empresarios también coinciden en que no brindan una atención adecuada ni oportuna, lo que obliga a trabajar

con médicos particulares y farmacias con costo para el trabajador. Un representante empresarial señalaba que el 60% de los trabajadores cuenta con el seguro de salud, pero que esto no ayudaba a resolver los problemas de salud de los trabajadores, por lo que recurrían a otros mecanismos:

“Claro que la caja es un desastre; a pesar de esto, las empresas tienen que asegurar al trabajador. Por eso hay empresas que trabajan con las farmacias. O sea que el trabajador va con su receta, la visa el empresario y se la cargan a la empresa para luego descontar al trabajador. Y no deja de ser una molestia después tener que conciliar con la empresa, pagarle y después tener que conciliar con el trabajador. Pero lo tiene que hacer” (RE).

En lo que respecta a este seguro es necesario que el Estado, los empresarios y trabajadores analicen todos los factores que han llevado a una crisis de funcionamiento del sistema en Riberalta, para realizar los ajustes requeridos a fin de garantizar los aportes, el registro de los trabajadores y el funcionamiento médico y administrativo de los servicios con un adecuado control social.

En cuanto al seguro de largo plazo (jubilación, vejez, incapacidad profesional), desde su privatización, en 1997, se ha eliminado el aporte patronal y estatal para sustituirlo por otro de capitalización individual con base solamente al aporte laboral (SSO). Como fuera señalado, a solicitud de los trabajadores se ha eliminado el aporte laboral a las Administradoras de Pensiones (AFP's), afectando su derecho a la jubilación. La razón por la que se demandó la suspensión de los aportes tuvo que ver con el hecho de que, para jubilarse en el nuevo sistema, los trabajadores tienen que compensar sus reducidos aportes (debido a sus bajas remuneraciones) con un mayor tiempo de trabajo para lograr el “ahorro” necesario para recibir una pensión de vejez hasta su muerte. En caso de que no logran el ahorro suficiente, los trabajadores del beneficiado o de cualquier otro rubro podrán jubilarse automáticamente a los 65 años recibiendo una pensión hasta que su ahorro se acabe⁶⁴.

En el caso de los trabajadores del beneficiado, existen mayores limitaciones para la jubilación. Si bien la edad de jubilación es a los 65 años⁶⁵, para el cálculo del capital individual necesario para la jubilación la edad se ha fijado en 82 años para los hombres y 83 para las mujeres. Por eso es que los ahorros siempre resultan insuficientes para jubilarse con la renta mínima hasta la muerte. Una vez que el sector obtuvo la aceptación de su demanda mediante una Resolución Ministerial de la instancia correspondiente, que autoriza la suspensión del pago de aportes, los trabajadores solicitaron la devolución de los aportes realizados, los que en algunos casos fueron devueltos por las propias empresas (retenciones no depositadas en el fondo), una cuestión que no corresponde puesto que las AFP's por norma son las únicas autorizadas y obligadas a fiscalizar su transferencia. Una eventual devolución de aportes sería también su exclusiva función.

Bajo el principio de la irrenunciabilidad de derechos, la Ley 3274 repone la exigencia de los aportes y la fiscalización de las retenciones al seguro social obligatorio, sin otras consideraciones respecto a los argumentos esgrimidos por los trabajadores y sus organizaciones. Por esta razón, se puede considerar que este importante derecho para la protección en la vejez ha quedado en el “limbo”. Posiblemente una solución alternativa pueda darse en el marco de la demanda de la Central Obrera Boliviana por avanzar en una nueva reforma del sistema de pensiones en reemplazo del SSO.

Otras condiciones y derechos laborales

Entre las primeras, se puede mencionar la ausencia de beneficio de la vacación; si bien la nueva Ley incorpora este derecho para mejorar las condiciones de trabajo, los empresarios argumentan que no corresponde por cuanto el tiempo de trabajo anual excepcionalmente supera los 11 meses de trabajo. Por lo tanto, no se

64 Sobre el tema puede consultarse a Carlos Arze, et al., en: La Reforma de Pensiones en América Latina, CEDLA, Informe Laboral No 1, 2004; Lourdes Montero y Pablo Poveda: Ser Castañera: cadena productiva y condiciones laborales en la industria de la castaña, CEDLA, 2003.

65 La esperanza de vida en Bolivia es de 64,5; a pesar de esto, en el régimen privado de pensiones que rige para todos los trabajadores asalariados se ha elevado la edad de jubilación desde 55 a 65 años para los hombres y desde 50 a 65 años para las mujeres.

acogen a la norma que considera al trabajo en el beneficiado como especial y sujeto a contratos por tiempo indefinido.

Por otra parte, la prohibición de todo tipo de discriminación de la mujer en estado de gestación y de la exigencia de análisis médicos o clínicos de embarazo para su contratación, que están contenidas en normas específicas (Ley No. 975, de 1988), son permanentemente vulneradas por las empresas y, lo que es peor, las mujeres no siempre rechazan estas prácticas que atentan contra sus derechos, sino que solamente apelan a un trato más considerado subordinándose a la imposición patronal; lo mismo ocurre con el derecho a la lactancia que muchas empresas no cumplen. En todos estos casos, los dirigentes sindicales no actúan claramente defendiendo el interés de los trabajadores y el ejercicio de sus derechos, sino que de diversas formas apoyan o justifican las decisiones empresariales. Al respecto, se cuenta con muchos testimonios que ilustran estas afirmaciones:

“Pero el año pasado a mí sí me quisieron sacar... cuando NN estaba de gerente, él fue que solicitó la examinada de los médicos, y yo salté embarazada, estaba embarazada de mi bebé, este chico y tengo otro de 11 meses. Y le digo: don NN, ¿yo no voy a trabajar? No, me dice, no está en la lista, me dice él; usted me ha sacado, por qué no voy a trabajar, le digo yo, si eso es parte de la vida, parte del amor, eso no es enfermedad. NN, me dice, cómo no vas a salir en la lista. Pero ahí yo no estoy en la lista de los que pueden trabajar. Al final me puso en la lista...tal vez porque yo estaba en el sindicato” (DS).

“Siempre hay rechazo a las mujeres que están embarazadas; el año pasado, por ejemplo -cada año se va al doctor que las examina- salieron varias chicas embarazadas pero no las pudieron recibir por este caso, a las chicas antiguas solamente se las logró hacer contratar” (DS).

“Ha habido quejas de que el doctor mucho las manosea a las jovencitas, le pusimos un alto nosotros a eso, fuimos donde la presidenta del sindicato y la gerente y le dijimos que no era posible eso que por favor no hagan así, que no maltraten así a la gente si estaban embarazadas, bueno, que por último manden una orden y les hagan análisis para ver si ellas estaban embarazadas o no, se paró, se paró eso un poco” (DS).

“Ese año que estaba embarazada me dijo el Gerente: “Doña Magdalena, le vamos a pagar lactancia, porque usted está embarazada. Yo di ya a luz a mi bebé, fui, completé ese mes, me mandó a llamar y me dijo: ‘la vamos a retirar’ y entonces le dije, por qué; bueno – me dijo-, usted ya no puede seguir trabajando, yo le dije ¿Y la lactancia que me iba a dar? ‘Eso no, no hay una ley que la ampare a usted’, me dijo. Y punto” (T).

“Años trabajo, claro; pero estaba embarazada de otro chico, ahí, no quisieron darle la lactancia, ni bien dio a luz ella, la sacaron de la empresa por no darle la lactancia” (T).

“Hemos visto que en las beneficiadoras cuando hay una mujer embarazada se le paga la lactancia, se le paga el prenatal y ella cuenta con ese beneficio hoy en día porque la ley dice que se le tiene que cubrir el tema de la lactancia hasta que tenga un año. Pero hay también problemas porque en algunos casos se les paga su año y al año siguiente algunos no quieren recibirla por no pagarle el derecho a la lactancia y luego las compañeras vienen a hacer sus reclamos y nosotros vamos a solucionar; pero hay muchas compañeras que no hacen el reclamo y nosotros no lo conocemos y su sindicato lo puede conocer pero a veces no la apoya y bueno, nosotros hemos solucionado varios casos de lactancia y por eso los empresarios hacen una revisión médica antes de que ingresen a trabajar a cada beneficiadora, donde se detecta que si está embarazada y quiere ingresar ya no le permiten, a no ser que se embarace en el proceso de trabajo, eso nosotros les explicamos a las compañeras y tampoco entienden, dicen: yo estoy embarazada y quiero trabajar y no me dejan, ese es el reclamo y la contradicción que tenemos nosotros” (DFF).

Respecto a otros beneficios como la guardería, por ejemplo, al parecer ha habido muchos intentos para su instalación, pero no se ha logrado que funcionen regularmente. Estos malos precedentes han llevado a que, siendo una necesidad, no aparezca como una demanda de las trabajadoras, como señala una entrevistada:

“Había una guardería pero se cerró porque no llegaban las madres, no llegaban los niños, iban a abrir otra vez pero no se en qué quedarían... veces dicen ellas que no tienen dinero, no todos los días tienen los 2 pesos para pagar porque se pagaba 2 pesos, de verdad no sé en qué quedaría” (DS).

Este análisis detallado de las condiciones laborales permite concluir que si bien se ha avanzado en algunas conquistas, la mayor parte de los trabajadores/as está sujeta a condiciones de trabajo precarias y con elevados grados de desprotección social. Por otro lado, el rechazo de los trabajadores a algunos artículos de la Ley 3274 ha sido ampliamente aprovechada por los empleadores para continuar eludiendo sus obligaciones sociales y evitando la aplicación de la Ley. Así lo señala un representante empresarial, con referencia a algunos aspectos de la misma:

“Hay muchas cosas que no se pueden aplicar, como las vacaciones. Como va a tener vacaciones una persona que trabaja seis meses y no trabaja otros seis meses. Que puede tener derecho a una prima, que de hecho es el de aguinaldo aquí, a un finiquito que acá sí se paga, esta bien. Otra cosa complicada es el tema de lactancia, si aquí el 80% son mujeres ¿se imagina como hacen las empresas?. Se imagina usted que uno todos los años tenga que pagar, las hacen sonar. Entonces la gente se da modos.. Algunos senadores queriendo hacer un favor hicieron un mal favor, porque si usted se fija hay muchas contravenciones a la Ley del Trabajo, a la Ley del Seguro Social Obligatorio. Pues esa ley nunca se ha aplicado ni se va a aplicar, porque ni los trabajadores quieren que se aplique, se aprobó una ley y está volando ahí en el limbo porque no es de nadie” (RE).

Por lo tanto, antes que la Ley 3274 sea letra muerta para los trabajadores y en la medida que recoge muchas de sus demandas e intereses, es necesario proceder a su revisión en las instancias correspondientes con la participación activa de los mismos, a fin de revisar los artículos que todavía puedan ser observados como fruto de un riguroso análisis y proceder a su reformulación. Después de este proceso el desafío seguirá siendo que los trabajadores se apropien de la Ley, para evitar que la negociación entre las partes siga siendo la estrategia empresarial para dividir a los trabajadores y debilitar su organización, para la defensa de sus derechos y la mejora de sus condiciones de trabajo.

Salarios, productividad e ingresos en el beneficiado

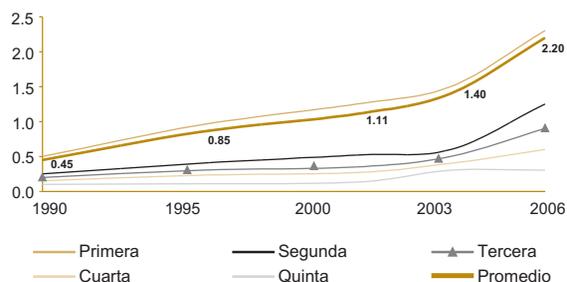
Los salarios de los trabajadores, sujetos a pago por tiempo de trabajo, se fijan en función de una escala establecida en las diferentes empresas; en el caso de los que ganan un salario a destajo, el salario se fija estableciendo el precio por kilo de castaña quebrada, clasificada en cinco clases en función de la calidad de la almendra (entera y partida clasificada según corte de la almendra). El precio por kilo es negociado entre la Federación de Fabriles, ABAN y CADEXNOR, aunque no siempre se lo hace anualmente. La almendra de primera calidad representa el 95% del precio total por kilo y por la que se paga el monto fijado en las negociaciones. La evolución de la escala de precios y el precio promedio de la castaña pelada se muestra en el Cuadro 3.8.8 y el Gráfico 3.8.1.

Cuadro: 3.8.8
Evolución del precio por kilo de castaña, 1990 - 2006
(En bolivianos)

CALIDAD	AÑO				
	1990	1995	2000	2003	2006
Primera	0,50	0,95	1,25	1,50	2,30
Segunda	0,25	0,40	0,52	0,60	1,25
Tercera	0,20	0,30	0,35	0,50	0,90
Cuarta	0,15	0,23	0,27	0,40	0,60
Quinta	0,10	0,11	0,13	0,30	0,30
Promedio	0,45	0,85	1,11	1,40	2,20
PORCENTAJE DEL PRECIO FOB	3,80	5,70	6,30	6,30	6,10

Fuente: Stoian, 2005; entrevistas de campo

Gráfico 3.8.1
Precio por kilogramo de castaña, 1990 - 2006
(En bolivianos)



El precio por kilo fue aumentando lentamente y siempre fue el resultado de las luchas sociales de los trabajadores; los aumentos logrados desde 2000 y, en particular entre 2003 y 2006, han sido más importantes respecto a otros períodos; sin embargo, se observa que este incremento comparado con el precio FOB (en puerto) se ha mantenido constante hasta 2003, para luego descender en 2006, año en que no se realizó un nuevo ajuste⁶⁶, dejando mayores márgenes de ganancia a las empresas, aunque por debajo de las que se observaron en la década de los 90.

A su vez, la productividad media por día es de 20 Kg de castaña pelada por persona, con una jornada promedio de nueve horas, durante 5,2 días a la semana, entre las dueñas/os de cuenta.

Con estos antecedentes, en primer lugar se analiza la situación de ingresos de los empleados y obreros que ganan un monto fijo, expresado en un salario mensual; este grupo de trabajadores solamente conforman el 5,2% de la ocupación total, 8,3% entre los hombres y 2% entre las mujeres. Entre los empleados que agrupan a aquellos ocupados en tareas administrativas y de supervisión, el ingreso promedio mensual asciende a 1.023 Bs o el equivalente a dos salarios mínimos nacionales (SMN)⁶⁷; en 2006, el salario mensual de los empleados estaba concentrado en el rango de 800 a 1.200 Bs, y el 18% ganaba un sueldo inferior al SMN.

66 El precio de 2.30 para la primera calidad fue el resultado de una movilización y lucha exitosa de un grupo de dirigentas del sector en 2004.

67 En 2006, el salario mínimo nacional fue fijado por el gobierno en 500 Bs.

Entre los empleados, se encuentran, además, fuertes diferencias de ingreso por sexos, puesto que los hombres perciben un salario promedio tres veces por encima (1.666 Bs) del que ganan las mujeres (566 Bs). En este caso, la diferencia se explica debido a que las mejores posiciones ocupacionales están destinadas a los hombres; así, el rango salarial en el que se concentran está entre los 800 y 4.000 Bs, (gerencias) y todos ganaban por encima del SMN; en cambio, las mujeres, a las que se las confina en las tareas de servicios menos calificados, se concentran en los tramos inferiores a 1.200 Bs.

Por su parte, los obreros con sueldo fijo son predominantemente hombres que se ocupan en tareas que requieren bajas calificaciones para su desempeño y perciben un ingreso promedio de 842 Bs (igual que las pocas mujeres en esta categoría ocupacional). En ningún caso son remunerados por debajo del SMN, pero comparativamente desde aquí se encuentran elementos de inequidad en el tratamiento salarial por razones de género, por cuanto con igual requerimiento de calificaciones mínimas, el 30% de las mujeres que se ocupan como empleadas a sueldo fijo, perciben un salario por debajo del mínimo nacional (Ver Cuadro 3.8.9).

Un estudio realizado en 2003 ha establecido una canasta de consumo de una familia fabril en Riberalta en 865 Bs a precios del mercado. A falta de datos que permitan actualizar el costo de dicha canasta, su expresión en dólares americanos de ese año es útil para una aproximación al costo actual. Así, el año 2003 la canasta de consumo tenía un costo equivalente a 122,5 dólares y ese monto representa 975 Bs al tipo de cambio de 2006. Dentro de este costo, el componente alimentario del consumo representa 606 Bs.

Asumiendo ese costo de la canasta familiar fabril se encuentra que el ingreso promedio de las mujeres empleadas no alcanza ni siquiera para cubrir el costo de la canasta alimentaria, mientras que el salario promedio de los obreros no alcanza para satisfacer una canasta completa de consumo familiar. Esta situación plantea una elevada precariedad salarial, sobre todo cuando se evidencia que solamente trabajan una parte del año en el beneficiado, en particular los obreros que permanecen por un tiempo promedio de 7.5 meses al año.

En cuanto a la situación de los ingresos de las dueñas de cuenta, es importante considerar que los ingresos salariales que perciben están compuestos por la remuneración a su fuerza de trabajo y la de los ayudantes (familiares no remunerados).

Cuadro: 3.8.9
Ingreso mensual según posición ocupacional y sexo, 2006 (En porcentaje)

TRAMOS DE INGRESO	POSICIÓN OCUPACIONAL											
	Empleado/a			Obrero/a			Dueña/o de cuenta			Ayudante		
	TOTAL	Sexo		TOTAL	Sexo		TOTAL	Sexo		TOTAL	Sexo	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 500 Bs	18,0	-	30,7	6,7	7,9	-	10,2	11,8	9,9	75,8	76,0	75,8
500 a 800 Bs	26,7	9,9	38,5	17,6	20,9	-	19,5	12,6	21,1	12,5	11,9	13,1
800 a 1200 Bs	37,0	45,8	30,7	64,6	58,0	100,0	34,8	46,2	32,1	11,6	12,0	11,1
1200 a 1800 Bs	-	-	-	11,1	13,2	-	26,6	24,0	27,2	-	-	-
1.800 a 4000 Bs	-	-	-	-	-	-	5,7	5,5	5,8	-	-	-
2.500 a 4000 Bs	18,4	44,2	-	-	-	-	1,6	-	1,9	-	-	-
4.000 Bs y más	-	-	-	-	-	-	1,5	-	1,9	-	-	-
PROMEDIO EN Bs	1.023	1.666	566	842	845	825	1.202	996	1.247	419	509	314

Fuente: EHC - CEDLA, 2007 Nota: Diferencia a 100% Sin información

En la medida en que resulta difícil aislar estos dos componentes, utilizando los indicadores referidos a la productividad y los precios por caja de almendra pelada, se presenta una estimación de sus ingresos mensuales, para luego contrastarla con los datos obtenidos en la encuesta a hogares castañeros (Ver Cuadro 3.8.10).

Cuadro: 3.8.10
Estimación del salario mensual de una dueña de cuenta sin ayudantes, 2006 (En bolivianos)

Productividad (Kilos/día) (1)	Precio Promedio/Kilo (Bs) (2)	Salario/día (Bs) (1*2) (3)	Días trabajo mensual promedio (4)	Salario mensual (Bs) (3*4)
20,0	2,2	44	21	924

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

De acuerdo con los datos de la encuesta, el salario promedio mensual de las/os dueñas de cuenta fue de 1.202 Bs, en 2006, entre los hombres 906 Bs y entre las mujeres 1.247 Bs. En promedio ocupan normalmente a dos ayudantes, aunque la moda o el número más frecuente es igual a uno (más frecuente entre los hombres); se trata generalmente de otros miembros de su familia, a quienes en algunos casos remuneran en dinero; un porcentaje reducido son ayudantes asalariados reclutados entre vecinos y amigos

Un alto porcentaje de los dueños de cuenta percibe un ingreso por debajo del promedio, 64,5% del total, 70,6% entre los hombres y 63% entre las mujeres. Por lo tanto, es razonable aceptar que descontando el pago en dinero a los ayudantes, el ingreso medio neto se ubique en torno al salario mensual estimado con los indicadores de productividad y precios (924 Bs), aunque un poco por debajo en el caso de los hombres.

En este grupo se encuentra cerca de un 10% de trabajadores de ambos sexos (algo más entre los hombres) que percibe un salario inferior al mínimo normativo; sin embargo, dada la relación productividad/ingreso, esto puede deberse a que quiebran una menor cantidad que el resto de las dueñas/os de cuenta.

Comparando ambos ingresos, declarado y estimado con el costo de la canasta de consumo, se observa que estos

trabajadores, que representan más del 90% del total, obtienen junto a sus ayudantes un ingreso declarado que está apenas 18% por encima del costo de una canasta básica de consumo y un ingreso estimado casi equivalente a este costo, por un tiempo promedio de siete meses al año.

A pesar de que el aumento del precio por kilo de castaña ha favorecido a una mejora en los salarios en comparación, por ejemplo, con 2003, cuando el salario mensual estimado de una dueña de cuenta era de 533 Bs, con el aporte de entre dos y tres personas por familia apenas pueden cubrir con su salario y, por pocos meses al año, las necesidades básicas de sus familias. De allí surge la necesidad de encarar múltiples estrategias para la generación de ingresos complementarios, como son la asistencia anual a la zafra y el desempeño de otras ocupaciones durante los tiempos que no se vinculan con la cadena de la castaña.

Por último, los ayudantes del quebrado que reciben una remuneración en dinero, declaran un ingreso mensual promedio de 419 Bs, 509 Bs entre los hombres y 314 Bs entre las mujeres. Tres cuartas partes perciben un ingreso por debajo del SMN, con jornadas que en promedio están en torno a las seis horas de trabajo, lo que entrega una medida de la subvaloración de su trabajo por parte de las empresas.

En resumen, si bien el aumento del precio por kilo ha favorecido un aumento en los salarios, su obtención solamente por una parte del año y a expensas de la intensificación y prolongación de la jornada familiar por más de 20 horas/día, lleva a concluir que los trabajadores fabriles del beneficiado, en particular, y los/las quebradoras obtienen ingresos muy por debajo de su valor.

3.9. Organización sindical

La organización que aglutina a los trabajadores del beneficiado es la Federación de Fabriles del Beni, fundada en 1962, que también afilia a los fabriles de Cobija, Pando. Actualmente está conformada por 20 sindicatos, de un número igual de empresas beneficiadoras.

La organización tiene como principal objetivo avanzar en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de beneficiado, mediante una política de diálogo y negociación con los empleadores. Así expresa su principal dirigente:

“Nuestras políticas ya son otras, de diálogo y negociación, estamos actuando así porque yo creo que debería ser así, porque los empresarios sin nosotros no hacen nada y nosotros sin los empresarios tampoco hacemos nada, tenemos que tener una mutua relación, pero apoyando, viendo y solucionando los problemas que tienen los trabajadores fabriles” (DFF).

Destacan que la Ley 3274 fue producto de sus luchas y fue elaborada con su participación, y que muchas de las demandas que plantean al sector empresarial, como el derecho al pago de beneficios sociales (aguinaldo, finiquito o indemnización por años de servicio y el derecho a la vacación), han sido incorporadas en la norma para su cumplimiento obligatorio por las empresas. Al respecto, vienen encontrando mucha resistencia a la aplicación de la Ley entre los empleadores, precisamente en el tema de los beneficios sociales.

Más allá de sus negociaciones se observan ciertos cuestionamientos y dudas en cuanto al contenido de la Ley, que parecen explicar el por qué los trabajadores no la reconocen como propia. Su principal dirigente señala que no han buscado su plena aplicación, porque el artículo 20 los obliga todavía a aportar a la AFP y actualmente están buscando su modificación para que se derogue ese artículo y se defina que el aporte sea voluntario y no obligatorio para el sector. También demandan que como parte de esa modificación se reconozcan sus años de servicio como sector especial de trabajo y su condición de “trabajadores a destajo”. En realidad, este reconocimiento ya existe en la nueva Ley, bajo el principio de que, independientemente de la forma de remuneración, se trata de trabajadores asalariados.

Su condición de trabajadores a destajo aparece como un factor que impide la construcción subjetiva de su identidad como trabajadores asalariados sujetos a los derechos que esta condición les asigna.

“No somos contratados, somos voluntarios, si uno quiere termina el año, si no quiere se retira, ¿Firman algún documento? No, nada, ningún documento, ¿El acuerdo es verbal? Sí” (T).

En momentos previos a la formulación de la Ley 3274, una de sus principales demandas era precisamente la modificación del pago a destajo por trabajo sujeto a contrato directo por tiempo (horarios definidos). Si bien la Ley obliga a la contratación directa de los trabajadores, mantiene la forma de remuneración a destajo dejando abierta la compuerta para la reproducción de la subcontratación indirecta y la diferenciación de los trabajadores entre los de “planta” y los que ganan a destajo.

Este tema ha sido subordinado a otros más puntuales en las demandas de las organizaciones del sector, desconociendo el hecho de que se encuentra en la base de la precariedad laboral, que afecta a un porcentaje elevado de los trabajadores.

Otro aspecto cuestionado de la Ley se refiere a la definición de 35 kilos de quebrado día para que un trabajador reciba un salario no menor al SMN. Así lo expresa el dirigente:

“Especifica 35 kilos y la quebradora máximo 12 horas y no da, para que se quiebre los 35 kilos saldrán 11 kilos, es decir no da para vivir, no da para que un trabajador lleve dinero a su casa porque usted sabrá que por aquí cada familia tiene siete a ocho hijos. Hemos visto de alguna manera de hacer un arreglo con el empresario, de evadir este artículo también donde se le de los 60 kilos a la trabajadora porque acá ellas también pueden quebrar y ese fue un pedido de los compañeros porque si quiebran 60 kilos sacan de 22, 23 hasta 27 kilos depende de la quebradora” (DS).

Este artículo estipula en esencia la obligatoriedad de negociar anualmente el precio del kilo de castaña pelada y su registro en un Convenio Colectivo del rubro, velando para que ningún trabajador perciba un ingreso mensual inferior al SMN. Más bien, en sus términos, lo que habría que cuestionar es lo permisivo que resulta el artículo, que establece 12 horas de trabajo para quienes son remunerados a destajo.

Estos son apenas ejemplos de la falta de claridad que dificulta sus negociaciones con los empleadores que,

como fue señalado antes, sólo asumen los artículos que les interesan de la Ley. Como expresa su dirigente:

“Yo planteé en la anterior negociación y les dije que aquí la Ley dice que tenemos vacación, entonces los empresarios me contestaron: entonces si le pagamos vacación no le pagamos finiquito y nosotros estamos en esa duda porque necesitamos capacitación a nivel laboral para todos los compañeros de acá de la federación y además para que conozcamos más de esos temas laborales, es decir, saber cuáles son nuestros derechos” (DFF).

Por lo expuesto, se encuentran más debilidades que fortalezas en la organización sindical frente a la imposición de los empleadores, una cuestión que comienza con los sindicatos de base y acaba en la federación. Aunque la federación viene realizando esfuerzos para reivindicar mejoras en algunas condiciones de trabajo (salarios, horarios de ingreso, pago de lactancia, reclamos frente al retiro de los trabajadores sin que medien las causales establecidas por ley o el control de precios de almacenes), no logra articular la participación sindical como un medio para definir objetivos que promuevan la solidaridad y la acción colectiva de los trabajadores.

Así, el grado de afiliación sindical es bajo entre los trabajadores sujetos a contrato, pues cerca de la mitad de los trabajadores tanto entre los hombres como entre las mujeres, a pesar de que en casi todas las empresas existe un sindicato, no participa en el mismo. Además, no existen esfuerzos dirigidos a afiliar a los ayudantes, lo que juega en contra de la posibilidad de articular la acción colectiva.

Son los obreros y dueños/os de cuenta quienes se afilian con más frecuencia al sindicato, aunque los obreros lo hacen en menos porcentaje, entre cuatro y cinco de cada 10, respectivamente, está afiliado, aunque esto no garantiza su participación en las actividades sindicales. Existe entre los trabajadores desconfianza respecto a los sindicatos de empresa y la propia federación, por cuanto consideran que concilian intereses con los empresarios en desmedro de sus demandas (Ver Cuadro 3.9.1).

Cuadro: 3.9.1
Afiliación sindical, 2006 (En porcentaje)

AFILIACIÓN SINDICAL	TOTAL	SEXO		POSICIÓN OCUPACIONAL		
		Hombre	Mujer	Empleado	Obrero	Dueña de cuenta
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Está afiliado	51,1	48,4	52,0	-	41,6	53,0
No está afiliado	47,9	51,3	46,8	100,0	58,4	45,9
No existe sindicato	1,0	0,3	1,2	-	-	1,1

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Este bajo porcentaje de afiliación se explica por los escasos logros que históricamente han alcanzado los sindicatos y por el hecho de que, por lo general, velan por el interés de la empresa antes que por los derechos de los trabajadores; así, la falta de credibilidad actúa en contra de la conformación de una organización sólida y representativa.

“El de la cabeza del sindicato es amigo con el patrón, entonces cómo él puede ser el presidente del sindicato. Porque entonces va a estar siempre para el lado del patrón y nada para el lado del trabajador y eso es lo que pasa en nuestra empresa” (Trabajador de base).

“Si tenemos sindicato, pero no está aquí, tenemos nuestros dirigentes. Pero hay el presidente del sindicato que se deja comprar, y calla la boca” (Trabajador de base).

Como se puede observar, esta apreciación no es ajena a la realidad y tiene que ver con cooptación y/o la interferencia patronal para el libre ejercicio del derecho a la sindicalización y la acción sindical a través de formas veladas, paternalistas o autoritarias de relacionamiento con los trabajadores; el hecho de que, por ejemplo, ningún empleado hubiera declarado estar afiliado al sindicato muestra una actitud de compromiso con la empresa que se antepone a su propio derecho a la sindicalización cuando no ocupan cargos directivos.

Aquí, el discurso empresarial y también sindical lleva a oscurecer los conflictos de clase, anteponiendo los intereses de las empresas bajo el argumento de que si los negocios no van bien, las empresas pierden y los trabajadores también.

“Cuando el sindicato tienen algún asunto, vienen a hablar conmigo, porque la fábrica no es tan grande y un departamento de recursos humanos no justificaría porque son apenas 190 empleados, pero hasta ahora si hay alguna cosa se dirigen directamente a mí y solucionamos rápido si es que hay algún problema. Pero problemas así como para agarrar y sentarnos a negociar porque ha sido algo grave, no. Yo no tengo, por lo menos, y no es que nosotros seamos verticales, no. Simplemente que casi no hay problemas de ese tipo, sino algunos otros: que se atrasó, que vino tarde, cuestiones más operativas” (E4).

“Bueno, generalmente cómo se lo ha manejado -como le decía- en base a lo que ha sido comunicación y diálogo dentro de lo que significa el trabajo y la relación con el sindicato, por eso es que no ha habido algún tipo de malestar o se ha generado alguna situación en la que ellos digan tenemos una ley, quiséramos que se cumpla o algo así” (E1).

Los sindicatos de base son todavía más débiles y en su mayoría han sido funcionalizados a los intereses de las empresas para “cooperar” en la disciplina y acatamiento de las normas internas, definidas por los empleadores (horarios, higiene, uso de ropa de trabajo, etc.). Para la mayoría de los sindicatos, la Ley 3274 ni siquiera existe, pues no ha sido analizada de manera suficiente entre los trabajadores de base. Las demandas siguen girando

básicamente en torno a los salarios y a reclamos puntuales en momentos críticos de retiro o eliminación de algún derecho adquirido (el derecho de lactancia, por ejemplo). Desde la perspectiva de los trabajadores, se debe señalar que el miedo al despido o a salir en las listas de los no “contratables” sigue siendo el método más eficaz que limita su asociación para la defensa de sus intereses; prueba de ello son las precarias condiciones laborales que rigen en el sector.

Frente a esta situación, la capacitación aparece como una necesidad y una demanda de las organizaciones del sector. Existen acciones encaminadas a mejorar el conocimiento de los dirigentes en temas legales y de derechos del trabajo, en acuerdo con instituciones locales y otras que trabajan en el tema en la región; estas acciones comienzan a despertar el interés por informarse para tomar decisiones y ejercitar sus derechos. Sin embargo, falta mucho todavía para llegar hasta los trabajadores.

4

Trabajo infantil y adolescente en la cadena de la castaña

4

4.1. Trabajo infantil y adolescente en el contexto normativo

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “la expresión trabajo infantil o trabajo de los niños, abarca toda actividad económica efectuada por una persona de menos de quince años de edad, cualquiera que sea su situación en la ocupación (trabajador asalariado, trabajador independiente, trabajador familiar no remunerado, etc.)”⁶⁸. En otros términos, es la utilización de la fuerza de trabajo de niños y niñas en actividades económicas de producción e intercambio de bienes y servicios.

En Bolivia, el Código del Niño, Niña y Adolescente (CNNA)⁶⁹ define la edad de trabajar a partir de los 14 años y norma el trabajo de los adolescentes (14 a 17 años), definiendo como adolescente trabajador por un lado, “al que realiza actividades productivas o presta servicios de orden material, intelectual u otros, como dependiente o por cuenta propia, percibiendo a cambio un salario o generando un ingreso económico”. Por otro, “al que desempeña actividades orientadas a la satisfacción de necesidades básicas que permitan la sobrevivencia individual y familiar, tanto en el área urbana como rural, así no perciba remuneración económica ni exista relación obrero patronal por tratarse de trabajo familiar o comunitario” (CNNA, Art. 124).

En la cadena castañera, el sector empresarial (barracas/concesiones y beneficiadoras) utiliza trabajo infantil y adolescente bajo características que definen la existencia de una relación laboral, como son: la dependencia respecto al empleador (obligación de entrega de la castaña recolectada o procesada), la prestación

del trabajo por cuenta ajena y la percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas o manifestaciones (salario directo, salario familiar, pago en especie).

En el caso de los menores de 14 años, se trata de trabajo ilegal dada la prohibición del trabajo infantil en el CNNA, que recoge el mandato de la Ley General del Trabajo; en el caso de los adolescentes, su incorporación al trabajo se realiza al margen de las normas que obligan a los empleadores a su contratación directa con todos los beneficios establecidos por ley, lo que vulnera su derecho a la protección establecido en el CNNA y la Ley 3247, que regula el trabajo asalariado en el beneficiado de la castaña.

Por otra parte, dando cumplimiento a los Convenios 134 y 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil ratificado por Bolivia en 2003, el CNNA prohíbe expresamente el trabajo en actividades de recolección de algodón, zafra de castaña y caña de azúcar, por considerarlas peligrosas e insalubres, tanto por su naturaleza como por las condiciones en las que se realizan⁷⁰. En consecuencia, desde el ámbito normativo, el trabajo infantil está prohibido en ambos eslabones de la cadena castañera, mientras que los adolescentes pueden ocuparse en las actividades del beneficiado pero con sujeción a los derechos que la ley establece con relación al trabajo asalariado.

Como se ha podido evidenciar en los capítulos anteriores, el trabajo de niños/as y adolescentes es ampliamente utilizado en la cadena de la castaña, contraviniendo de manera casi generalizada las normas estipuladas⁷¹. Se encuentra encubierto bajo una modalidad “familiar” de

68 Boletín internacional N° 5, 1995, p.6.

69 Código del Niño, Niña y Adolescente (CNNA), promulgado el 27 de octubre de 1999.

70 CNNA, Art. 134.

71 La excepción está dada por la existencia de contratación directa de una parte de los adolescentes en las empresas intensivas en capital.

incorporación al trabajo, legitimada por un discurso empresarial que la define como un rasgo “cultural” propio de las estrategias familiares de trabajo.

Desde esta perspectiva, cobra especial relevancia un análisis de las causas del trabajo infantil para luego profundizar en las diferentes situaciones y formas en que los niños/as y adolescentes son empujados a la actividad económica -dentro y fuera de la cadena de la castaña-, reconociendo que cada una de éstas exige medidas y acciones específicas dirigidas a su erradicación (trabajo infantil) o para garantizar condiciones adecuadas de trabajo (trabajo adolescente).

El trabajo infantil y adolescente también está vinculado con actividades reproductivas cuando se hacen cargo de las diversas tareas propias del hogar (hacer su cama, lavar, cocinar, cuidar a niños menores, etc.). Esta es una forma de trabajo invisible que entre los niños y adolescentes de las familias castañeras adopta características específicas, cuya intensidad, en algunos casos, tiene efectos sobre su derecho a la educación, esparcimiento y recreación. Por esta razón, en este capítulo también se profundiza en esta dimensión del trabajo de los niños/as y adolescentes.

4.2. Causas del trabajo infantil

Es muy común encontrar posturas que atribuyen el trabajo infantil a la pobreza, bajo el argumento de que su aporte es indispensable para la subsistencia de las familias. Este argumento está fuertemente internalizado por las familias en situación de pobreza e indigencia y funciona como un elemento legitimador del empleo ilegal de los menores de 14 años. En este trabajo se plantea que las causas del trabajo infantil se explican a partir de las estructuras económicas, jurídicas y sociales que permiten a los sectores empresariales maximizar sus ganancias recurriendo a mano de obra barata, dócil y menos organizada para exigir sus derechos. Bajo este enfoque, la pobreza puede considerarse solamente como un factor que coadyuva a la persistencia de estrategias empresariales de acumulación y dominación de la fuerza de trabajo que involucran a los niños y adolescentes.

En el contexto de un capitalismo atrasado primario exportador, la explotación ilimitada de la fuerza de trabajo, que históricamente ha caracterizado a la región, fue exacerbada por las políticas neoliberales que promovieron la flexibilización de las relaciones laborales eliminando los derechos adquiridos; la intervención estatal y la protección legal de los trabajadores han sometido a la mayor parte de los trabajadores a situaciones de inestabilidad laboral, bajos ingresos y desprotección social tanto en Bolivia como en otros países del mundo.

Al amparo de estas políticas se impuso la libertad de despido y contratación, la inestabilidad en el trabajo (contratos temporales y eventuales), la extensión e intensificación de las jornadas laborales sin una remuneración equivalente y la desprotección social del trabajo (eliminación de beneficios colaterales dispuestos por ley). Asimismo, se difundió la práctica de externalización o subcontratación de líneas enteras de producción para su realización por terceros dentro de las mismas plantas de producción o fuera de éstas, como otro mecanismo para eludir el pago de las obligaciones que emergen de una relación laboral directa. Bajo estas formas de subcontratación, las empresas encontraron en las mujeres, los niños y adolescentes una oferta inagotable de fuerza de trabajo que utilizan de manera flexible en función de las variaciones coyunturales de la demanda por los bienes y servicios.

En el caso de la cadena castañera, en un contexto de vacío de la presencia estatal, la subcontratación ha sido tradicionalmente la forma más importante de articulación de la fuerza de trabajo y opera de manera peculiar a través de la relación de dependencia directa con un miembro adulto de la familia (zafra) o de los denominados “dueñas/os” de cuenta (beneficiado), quienes reclutan “ayudantes”, sean familiares o no. Esta forma de gestión de la fuerza de trabajo permite a los empleadores mantener los salarios muy por debajo del costo de reproducción de la fuerza de trabajo y generar mayores tasas de plus valía.

En el contexto regional, esta estrategia del capitalismo para maximizar ganancias por medio de la explotación

de mano de obra barata ha encontrado en los niños, adolescentes y mujeres la receta económicamente más rentable, como se desprende de la composición por sexos y edades de la población ocupada en el circuito de la castaña.

Por lo tanto, las causas de trabajo infantil se encuentran por el lado de la demanda de la fuerza de trabajo y no así en la oferta; ahora bien, en condiciones de precariedad laboral de los adultos y de pobreza familiar, la posibilidad de cubrir los requerimientos de fuerza de trabajo con mano de obra infantil y adolescente es ciertamente más elevada. La mejor prueba de esto se encuentra claramente en la cadena castañera, donde las empresas beneficiadoras han comenzado a prohibir el trabajo infantil para acogerse a exigencias externas de calidad, mientras que las familias tienen que someterse a esta decisión; de hecho, cuando estas mismas empresas requieren mano de obra para la zafra donde las exigencias de calidad no rigen, la prohibición del trabajo infantil no llega, por cuanto lo que se busca es lograr la máxima producción en menor tiempo y al menor costo posible.

Por lo tanto, en términos de causalidad, lo “cultural” en la explicación de las razones del trabajo infantil no es un aspecto vinculado con la oferta laboral, es parte de una estrategia empresarial (lo económico) que se reproduce aprovechando la ausencia de fiscalización de las normas laborales (lo jurídico), la debilidad de las organizaciones sindicales o su sometimiento, pero también de la necesidad de ingresos adicionales que tienen los trabajadores a causa de su mayor precariedad laboral y la ausencia de oportunidades ocupacionales alternativas (lo social).

La desigualdad social que se origina en estos procesos se expresa en situaciones de pobreza extrema que facilitan las estrategias del capital para disponer de fuerza de trabajo barata. Es ilustrativo de esta situación que el

departamento de Pando, que concentra el área y la actividad castañera, tenga el producto per cápita más alto del país (11.009 Bs), pero también el índice más alto de pobreza por necesidades básicas insatisfechas (72,4%)⁷².

En el área de estudio, la situación de pobreza es aún más crítica y se agrava por la falta de alternativas de trabajo fuera de la cadena castañera; ambos factores se conjugan para generar las condiciones para un mayor dominio del capital sobre la fuerza de trabajo y la

Cuadro: 4.2.1
Pobreza por necesidades básicas insatisfechas en el área de estudio, 2001 (En porcentaje)

MUNICIPIOS/ DEPARTAMENTOS	Población NO pobre	Población pobre
Riberalta	18,5	81,5
Puerto Rico	13,4	86,6
Gonzalo Moreno	1,2	98,8
San Lorenzo	0,4	99,6
Beni	24,0	76,0
Pando	27,6	72,4
BOLIVIA	43,2	56,8

Fuente: INE - Unidad de Análisis de Política Económica y Social (UDAPE), 2005

persistencia del trabajo infantil (Ver Cuadro 4.2.1).

Un estudio realizado en 2003 sobre las actividades del beneficiado de la castaña muestra que la distribución del excedente o valor agregado en 14 empresas se realizaba de la siguiente forma: 35% era apropiado por los trabajadores (cerca de 4.000 personas), por concepto de salarios; un porcentaje similar (34%) quedaba en manos de los empresarios por concepto de ganancia; y el 31% restante se distribuía entre la banca y los intermediarios. (Montero y Poveda, 2003). Por lo tanto, es esta desigualdad distributiva y no la cultura de las familias la que alimenta el círculo vicioso de pobreza y trabajo infantil.

72 En 2006, el ingreso per cápita en Bolivia era de 9.289 Bs, mientras que la población en situación de pobreza por necesidades básicas insatisfechas era de 56,8%, estimada con datos del censo de población de 2001. El tipo de cambio en 2006 era igual a 8,03 Bs por \$US 1.

4.3. Trabajo infantil y adolescente en la población castañera

En la población castañera más de la mitad son niños/as y adolescentes (52%), y presentan elevadas tasas de participación en la actividad económica. Considerando a los niños/as y adolescentes en edad de trabajar (siete años y más), el 49% declaró haber tenido una ocupación en 2006. La mayor propensión a la inserción precoz en el mundo del trabajo se encuentra entre los hombres (60,7%), mientras que las mujeres lo hacen en un 37%. Sin duda, estas tasas de participación son comparativamente mayores a otros contextos urbanos y rurales del país.

Los adolescentes (72,3%) y los niños de 10 a 13 años (60,9%) son los más expuestos al trabajo. En ambos casos son los hombres quienes salen con más frecuencia al mercado laboral, lo mismo ocurre con las mujeres adolescentes. El haber medido la participación económica de este grupo de la población con referencia a un año ha permitido desnudar una situación que a veces se oculta con las mediciones tradicionales basadas en un período corto de referencia (semana o mes pasado); ello ha permitido revelar también que al menos una cuarta parte de los niños de siete a nueve años también contribuye en distintos momentos del año a la formación del ingreso familiar. A diferencia de los adolescentes, cuyas ocupaciones se hallan más diversificadas, estos niños lo hacen casi exclusivamente desde su inserción en la cadena de la castaña (Ver Cuadro 4.3.1).

Además del trabajo en la cadena de la castaña, la población castañera trabaja fuera de este circuito, donde también los niños/as y adolescentes participan activamente. Por ejemplo, la venta de alimentos elaborados en el hogar es una fuente común de trabajo/ingreso adicional realizada por los hijos, que se incorporan de esta manera a una actividad comercial. La madre cocina, el hijo vende. Esta actividad, junto a otras como la construcción, la manufactura, servicios de limpieza y comercio de productos diversos, etc., son otros rubros donde se ocupan los niños/as y adolescentes en condiciones generalmente precarias.

Por otra parte, el trabajo productivo no es el único que emplea fuerza de trabajo infantil y adolescente de la población castañera. No se puede ignorar la magnitud del trabajo reproductivo que realizan en el seno de los hogares, donde replazan el trabajo normalmente asignado a las mujeres para la realización de las tareas domésticas, desde las más básicas hasta aquellas que implican el aceleramiento de capacidades no propias para cierta edades.

El trabajo doméstico, invisible por excelencia, no se limita a su realización dentro de los hogares en la ciudad, sino que es también parte fundamental de la organización cuando las familias se movilizan a la zafra desde los centros urbanos; son, por lo general, las mujeres y niños de todas las edades quienes contribuyen así a la reproducción de la fuerza de trabajo durante su estadía en el bosque.

Cuadro: 4.3.1
Tasa de participación en la actividad económica de NNA's de la población castañera, 2006^{1/}

GRUPOS DE EDAD	POBLACIÓN TOTAL				POBLACIÓN OCUPADA				TASA DE PARTICIPACIÓN		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Mujeres (%)	TOTAL	Hombres	Mujeres	Mujeres (%)	TOTAL	Hombres	Mujeres
TOTAL	14.275	7.264	7.011	49,1	7.000	4.408	2.592	37,0	49,0	60,7	37,0
7 a 9	4.255	2.127	2.128	50,0	1.078	707	371	34,4	25,3	33,2	17,4
10 a 13	5.438	2.815	2.623	48,2	2.611	1.714	897	34,4	48,0	60,9	34,2
14 a 17	4.582	2.322	2.260	49,3	3.311	1.987	1.324	40,0	72,3	85,6	58,6

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

1/ No incluye a los NNA's desocupados

Entre los niños/as y adolescentes que participan en la actividad económica, la fracción vinculada a la dinámica de trabajo familiar en la castaña (zafra, beneficiado o ambos) llega al (53,4%); otra fracción combina el trabajo en la castaña con otras ocupaciones en el resto del año (26,6%); otro grupo más se ocupa solamente en actividades económicas fuera de la castaña (20,0%). Por último, la mayor parte de los niños/as y adolescentes participa de alguna manera en las tareas reproductivas del hogar, aunque con intensidades diferentes. En lo que sigue se analizan la magnitud, características y condiciones en las que trabajan los niños/as y adolescentes en estos diversos espacios laborales.

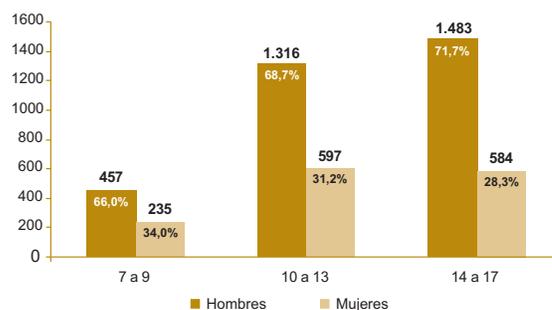
4.4. Trabajo infantil y adolescente en la recolección

La asistencia a la zafra de la castaña por un período aproximado de tres meses es la actividad laboral más importante durante la época de lluvias, en comparación con las pocas ocupaciones alternativas tanto en el campo como en la ciudad; es, actualmente, el espacio donde las familias (niños, niñas, jóvenes y adultos) pueden generar ingresos monetarios que en muchos casos son muy significativos en relación con su limitada economía en el resto del año. Entonces, el ingreso monetario se convierte en un elemento de alta motivación para el traslado a la zafra, donde lo importante pasa por utilizar toda la mano de obra disponible dentro del núcleo familiar para alcanzar un nivel de ingreso esperado. Para ello, recurren a una organización y división del trabajo que aprovecha al máximo las potencialidades productivas y reproductivas de cada miembro del hogar.

La movilización de las familias ha comprometido la presencia de 4.672 niños/as y adolescentes trabajadores en la zafra, de los cuales 2.605 son niños/as y 2.067 son adolescentes con una mayor presencia de hombres en todas las edades. El hecho es que los niños “acompañan” a los padres, pero acaban participando efectivamente en la recolección, incluso en mayor

porcentaje que los adolescentes, a pesar de su total prohibición (Ver Gráfico 4.4.1).

Gráfico: 4.4.1
Niños/as y adolescentes trabajadores en la recolección por sexo, 2006-2007



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Movilización y organización de las familias zafreras

La movilización hacia la zafra en el periodo 2006–2007 implicó el desplazamiento de 5.551 familias y se estima que este número se incrementa anualmente en función al crecimiento de la producción y las exportaciones de almendra ampliamente tratada en los capítulos precedentes. Por otro lado, se ha estimado que el tamaño medio de la familia entre la población castañera es de 6,51 personas, 2,4 por encima de la media nacional que es de 4,17⁷³. Esta experiencia que se repite cada año entre padres, madres e hijos de todas las edades, implica en promedio la movilización de 3,9 miembros por familia a las áreas de recolección, de los cuáles 2,8 se dedican directamente a las actividades productivas.

Cuadro: 4.4.1
Trabajadores por lugar de recolección de la castaña, 2006-2007

LUGAR DE RECOLECCIÓN	TOTAL TRABAJADORES	NNA TRABAJADORES	EDAD		
			7 a 9	10 a 13	14 a 17
TOTAL	16.957	4.672	693	1.913	2.066
En comunidad	6.570	1.981	307	815	859
En barraca	10.239	2.654	386	1.066	1.202
En ambos	148	37	-	32	5

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

73 Censo Nacional de Población y Vivienda 2001. Promedio para ciudades capitales.

Esta movilización puede realizarse mediante el desplazamiento hacia las barracas, en la propia comunidad o hacia ambos lugares de recolección (Ver Cuadro 4.4.1).

Movilización hacia las barracas

Se caracteriza por un complejo desplazamiento familiar hacia los centros de acopio de dominio capitalista, en muchos casos con hijos muy pequeños, a centros distantes, en condiciones sumamente difíciles y riesgosas como los viajes en camiones y barcas atestadas de gente; horas y hasta días de viaje bajo el sol y la lluvia, cruzando terrenos anegados por la época de lluvias, para permanecer un promedio de 74 días en el bosque con precarias condiciones de vida.



Esta movilización desde las áreas urbanas y rurales supone el trabajo directo de 2.654 niños y adolescentes cuya característica es su conformación principalmente masculina (62,5%).

Existen padres que evitan llevar a los hijos a la zafra (sobre todo a las niñas y a los más pequeños), expresando que es una decisión frente a las difíciles condiciones por las que atraviesan en el ingreso a las

barracas y durante su permanencia en éstas. Pero también se encuentra a aquellos que justifican el ingreso de los hijos por la imposibilidad de dejarlos bajo el cuidado de un familiar o una tercera persona, o debido a los riesgos a los que están expuestos cuando están lejos del cuidado de los padres.

“Yo voy solo, mi familia se queda aquí, es por el motivo del traslado, de que la gente va y es un sacrificio para ir con su familia sobre todo cuando se tiene niños pequeños, es un sufrimiento único, quisiera que ustedes estuvieran acá para ver el sufrimiento de nosotros como zafreiros que van al monte, es un sufrimiento, uno que ya es hombre sufre, se siente y cómo será una criatura, tengo cuatro y se quedan acá con mi esposa”.

“Cuando no van los chicos alguna vez a la zafra y los han dejado acá en el pueblo, ¿con quién los dejan? Con una persona de confianza aunque por eso corremos el riesgo de llevar a nuestros hijos porque es difícil, nadie más cuida a los hijos como la madre, por eso es que yo no los dejo a mis hijos, yo los llevo conmigo, no tengo confianza ni con mi hermano” (Padres GCI).

Movilización en las comunidades

Se realiza de tres formas: la primera implica un desplazamiento de personas que viven en una comunidad y se dirigen a sus propios centros castañeros, donde el recorrido está determinado por la cercanía que existe en relación a sus viviendas; la segunda, se caracteriza por la movilización a centros o parcelas castañeras de propiedad individual o comunal, distantes a la vivienda de residencia habitual. Esta movilización también implica un desplazamiento de personas procedentes del área urbana que retornan por la temporada de la zafra a sus tierras o a las de algún familiar. Y una tercera forma corresponde al desplazamiento a centros castañeros de las barracas donde los zafreiros se emplean como asalariados, principalmente aquellos que no poseen tierras o no están bajo la organización comunitaria.

En cualquiera de las tres formas, la proximidad a las viviendas de residencia habitual determina el retorno al terminar la jornada de trabajo, los fines de semana, o según la necesidad de producción de la familia al finalizar la temporada de zafra, que dura en promedio 71 días. La distancia entre la vivienda y los centros castañeros también determina el ingreso de toda la familia o de algunos miembros del hogar tomando en cuenta, una vez más, las necesidades productivas y reproductivas de la familia.

La encuesta a hogares castañeros permite estimar que los niños y adolescentes que castañean en las comunidades llegan a 1.981, siempre con una presencia mayoritariamente masculina (56,2%) (Ver Cuadro 4.4.1).

*“Bueno mis hijos son siete y nosotros los dos, somos nueve. Nosotros hemos salido a la castaña, hemos ido para arriba (a su centro), nos ha ido bien porque hemos regresado sanos, hemos estado allá castañeando y nos vinimos y ya estamos acá en casa con toda mi familia. **¿Cuántos años tiene tu hijo el más chico?** El más chico tiene tres meses. **¿Y esta vez entraste con él?** Sí. **¿Y fuiste con todos tus hijos?** Sí, con los siete he ido”.*

*“Roxana, **¿Tú cómo te sientes cuando los dejas a tus hijos, dónde se quedan tus hijos?** En la casa nomás, el mío no es lejos, mi centro, es aquí nomás, cerquita es” (Padres GCI).*

“Yo voy con mi mamá y otra de mis hermanas menores y uno de mis sobrinitos, tiene cinco años, lo llevamos porque no hay con quién se quede en mi casa, y vamos al paso de él y él va a acompañarnos, cuando ya está llorando de los mosquitos, nos regresamos, lo traemos a la casa. Hay partes que lo cargamos (Niñas GCI).

Características del trabajo infantil y adolescente en la recolección

Entre los niños y adolescentes castañeros, el 56% trabaja como asalariado en las barracas del área de estudio y el 43% lo hace en las comunidades dentro de las tierras comunales; solamente el 1% asiste a ambos lugares de recolección. Estos niños y niñas presentan diversas miradas sobre su experiencia y actividades realizadas durante la recolección:

*“¿Cómo le ha ido este año a tu familia? A mi familia le ha ido un poco mal, porque he trabajado solito. Yo soy solito, no tengo padre, estaba con mi mamá nomás. **¿Y con tu mamá has entrado?** No, yo solito nomás **¿Tú eres responsable en tu casa del tema de la almendra?** Sí. **¿La parcela, el centro es de ustedes?** No, es de mi padrastro. **¿Y él no entra?** Entra. Yo voy aparte voy solito”.*

*“Wilber, **¿cómo haces para ir con patrón?** Cuando uno va a ir con patrón, uno tiene que firmar un papel, un contrato y el patrón le da el dinero, a uno lo llevan a la barraca y allá lo mandan a un centro, solo. Abí, se saca la almendra y no se puede vender a otro. Todo lo que uno saca es para el patrón” (Adolescentes GCI).*

Tareas en la recolección

Las actividades realizadas durante la zafra comprenden el recojo y acumulación de cocos, el partido o quebrado de los mismos, la extracción y selección de la semilla,



que es la castaña, y su traslado hasta el primer centro de acopio o payol, en las cuales la participación de los niños/as y adolescentes es intensiva y se convierte en significativo aporte a la capacidad familiar de extracción de la castaña.

Las actividades previas a la recolección, es decir la pre-colecta, implican tareas que son también realizadas por los niños/as y adolescentes, tanto en las comunidades como en las barracas; estas tareas consisten en la construcción o refacción de payoles de almacenamiento y viviendas, así como el limpiado de sendas, aunque éstos se involucran menos que los adultos. Algo similar sucede en la post-colecta; el traslado a los lugares donde se almacena la castaña

para su acumulación (evitando que se mantenga húmeda) y el embolsado para el embarque final hacia las beneficiadoras reporta menor intensidad de trabajo infantil y adolescente. De esta manera, su trabajo consiste principalmente en la colecta (recojo, acumulación, selección y vaciado de la castaña en bolsas y su traslado al payol).

Se observa que en las barracas se incrementa el porcentaje de niños/as y adolescentes para cada labor, frente a sus pares en las comunidades, evidenciando que existe un mayor esfuerzo productivo bajo una relación laboral asalariada (Ver Cuadro 4.4.2).



Cuadro: 4.4.2
Tareas realizadas en la comunidad y en la barraca, zafra 2006-2007 (En porcentaje)

TAREAS DE RECOLECCIÓN	TOTAL		EDAD						SEXO			
			7 a 9		10 a 13		14 a 17		Hombre		Mujer	
	Comunidad	Barraca										
Recojo, acumulación de cocos	94,4	96,0	91,5	88,8	93,3	94,7	96,6	99,5	93,9	94,8	95,1	100,0
Selección de la castaña	64,5	76,8	49,6	72,7	63,8	69,8	70,5	84,5	64,8	74,0	63,9	86,2
Traslado de la castaña a los payoles	61,1	78,5	49,1	54,3	63,7	85,7	62,9	79,8	59,9	78,7	62,8	77,9
Partido de los cocos	56,9	64,9	15,6	22,4	50,7	53,3	78,2	89,1	60,0	66,5	52,3	59,7
Apertura, mant. de sendas	31,0	28,7	4,0		30,0	23,7	42,0	42,5	40,1	32,5	17,3	16,3
Traslado de la castaña a la barraca/comunidad	28,4	28,3	11,4	12,1	23,2	16,8	39,7	44,0	31,5	30,5	23,7	21,2
Almacenado y cuidado de la castaña	25,7	27,7	8,4	11,3	19,5	17,3	38,0	42,3	26,9	29,2	23,9	22,6
Construcción de payol / vivienda	6,1	17,9		7,2	3,2	10,9	11,3	27,6	7,2	19,3	4,6	13,1

Fuente: EHC - CEDLA, 2007; Nota: Respuestas en base múltiple.

Recojo y acumulación de cocos

El recojo y acumulación de cocos se considera una tarea de riesgo. Por su dispersión entre la maleza a los pies de los grandes árboles de castaña, los zafreiros están expuestos a picaduras de víboras o insectos y también a ser alcanzado por un coco durante su caída. Sin embargo, las familias castañeras han desarrollado estrategias de seguridad que les permiten aliviar la situación de riesgo permanente que se vive en el bosque, para lo

cual en la organización del trabajo, una tarea de los adultos (por lo general el padre) es habilitar el lugar de recolección una vez que han ubicado los árboles de castaña, limpiando los alrededores machete en mano. Preparado el lugar, llaman a los hijos por medio de silbidos o gritos para que éstos ingresen al área de trabajo.

"Da miedo cuando ventea los cocos. ¿Que caigan los cocos? Si, caen y le caen en la cabeza y lo mata. Cuando estaban ustedes, ¿vieron cómo caía? Si, bay que apartarse de la planta".

“Y el coco de la planta que cae, uno hay que ir de carrera a recogerlo y de nuevo alejarse, porque a veces uno va a carrera y le cae delante de uno. Cuando ya suena crack, ya viene chocando en los palos los cocos. A veces no choca, no hace nada de bulla, recto nomás cae”.

“Hay bartos mosquitos, peto, cazadoras, apasanca. Hay abejas. A mi mamá en el centro le picó una grandota, abí estaba en la cáscara del coco, abí estaba, igual un ciempiés le pico a mi hermana. Igual allá en su chaquito de mi abuelita, le picó un alacrán” (Niños/as de 7 a 9 GCI).

Partido o quebrado de cocos

A medida que los niños y niñas van desarrollando ciertas destrezas también se van ocupando de esta tarea que supone un alto riesgo para su integridad física. En este marco, llama la atención que exista un 16% de niños y niñas entre siete y nueve años en comunidad y 22% en las barracas que realicen el partido o quebrado de cocos con el uso del machete. Más allá de las otras condiciones de trabajo, es una de las tareas que justifica la necesidad de erradicar el trabajo infantil y adolescente en la zafra.

“Cuando entras a recolectar, ¿qué haces tú? Mi papá va abriendo la senda y yo recojo los cocos. ¿Quién quiebra los cocos? Mi papá y yo. ¿Con qué quiebras? Con machete.

A mi me gusta más quebrar, recoger, vaciar y hacer senda”.

“¿Alguna de ustedes quiebra el coco? Hay algunos que son duros y tardan más. Y algunos son más blanditos. Los duros hacen rebotar” (Niños/as de 10 a 13 GCI).

“Su hijito de doce años, ¿qué hace cuando entra? Bueno, nosotros entramos los tres a juntar los cocos, yo y mi hijo nos quedamos juntando en una planta y mi esposo se va a otra y calculamos la carga que va a estar como en tres cajas y empezamos a quebrar los dos porque hasta yo quiebro los cocos con machete, es difícil, son duros” (Madre GCI).

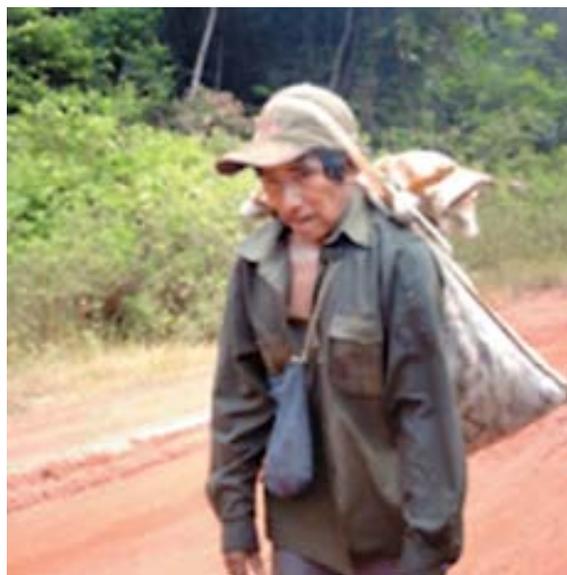
Selección y vaciado de la castaña

La selección y vaciado de la castaña son tareas complementarias al partido o quebrado de cocos, sencillas de realizar, pero muy importantes para verificar el estado de las castañas que contiene y descartar las que están dañadas antes del vaciado a las bolsas de carga. A pesar de ser una tarea en la que participa el 64% de los niños/as y adolescentes en las comunidades y el 76% en las barracas, al momento de hablar sobre sus actividades no le dan importancia a estas tareas, ya que su atención está captada por las actividades de riesgo o las que implican mayor esfuerzo.

Traslado de la castaña

El traslado de la castaña recolectada hacia los payoles, se considera una de las tareas más duras y riesgosas para la salud, ya que significa cargar elevados volúmenes de castaña con un enorme esfuerzo físico. Aquí se encuentra un importante porcentaje de niños/as y adolescentes a cargo de esta tarea, solamente entre los de siete a nueve años, el 49% en las comunidades y el 54% en las barracas participan en esta actividad, estos porcentajes son mucho más elevados en los demás grupos de edad.

La carga de cocos se realiza durante toda la jornada de trabajo aumentando el volumen a medida que se va cumpliendo el recorrido hasta el galpón o payol para hacer su depósito. Esta tarea se realiza con un equipo rústico de carga que permite soportar y distribuir el peso. Este equipo, llamado “marico” o “pancho”, consiste en una bolsa que se lleva en la espalda, unas veces con sujetadores o tirantes, que se usa a modo de chalecos, haciendo una especie de mochila y otras veces con un frentero, que es un sujetador de tela que sale de la bolsa y se coloca en la frente a modo de wincha para contener y equilibrar el peso con la resistencia del cuello, evitando que tire hacia atrás.



Se debe considerar también que caminar en el bosque requiere de cierta destreza pues son terrenos irregulares, cubiertos de ramas, grandes raíces, húmedos y con agua retenida por las permanentes lluvias de la época.

“¿Para ti habría mucha diferencia si ellos no van? Bueno, claro, sí, siempre, porque hay uno de 12 años, que más me ayuda, claro no tiene buena edad, es gordito pero le gusta cargar, el año pasado incluso, empecé cargando una caja, ya este año se cargó dos cajas, yo siempre le decía no cargues mucho, no papá yo tengo fuerza me dijo, claro no es necesario que yo le diga, porque uno no puede exigir, bueno, cargar tanto, no, lo que ellos puedan una caja, media caja, él me decía, no papá yo voy a llevar dos cajas. ¿Y los varones (adultos)? Yo, por ejemplo señora, le digo sin mentir cargo tres cajas, tres y media. Entonces, si tu hijo te ayuda con dos, ¿es una ayuda importante para ti? Es harto. Mire, yo con mi hijo nomás llevamos el dos cajas, yo tres cajas, son cinco cajas. ... Media caja nomás ya es ayuda” (Padres GCI).

Le ayudo a cargar, a quebrar, a vaciar, a recoger cocos. “¿Cuánto cargas por día? Seis cajas sacamos por día. ¿Qué cargas tú, marico o frentero? Frentero con pancho, pechero.

Yo uso marico. ¿Qué es más cómodo de cargar? El frentero y pechero, porque llevarlo así cargado cansa mucho, y más la distancia larga, nosotros vamos lejos, más el camino es feo para ir, puro pozos, barro, resbaloso” (Niños/as de 10 a 13 años GCI).

“Shirley, ¿en qué cargas? En bolsa. ¿Por qué usan lo que se pone en la frente? Para no caerse porque algunos se ponen el pancho y cuando es pesado le vence para atrás. ¿Lastima cargar esas bolsas? Lastima, claro pero hay que aguantarse” (Adolescentes GCI).

Es importante destacar la importancia que tiene la capacidad de carga de los niños/as y adolescentes para la productividad en la recolección. La unidad de medida estándar para estimar el volumen de carga de los castañeros está expresada en “cajas”, que contienen aproximadamente 23 kilos de castaña.

No fue posible estimar en la encuesta a hogares castañeros la capacidad de carga personal, puesto que los trabajadores, incluidos los niños/as y adolescentes, declaran volúmenes totales de producción del grupo familiar por jornada de trabajo. Sin embargo, se cuenta con una estimación aproximada a través de los instrumentos cualitativos. Esta información muestra que el padre carga tres cajas⁷⁴, (más o menos 69 kilos), mientras que la madre y los hijos tienen menor capacidad de carga, dependiendo de la edad y la constitución física.



Entre los niños y niñas de siete a nueve años, se encuentra una capacidad de carga de 1/2 a 2/3 de caja, es decir de 11 a 15 kilos, aproximadamente. Entre los de 10 a 13 años, la capacidad de carga se incrementa de 1 a 1 1/2 cajas (23 a 35 kilos) y entre los adolescentes llega a dos cajas (46 kilos). El peso de la carga estimada podría ser mayor cuando la castaña recogida ha permanecido mucho tiempo en el suelo y adquiere mayor humedad haciéndose más pesada.

Éste es otro factor de riesgo a favor de la eliminación del trabajo infantil y adolescente en la zafra; sin embargo, el beneficio que supone para las empresas y las familias para mejorar la productividad o los ingresos, respectivamente, actúa contrariamente a favor de su persistencia.

“¿Cuánto cargas tú? Una caja y media. ¿Y tu hijo? El se carga igual caja y media. Tu esposo, ¿cuánto lleva? Tres cajas. Entonces, más o menos ¿sacan seis entre los tres? Sí. ¿Qué significaría que no entre tu hijo de doce años? Bueno, ‘el todos los días sí nos acompañó”. “Yo entro con mi peladito que tiene once años. ¿Y cuánto significa su apoyo por día? Llenamos los dos, con ‘el. El me ayuda a cargar también, ‘él carga una caja y media y yo a veces cargo dos cajas. ¿Como una persona adulta es el apoyo que le da? Sí” (Madres GCI).

74 Algunos relatos mencionan que una persona adulta puede llegar a cargar hasta 4 cajas.

“Mi mamá va a castañar, igual se trae una caja. Y mi hermano la ayuda a mi mamá. Se va con ella solita por otra senda conmigo y a mí me da media caja y yo me voy solingo por una senda y mi mamá se va por otro lado, con su caja” (Niños de 7 a 9 años GCI).

“¿Cuánto cargabas tú? Una caja, a veces una caja y su poquito cargaba”.

“Si es cerquita, yo cargo una caja y media porque si es lejos duele la espalda y la cabeza. ¿Cuántas personas entran con tu papá? Mis dos hermanos y nosotras mis hermanas ¿En total? somos cinco. ¿Cuántas cajas sacan entre todos? Mi papá se carga dos porque está operado, mis dos hermanos se cargan a tres ¿Tú cuánto sacas? Una y un poquito más” (Niñas de 10 a 13 años GCI).

“¿Cuánto cargan? Yo cargo dos cajas. Yo obligada tenía que cargar porque a veces mi mamá traía una caja y media y yo dos, mi otro hermano dos y mi sobrinito venía delante primerito” (Adolescentes GCI).

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo, está asociada con la distancia entre los centros productivos y la ubicación de las viviendas y payoles ya sea en la barraca o en la comunidad; por ser la recolección una actividad familiar, las jornadas de trabajo de los niños/as y adolescentes son similares a la de los adultos (siete a ocho horas en promedio). La permanencia diaria en la recolección puede ser continua o discontinua, entre 7 de la mañana y 5 de la tarde, lo que también va a determinar sus hábitos de alimentación. Las jornadas cortas permiten tener actividades después de la zafra como el trabajo en el chaco, la pesca o la caza para el consumo familiar (Ver Cuadro 4.4.3).

La jornada de trabajo debe analizarse también a partir del tiempo de exposición a los peligros del bosque a los que están sometidos y los efectos psicológicos de la sensación de riesgo permanente con la cual viven y desarrollan sus tareas.

“Eso es lo que menos les gusta, ¿los animales? Yo he visto un anta, es como una vaca de grande. Nosotros cuando estábamos castañeando los chanchos de tropa nos salieron. Cuando estábamos castañeando mi primo vio la anta y ba disparado y fue rozando. A nosotros se nos ba aparecido el cuerpo espinó. Así se pararon sus espinos que tiene.”

“Yo me be enfermado una vez que me picaron aquí un peto tatu y aquí otro. Fiebre me ba dado. Unas cinco noches be estado con fiebre. ¿Como te ban curado? Con puro paracetamol. Al otro día estaba ya tranquilo, pero esto seguía rojo, era binchado y así una bola tenía.”

“¿A qué hora salen ustedes de castañar? A las doce. ¿Vuelves a almorzar? Si. ¿Y te vuelves a ir? Si”.

“¿A qué hora terminan? A las cinco. ¿Y a qué hora entran a la castaña? Siete íbamos a castañar”

Entre los temores más frecuentemente expresados se encuentran la caída de cocos, lo que significa sufrir golpes o fracturas que en algunos casos pueden acabar con la vida de las personas; la picadura de insectos, como la buna, mosquitos portadores de malaria y dengue, picadura de víboras o alacranes, cuya reacción provoca fiebres y fuertes dolores, así como el ataque de animales salvajes, como el jagueté, que es conocido en la zona como el “tigre”, y que suele atacar generalmente a los animales de corral, pero también a algunas personas. Estos temores, se han confirmado para el 3.2% de los niños/as y adolescentes que reportaron haber sufrido algún tipo de accidente durante la última recolección.

“Eso es lo que menos les gusta, ¿los animales? Yo he visto un anta, es como una vaca de grande. Nosotros cuando estábamos castañeando los chanchos de tropa nos salieron. Cuando estábamos castañeando mi primo vio la anta y ba disparado y fue rozando. A nosotros se nos ba aparecido el cuerpo espinó. Así se pararon sus espinos que tiene.”

“Yo me be enfermado una vez que me picaron aquí un peto tatu y aquí otro. Fiebre me ba dado. Unas cinco noches be estado con fiebre. ¿Como te ban curado? Con puro paracetamol. Al otro día estaba ya tranquilo, pero esto seguía rojo, era binchado y así una bola tenía”.

Cuadro: 4.4.3
Jornada de trabajo en la comunidad y en la barraca, 2006-2007 (En porcentaje)

HORAS TRABAJADAS	TOTAL		EDAD					
			7 a 9		10 a 13		14 a 17	
	Comunidad	Barraca	Comunidad	Barraca	Comunidad	Barraca	Comunidad	Barraca
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 hora	0,7	-	1,0	-	1,3	-	-	-
1 a 2 horas	0,8	0,6	-	2,0	0,6	0,7	1,4	-
2 a 3 horas	3,4	1,6	6,9	5,6	4,2	2,0	1,4	-
3 a 5 horas	23,3	13,8	27,6	12,8	22,7	14,6	22,2	13,5
5 a 8 horas	38,9	45,9	33,8	54,6	44,1	46,9	35,8	42,1
8 horas o más	32,9	38,1	30,7	25,0	27,1	35,8	39,2	44,4

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

"¿A qué hora salen ustedes de castañar? A las doce. ¿Vuelves a almorzar? Si. ¿Y te vuelves a ir? Si".

"¿A qué hora terminan? A las cinco. ¿Y a qué hora entran a la castaña? Siete íbamos a castañar"

"¿Y sus hermanos mayores hacen lo mismo que ustedes? Hacen más. ¿Cuál es la diferencia? Ellos se quedan todo el día a quebrar cocos. ¿Eso quiere decir que ustedes se quedaban menos tiempo? Si. ¿Hasta qué hora te quedabas tú? Hasta las once" (Niños/as de 7 a 9 años GCI).

"¿Tu entrabas con tus papás? Si entro, la mayoría de las veces salimos a las tres o dos." "A las cinco y media salgo. ¿Estas todo el día? Si. ¿Se llevan algo para comer? Si." "Me has dicho que sales a medio día, ¿Qué haces en la tarde ahí? Me voy a pescar" (Niños/as de 10 a 13 años GCI).

"Nosotros salimos a las nueve de mi casa y llegamos a las tres de la tarde. Retornamos a comer. ¿Qué distancia hay de ese lugar hasta tu casa? Hay a veces partes que son de una hora, media hora y uno sale con el desayuno hasta volver a la casa, normalmente nosotros llegamos hasta las tres o dos de la tarde estamos recién regresando" (Adolescentes GCI).

Tiempo de permanencia en la zafra

El tiempo de permanencia de los niños/as y adolescentes en la zafra es similar al de los adultos, al parecer la decisión de retornar a tiempo para el inicio de clases que se sobrepone a la etapa final de la zafra no está presente en la mayor parte de las familias. Si bien hay un promedio general de permanencia durante 70 días en la comunidad y 73 días en la barraca, para los menores estos promedios son de 67 días en ambos casos. Sin embargo, cerca de dos tercios de los menores trabajadores permanece en el bosque por un número menor de días independientemente del lugar de la colecta, para llegar a su lugar de residencia en el momento de inicio de las actividades escolares.

Los problemas de salud⁷⁵

Entrar a la zafra significa una posibilidad de adquirir malaria, una y otra vez, que golpea sus cuerpos con fiebres, dolores musculares y articulares, vómitos y falta de apetito. En este último periodo de recolección, un 21% de niños/as y adolescentes ha reportado haber enfermado, principalmente de malaria o paludismo (51,7%), las IRA's (Infecciones respiratorias agudas) (26,8%) y "la fiebre", que generalmente está asociada a los resfríos o las EDA's (Enfermedades diarreicas agudas).

"¿Se han enfermado cuando estaban en la castaña esta última vez que fueron? Si (responde varias) De la malaria (responden varias) Ustedes seis se enfermaron de malaria, y ¿donde les han atendido? Si. En el hospital. ¿Y tuvieron que salir de allá de la zafra? Si (responden algunas) O si no, nos daban remedios" (Niños/as de 7 a 9 GCI).

Las malas condiciones de nutrición con las que llegan a la zafra, más la baja calidad alimentaria durante estos meses de trabajo y el consumo de agua no tratada, dejan organismos vulnerables a las enfermedades, en algunos casos con efectos inmediatos a su retorno a los lugares de residencia habitual, o con secuelas que afectan su crecimiento y su vida adulta.

"¿Alguno de ustedes se ha enfermado? Yo me enfermé, por eso nos vinimos, porque nos íbamos a quedar nomás. ¿Qué te ha dado? Igual le daba a mi primo, pero él se quedó nomás. Ese día nos cogió la lluvia. ¿Y sabías qué se llamaba? Las amebas eran" (Niños/as de 7 a 9 GCI).

Encubierta en el carácter familiar del traslado a las áreas de recolección y en condiciones de trabajo peligrosas e insalubres en una geografía dispersa, esta actividad hace más vulnerable la situación de los niños trabajadores. Considerando que los requerimientos anuales de fuerza de trabajo están en aumento debido al aumento de los precios de la castaña en el mercado internacional, es posible predecir la persistencia del trabajo infantil y adolescente en la zafra, de no mediar políticas efectivas orientadas a su erradicación.

4.5. Trabajo infantil y adolescente en el beneficiado

El beneficiado de la castaña es una actividad que se realiza entre 8 y 12 meses en el año, dependiendo de la disponibilidad de materia prima y capacidad de procesamiento de las empresas. En los últimos años, las empresas han comenzado a prohibir el trabajo infantil para cumplir con las exigencias del mercado en cuanto a la inocuidad alimentaria y la aplicación de normas técnicas para evitar la contaminación y garantizar la calidad de la almendra, lo que conlleva un proceso libre de "manitos sucias", en la expresión de un entrevistado. Primero fueron las empresas con tecnología automatizada,

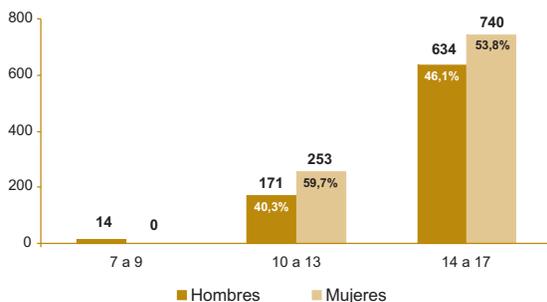
⁷⁵ La información más desagregada sobre las condiciones de salud en la zafra se desarrollan en una sección dedicada a este tema.

luego las empresas en proceso de modernización, y, lentamente, las empresas tradicionales que persiguen competir solamente por costos y no por calidad.

Este proceso está siendo facilitado por la sobreoferta de mano de obra adolescente originada en una transición demográfica que brinda oportunidades a las empresas para la sustitución de trabajo infantil por trabajo adolescente y juvenil, sin afectar sus estrategias de abaratamiento de costos laborales; si bien esto les permite acogerse a las normas vigentes que prohíben el trabajo infantil, todavía están muy lejos de aplicar aquéllas que regulan y protegen el trabajo adolescente.

De acuerdo a la encuesta a hogares castañeros, 1.812 niños y adolescentes trabajan en el beneficiado de la castaña, con una menor presencia de trabajo infantil que llega a 438 menores, en su mayoría comprendidos entre los 10 y 13 años. En comparación a otros momentos, casi ya no se encuentra a los menores de 10 años en el interior de las plantas. En relación a la zafra, estos trabajadores son en su mayoría mujeres (54,8%).

Gráfico 4.5.1
Trabajo de niños/as y adolescentes en el beneficiado por sexo, 2006



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Características del trabajo en el beneficiado

En esta sección se parte de un análisis de las características generales del trabajo, para luego

desarrollar las formas que éste asume diferenciando grupos de edad.

De acuerdo a los datos del estudio cuantitativo, el 98,4% de los niños/as y adolescentes trabajadores del beneficiado, son “ayudantes” de dueñas de cuenta⁷⁶, esto significa que no tienen relación de dependencia obrero-patronal directa con las empresas beneficiadoras. En efecto, apenas el 1,6% de los adolescentes declara tener un contrato directo con la empresa, lo que muestra una vez más que la subcontratación indirecta es la forma en que se eluden las obligaciones contractuales establecidas por ley.

La principal tarea desempeñada por los niños/as y adolescentes es el quebrado de la castaña (94,1%), lo que significa que alrededor de 1.695 niños alternan el uso de la maquinaria manual con otros parientes, entre éstos los hermanos y la dueña de cuenta.

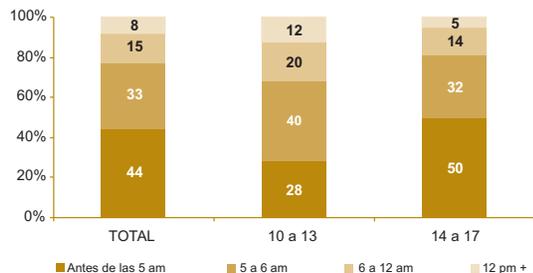
El quebrado de la castaña se realiza con la ayuda de una máquina quebradora, dentro de los galpones de las empresas instalados para este fin, donde se enfilan mesas y bancos de madera formando pequeños grupos de trabajadores en cada mesa. Este es un trabajo repetitivo, que obliga a una postura del cuerpo con una mínima movilidad física, sin la posibilidad de un respaldar de apoyo en los bancos, en un ambiente de altas temperaturas y en muchos casos con escasa o ninguna ventilación.

En cuanto a la jornada de trabajo de los niños/as y adolescentes, se encuentra que ésta comienza en horas de madrugada. El 77% inicia su jornada entre las 2 y 6 de la mañana, lo que significa que más de tres cuartas partes ingresan a las fábricas en horario nocturno. Solamente un 8% comienza su trabajo después del medio día, generalmente después de la salida de clases (Ver Gráfico 4.5.2).

⁷⁶ La “dueña de cuenta” es una trabajadora en relación de dependencia obrero patronal, dedicada al quebrado de almendra, con la facultad de contratar trabajadores a destajo como ayudantes de esta tarea, que por lo general son familiares.

Gráfico 4.5.2:

Horario de ingreso al beneficiado, 2006 (En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Es importante mencionar que las empresas beneficiadoras están normando el ingreso a partir de las 5 de la mañana. Si bien se ha verificado un acatamiento a esta medida por parte de algunos trabajadores, todavía es parcial debido a que prefieren seguir ingresando en las condiciones horarias anteriores, lo que les permitía trabajar en temperaturas más bajas que las que se registran en esta zona durante las horas de sol, cuando no existen sistemas adecuados de ventilación. Obviando este problema, con la definición de un nuevo horario de trabajo los empleadores se liberan de su responsabilidad sobre el horario de ingreso en desmedro de las condiciones laborales de los menores.

“¿A ti te entregan una cantidad? Depende de las máquinas, a veces están cabales, depende cuántas máquinas son. ¿Tu tienes esas tres horas tu propia máquina o es la misma máquina que utilizas con tu mamá? Son dos máquinas (Niños/as de 10 a 13 GCI).

“Lo que no nos gusta es madrugar, me gusta llegar de día porque da sueño, ¿Y el calor? Hay ventilador. ¿A qué hora es peor? Se siente cuando ya es eso de las doce, una o dos de la tarde se siente el calor. ¿Ustedes se sienten cómodas trabajando en ese ambiente? No, le falta los asientos, no son sillas sino son asientos sencillos y son altos y hacen doler a veces la espalda, por lo que uno va quebrando, y (uno) va de madrugada y a veces el sereno le afecta a uno, porque a veces uno se enferma de los pulmones, y sobre todo el asiento cansa y el brazo cansa por estar quebrando.”

“¿De qué edad es tu hermano? De catorce, de trece y de seis. ¿Van los tres a ayudar? Sí. ¿En el mismo horario o tienen diferente horario? En el mismo. ¿A las tres de la mañana? Sí. ¿Si tienen dos máquinas, cómo se organizan? Nos turnamos”

“¿En qué horario van? Todo el día, a las dos salen, entra cinco (de la mañana) y sale a las dos. ¿Todas entran a las cinco? Sí. (Responden todas). Primero se madrugaba y ahora ya no se madruga, ahora se va a las cinco o si no a las seis” (Adolescentes GCI).

El promedio es de seis horas trabajadas, con una capacidad de producción de almendra de 12,35 Kg/día. Los hombres con un promedio de 6,35 horas trabajadas alcanzan una producción de 13,73 Kg/día, y las mujeres con 5,86 horas trabajadas alcanzan una producción de 11,19 kilos (Ver Cuadro 4.5.1). El 71% de los niños/as y adolescentes asiste al beneficiado durante cinco días y 22% durante seis días por semana.

Cuadro: 4.5.1
Horas de trabajo y productividad diaria en el beneficiado, 2006

TRABAJO/ PRODUCTIVIDAD	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
Promedio de horas trabajadas	6,1	6,4	5,9
Promedio de Kg producidos por día	12,4	13,7	11,2

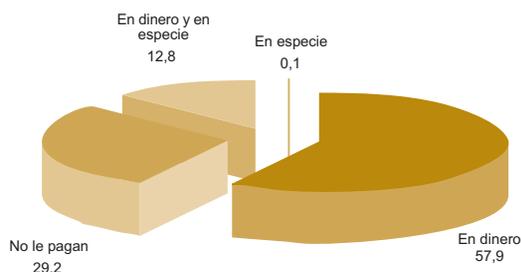
Fuente: EHC - CEDLA, 2007

“Digame, ¿desde esta prohibición ustedes ven que los jovencitos entre 14 y 17 han aumentado como ayudantes, se estaría reemplazando con ellos esa mano de obra de los chicos? Sí, por ejemplo en las empresas grandes se ve entrar barto jovencito trabajando de 14 años. ¿Y eso es nuevo? Sí, eso es nuevo, como le dije ellos ya pueden ganar su sueldo y hay turnos, ellos van al colegio en la mañana hasta medio día y a las 2 de la tarde ingresan” (DFF).

Respecto a las formas de remuneración, el 57,9% de los niños/as y adolescentes recibe dinero como pago por su trabajo; 12,8% recibe dinero y especies, mientras que el 29,2% no recibe ningún pago, porcentaje que asciende al 36% en las mujeres (Ver Gráfico 4.5.3). También se evidencia que el promedio de ingreso para los hombres es de 217,92 Bs mientras que para las mujeres disminuye a 162,28 Bs. Sin embargo, para más de la mitad, los ingresos no pasan de 120 Bs.

En la mayoría de los casos contribuyen con su trabajo a la generación de un ingreso familiar y la remuneración monetaria que declaran suele ser una asignación para gastos que no adquiere la forma de salario. Esta característica ayuda a que no tengan una identidad como trabajadores sometidos a un régimen de explotación de su fuerza de trabajo.

Gráfico 4.5.3:
Formas de pago a los NNA's en el beneficiado, 2006
(En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Niños y niñas de 10 a 13 años en el beneficiado

En general, los niños y niñas comprendidos en esta edad conocen la restricción de ingreso para los menores de 14 años, aunque afirman que algunas fábricas les permite el ingreso, situación que aprovechan para continuar trabajando en el beneficiado (5,8%), con una participación de 59.6% de mujeres y 40.3% de hombres. Estos menores se ocupan del quebrado, recorte y selección de la almendra en ese orden de importancia.

“Nosotros vamos y les ayudamos a quebrar, le ayudamos a recortar (responden varios). ¿Van? Sí, ya no dejan entrar ya, desde el año pasado. Allá donde el... dicen que dejan entrar, allí quebraba mi mamá y yo iba a ayudarlo. Yo estoy yendo todavía. ¿A cuál estás yendo tú? A... el galpón grande (Niños de 10 a 13 GCI).

“Hace unas tres semanas vino el inspector de trabajo y se hizo la reunión general en la que impartió sobre los horarios, sobre que los niños no tienen que trabajar, les explicó a todos sus derechos. Pero pese a eso alguna que otra inspección siempre se escapa, pese a que el portero también controla desde la entrada ‘cuántos años tienes, chiquito’... pero no les dan su carnet de identidad, otros, por el mismo clima aparentan no tener 14 años sino tener más o los de 11 aparentan tener 14,15,16. Estamos de acuerdo, aparte, el gerente no quiere pagar las multas obviamente” (E1).

El inicio de la jornada laboral muestra que el 67,2% ingresa entre las 2 y 6 de la mañana, en proporciones similares entre hombres y mujeres; el 20% ingresa entre las 6 y 8 de la mañana y 11,5% ingresa por la tarde.

El 30% trabaja hasta cuatro horas diarias, haciendo una jornada laboral de medio tiempo; el 47% trabaja hasta las ocho horas, considerada como una jornada completa de trabajo y, finalmente, el 23% trabaja más de ocho horas (14% entre las mujeres, 36% entre los hombres). Es decir, que cuando los niños trabajan lo hacen por jornadas similares a las de los adultos.

“Ruben, ¿te levantas así tan temprano como él? A las dos de la mañana. ¿Y a qué hora te acuestas? A las diez de la noche. ¿Y qué haces? Vengo acá a la beneficiadora ¿Y basta qué hora estás? Hasta las cinco de la tarde. ¿Estudias en la mañana? Mañana todo el año, nunca he estudiado en la tarde. Entonces, te vas en la mañana al colegio ¿y qué haces después? Me vengo acá (a la beneficiadora) a ayudarlo a mi mamá (Niños de 10 a 13 GCI).

En cuanto a su capacidad productiva, podemos ver que el promedio de horas de trabajo es de 6,38 horas diarias, con una capacidad de producción de 10,02 kilos de almendra quebrada, en las que la diferencia entre los hombres y las mujeres tiene un distanciamiento notable en su capacidad de producción ya que las mujeres con 5,57 horas de trabajo alcanzan una producción de sólo 8,29 kilos quebrados, mientras que los hombres con sólo dos horas más de trabajo, logran una producción de 14,47 kilos (Ver Cuadro 4.5.2).

Cuadro: 4.5.2
Horas de trabajo y productividad diaria de niños y niñas de 10 a 13 años en el beneficiado, 2006

TRABAJO/ PRODUCTIVIDAD	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
Promedio de horas trabajadas	6,38	7,53	5,57
Promedio de Kg producidos por día	10,02	14,47	8,29

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Esta actividad productiva no reditúa un pago en dinero o en especie al 59% de las niñas, ni al 31% de los hombres. Quienes reciben algún pago en dinero obtienen en promedio 139,6 Bs., por concepto de asignación familiar.

El Cuadro 4.5.3 resume las características del trabajo de niños de 10 a 13 años revisadas hasta ahora:

Cuadro: 4.5.3
Indicadores laborales de niños y niñas de 10 a 13 años en el beneficiado, 2006

INDICADORES LABORALES	TOTAL	SEXO	
		Hombres	Mujeres
Nº de trabajadores en el beneficiado	424	171	253
% de participación del total de la fuerza de trabajo del beneficiado	5,7	2,3	3,4
TAREAS PRODUCTIVAS			
% de participación en tareas de quebrado de castaña	91,2	94,2	89,0
% de participación en tareas de selección de almendra sin cáscara	59,5	47,8	67,9
% de participación en tareas de recorte de almendra	50,5	51,3	49,9
JORNADAS DE TRABAJO			
% de niños/as que ingresan antes de las 6 a.m. a las beneficiadoras	68,3	64,8	70,9
% de niños/as que trabajan más de 8 horas por día	23,0	36,5	13,5
Capacidad de quebrado horas/kilos	6,4 Hrs./10,02 Kg.	7,5 Hrs./14,5 Kg.	5,6 Hrs./8,3 Kg.
REMUNERACIÓN			
Forma de pago	No le pagan: 48% En dinero: 42% En dinero y en especie: 10%	No le pagan: 31% En dinero: 66% En dinero y en especie: 2.3%	No le pagan: 59% En dinero: 25% En dinero y en especie: 16%
PROMEDIO DE INGRESO EN Bs	139,6 Bs/mes	141,6 Bs/ mes	136,2 Bs /mes

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Trabajo adolescente en el beneficiado

Entre los adolescentes que trabajan en el beneficiado, el 54% son mujeres y 46% hombres. De este total, el 98,4 % son ayudantes, y solamente el 1,6% son dueños de cuenta o son sujetos de contratación directa. Generalmente se dedican al quebrado, selección y recorte de la almendra y, en porcentajes menores, a la preselección de la almendra, embolsado y deshidratado en los hornos. El inicio de su jornada laboral, muestra que el 80,9% ingresa al beneficiado antes de las 6 de la mañana. El 36% trabaja hasta cuatro horas diarias, el 47% hasta ocho horas, y el 16% trabaja más de ocho hrs.

"¿El año pasado ibas? Iba en la mañana y me volvía a las once. ¿A qué hora ibas? A veces (de) madrugaba con mi mamá a las tres, los viernes entrábamos a las dos" (Adolescente GCI).

Con un promedio de seis horas diarias de trabajo, los adolescentes logran una producción de 12,8 kilos de almendra quebrada, con pocas variaciones entre hombres y mujeres (Ver Cuadro 4.5.4).

Las diferencias entre hombres y mujeres adolescentes respecto a la remuneración es notoria, ya que el 71% de

los hombres recibe pago en dinero, frente a 57% de las mujeres; así también el promedio de ingreso por mes es de 166,60 Bs para las mujeres, mientras que entre los hombres es de 236,74 Bs.

Cuadro: 4.5.4
Horas de trabajo y productividad diaria de los adolescentes en el beneficiado, 2006

TRABAJO/ PRODUCTIVIDAD	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
Promedio de horas trabajadas	6,04	6,12	5,96
Promedio de Kg producidos por día	12,80	13,65	11,92

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

El trabajo con relación de dependencia, aparece solamente en las empresas intensivas en capital que tienen una selectividad en favor de los adolescentes y jóvenes de ambos sexos, con mayor nivel educativo, para ser ocupados como "loneros", es decir, para tareas de selección de la almendra sin cáscara en una cadena de montaje automatizada, con una jornada de cuatro horas al día.

Cuadro: 4.5.5
Indicadores laborales de los adolescentes trabajadores del beneficiado, 2006

INDICADORES LABORALES	TOTAL	SEXO	
		Hombres	Mujeres
Nº de trabajadores en el beneficiado	1.374	634	740
% de participación del total de la fuerza de trabajo del beneficiado	18,7	8,6	10,1
TAREAS PRODUCTIVAS			
% de participación en tareas de quebrado de castaña	94,9	95,9	94,0
% de participación en tareas de selección de almendra sin cáscara	54,7	41,3	66,1
% de participación en tareas de recorte de almendra	43,5	29,1	55,9
JORNADAS DE TRABAJO			
% de adolescentes que ingresan antes de las 6 a.m. a las beneficiadoras	80,9	86,7	76,0
% de adolescentes que trabajan más de 8 horas por día	16,3	19,5	13,6
Capacidad de quebrado horas/kilos	6,0 Hrs./12,8 Kg.	6,1 Hrs./13,7 Kg.	5,9 Hrs./11,9 Kg.
REMUNERACIÓN			
Forma de pago	No le pagan: 23% En dinero: 63% En dinero y en especies: 14% En especie: 0,2%	No le pagan: 17% En dinero: 71% En dinero y en especies: 12%	No le pagan: 28% En dinero: 57% En dinero y en especies: 15% En especie: 0,3%
PROMEDIO DE INGRESO EN Bs	201,8 Bs/mes	236,7 Bs/ mes	166,6 Bs /mes

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

El acomodo de las familias a las nuevas exigencias empresariales por la salida de los niños ha sido lento, sobre todo en aquellas en las que los menores son la única mano de obra complementaria a la de los jefes de hogar, de allí que todavía se encuentra todavía a niños en actividad.

Sin embargo, se puede afirmar que la tendencia se dirige hacia la desaparición del trabajo infantil en el beneficiado en el mediano plazo. En el corto plazo, se requiere de una fiscalización efectiva de las instancias responsables de la promoción y defensa de los derechos de los niños/as y adolescentes⁷⁷, aprovechando el discurso/práctica de las empresas líderes de sujeción a las normas internas y exigencias externas.

4.6. Trabajo infantil y adolescente fuera de la cadena de la castaña

El trabajo infantil y adolescente fuera del circuito de la castaña debe ser comprendido en el contexto más inmediato de las condiciones de ingreso y de vida de los trabajadores adultos de los hogares castañeros. En algunos casos, el trabajo de los niños/as y adolescentes en la zafra y el beneficiado se complementa en el ciclo anual con ocupaciones en otros rubros de actividad. En otros, la actividad productiva solamente se realiza en rubros diferentes al circuito de la castaña.

Composición y características del trabajo infantil y adolescente fuera del circuito de la castaña

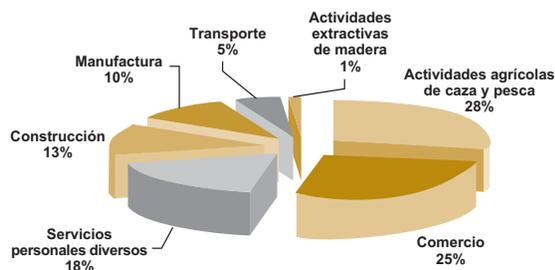
De una población de 14.275 niños/as y adolescentes, 3.264 (22,8%) trabaja en rubros no castañeros. Este

77 El Ministerio de Trabajo, a través de la Comisión Nacional de Erradicación de Trabajo Infantil. También el Código del Niño, Niña y Adolescente establece que las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, a cargo de los gobiernos municipales, son las instancias responsables de la promoción y defensa de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

grupo está conformado por 1.403 que trabajan fuera del circuito de la castaña (42,9%), a éstos se suman 1.503 que combinan el trabajo en la recolección con otros rubros de actividad (46%), siendo la combinación más frecuente; 186 combina la recolección y el beneficiado con el trabajo en otros rubros (5,7%); y el resto combina otras actividades con el beneficiado (5,3%) (Ver Cuadros 4.6.1 y 4.6.2 y Gráfico 4.6.1).

Los principales rubros de actividad son, en orden de importancia, las actividades agrícolas, caza y pesca, el comercio y los servicios personales diversos (Ver Cuadro 4.6.2). En promedio, son siete meses de trabajo en estas actividades, pero se observa que el 69% trabaja hasta nueve meses del año, lo que indica que son actividades que pueden complementarse con el trabajo en la recolección.

Gráfico 4.6.1:
Actividades laborales fuera del circuito de la castaña, 2006



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Cuadro: 4.6.2
Rubros de trabajo por sexo fuera del circuito de la castaña, 2006 (En porcentaje)

RUBROS	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
% de trabajadores respecto al total de NNA's	22,9	29,9	15,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Actividades agrícolas de caza y pesca	28,2	28,7	27,3
Comercio	24,6	22,3	29,1
Servicios personales diversos	17,9	13,6	26,3
Construcción	13,2	19,7	0,3
Manufactura	10,1	6,7	16,9
Transporte	4,7	7,0	-
Actividades extractivas de madera	1,3	2,0	-

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

“Trabajaba más antes, cuando ya no quiebran hasta el otro año, yo trabajaba en la carpintería y me daban 10 pesos al día. Todos los sábados a mí me pagaban, de lunes a sábado 60 bolivianos me pagaban” (Niños de 10 a 13 años GCI).

El promedio de ingresos entre quienes reciben un salario es de 529,9 Bs, con una diferencia sustancial por sexos, puesto que las mujeres solo reciben en promedio 351,7 Bs, en comparación con los hombres, que perciben en promedio 603,1 Bs, y no se observan diferencias destacables por grupo de edad; claramente estos montos de ingreso son significativamente más elevados que los que obtienen en el circuito de la castaña, lo que muestra el grado de subvaloración de su trabajo tanto en la zafra como en el beneficiado (Ver Cuadro 4.6.3).

Cuadro: 4.6.1
Trabajo infantil y adolescente por actividad, dentro y fuera de la cadena productiva de la castaña, 2006

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL	PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE LA CASTAÑA			
		Recolección y beneficiado	Sólo recolección	Sólo beneficiado	Sólo otras actividades
TOTAL NNA'S QUE TRABAJAN EN OTRAS ACTIVIDADES	3.264	186	1.503	174	1.403
TOTAL NNA'S DE LA POBLACIÓN CASTAÑERA	14.275	885	5.790	927	6.673
Actividades agrícolas, caza y pesca	921	10	707	-	205
Comercio	803	27	292	57	428
Transporte	152	-	38	10	105
Construcción	431	44	167	26	194
Actividades extractivas de madera	43	2	-	-	41
Servicios personales diversos	583	49	144	59	331
Manufactura	331	54	155	22	99
Ninguna actividad	11.010	699	4.286	754	5.271

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Cuadro: 4.6.3
Ingreso promedio de niños/as y adolescentes fuera del circuito de la castaña, 2006 (En bolivianos)

NIÑOS/AS Y ADOLESCENTES	TOTAL	EDAD		
		7 a 9	10 a 13	14 a 17
PROMEDIO TOTAL	529,9	157,4	383,2	765,9
Hombres	603,1	187,8	461,7	885,3
Mujeres	351,7	62,6	144,6	535,5

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Más de dos tercios de los niños y adolescentes trabajadores administran directamente sus ingresos utilizando su dinero, principalmente para fines personales o cubriendo gastos de material escolar, vestimenta; también se observa que se usa para contribuir a los gastos del hogar ya que un 32% los entregan a sus padres (Ver Cuadro 4.6.4).

Cuadro: 4.6.4
Destino de los ingresos de niños/as y adolescentes, 2006 (En porcentaje)

DESTINO DE LO INGRESOS	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
No gana dinero	44,0	37,4	51,0
Vestimenta	39,3	40,2	38,4
Educación	20,9	27,4	14,2
Alimentación	12,1	10,1	14,1
Apoyo a la familia	7,6	9,5	5,7
Actividades sociales / recreativas	4,9	8,5	1,2
Transporte	1,1	1,3	0,9
Ahorro	1,1	0,8	1,3
Salud	0,6	-	1,3
Juguetes	0,2	0,5	-

Fuente: EHC - CEDLA, 2007. Respuestas en base múltiple

“En este trabajo que han tenido, ¿les pagaban directamente a ustedes en efectivo? Si. (Responden varias). Diana: yo antes le daba a mi mamá, a veces está mal y se la doy para que compre, porque a veces no tiene ni un pesito. ¿Entonces aportas a tu casa? Si. Esther: Se lo daba a mi mamá mi dinero, lo que ganaba”.

“Yo igual juntaba para mis materiales, me compraba ropa, zapatos y le daba a mi mamá a veces para la comida. ¿En qué otras cosas más gastan lo que les pagan? Para nuestros recreos” (Niñas de 10 a 13, GCI urbano).

Niños y niñas de siete a nueve años en actividades agrícolas y de comercio

El 13,5% de los niños/as de siete a nueve años (574) trabaja en diversas actividades, 63% de los cuales son hombres. En el área urbana, destaca su participación en el comercio de alimentos elaborados en su núcleo familiar y otros productos; la venta se realiza en sus propias viviendas, en puestos callejeros o como vendedores ambulantes. En el área rural la participación se concentra en las actividades agrícolas (Ver Cuadro 4.6.5).

Cuadro: 4.6.5
Rubros de trabajo por sexo, niños/as de 7 a 9 años, 2006 (En porcentaje)

RUBROS	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
% de trabajadores respecto al total de NNA's	13,5	17,0	9,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Actividades agrícolas de caza y pesca	29,6	24,9	37,8
Comercio	50,8	54,4	44,6
Servicios personales diversos	5,5	1,5	12,4
Construcción	6,1	9,6	-
Manufactura	1,9	0,0	5,2
Transporte	6,1	9,6	-

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

“¿Ustedes venden algo en vez de trabajar en la beneficiadora? Yo vendo comida. ¿Quién prepara la comida que vendes? Mi mamá. ¿Qué es lo que venden? Pescado, chancho. ¿Tú sola vendes? Con mi hermano. ¿Cuántos años tiene tu hermano? Diez ¿Dónde venden? Abi donde bay bartas mesitas. ¿Tienes un puesto? Si, un puestito” (Niña de 7 a 9 años GCI).

Niños y niñas de 10 a 13 años en actividades agrícolas, comercio y servicios

El 23,3% de los niños/as de esta edad trabaja en diversas actividades, siendo las principales las agrícolas, comercio, servicios y construcción, con una participación más alta de los hombres (69,7%). El promedio de ingreso entre quienes reciben un salario asciende a 383,1 Bs mensuales (Ver Cuadros 4.6.6 y 4.6.3). El trabajo agrícola que ocupa a un tercio de los

niños/as, consiste en el apoyo al cultivo y la cosecha de los productos de la zona, en las parcelas o tierras de la familia.

Cuadro: 4.6.6
Rubros de trabajo por sexo, niños/as de 10 a 13 años, 2006 (En porcentaje)

RUBROS	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
% de trabajadores respecto al total de NNA's	23,3	31,3	14,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Actividades agrícolas de caza y pesca	33,9	33,7	34,4
Comercio	29,4	29,4	29,3
Servicios personales diversos	14,1	12,3	17,9
Construcción	12,6	18,2	-
Manufactura	7,8	3,3	18,4
Transporte	0,8	1,1	-
Actividades extractivas de madera	1,4	2,0	-

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

"En la tarde, ¿qué haces cuando llegas del colegio? Me pongo un rato a carpir, a ayudarlo a mi papá, voy al chaco a arrancar yuca, ¿Qué cultivan en tu casa? Yuca, maíz, arroz ¿Eso es lo que da la región? Sí, (responden varios), plátano igual. - Plátano, yuca, guineo - Frijol, arroz. - Sandía igual. - Pepino también. - Si usted siembra en estas tierras, puede sembrar y ella da nomás cualquier fruta de estación.

¿Entonces vas a la escuela en la mañana? Sí. ¿Qué haces cuando llegas de la escuela? Me llevan al chaco, a escoger arroz. ¿Sacan arroz? Sí. - Se cosecha con cuchillo. ¿Como es la planta de arroz? Es grande, son algunos. - Así son sus raicitas, y ahí la penca. - Para sembrarlo con máquina, hay unas máquinas que eso cava y va poniendo el arroz en la tierra y eso va naciendo basta que produce" (Niños de 10 a 13 años GCI).

El comercio absorbe a otro tercio de niños/as, en actividades similares a las del grupo de 7 a 9 años. Finalmente, los servicios (limpieza, cuidado de niños y actividades domésticas en hogares de terceros), ocupan al 14% de los menores en estas edades.

"Cuando no está la época de quebrado, ¿qué hacen? Yo me voy a vender refrescos. Vendemos comida de noche, mi mamá y yo le voy a ayudar. Le ayudo a una señora, que es un bar y a las once me voy a mi casa y me da 5 Bs. ¿De la noche? No, de la mañana ¿A qué hora vas donde esa señora? A las siete. Así, jalando agua, ayudarlo a enjuagar los platos, a calentar el fuego. Por día me pagaba. Juan Daniel: yo trabajaba con un señor, de arenero, así cargando arena. ¿Cuánto cargabas? Poquito cargaba. ¿De donde a donde llevas la arena? A una camioneta la llevaba, a veces para las casas compran. ¿De qué tamaño son las bolsas que cargas? Son chiquitas. De este tamaño ¿Sabes cuánto pesaban esas bolsas, estaba escrito en las bolsas el peso? No, no tenía escrito".

"¿Trabajan en algo? Sí, yo trabajo en una construcción con Moisés. ¿Tú, Rubén? Allá en una construcción. ¿Qué haces tú? Hacer la mezcla, acarrear ladrillos" (Niños de 10 a 13 años GCI).

"¿Tienen otro trabajo fuera de la beneficiadora? Algunas trabajamos, ¿En qué? Yo estaba trabajando por la plaza Santa Cruz. Solamente atendía a un niño. ¿Cuánto tiempo has trabajado ahí? Dos meses nomás. El año pasado" (Niñas de 10 a 13 años GCI).

Los adolescentes en actividades productivas diversas

La presencia laboral de los adolescentes en actividades productivas fuera del circuito de la castaña es la más alta y alcanza a un 31%, equivalente a 1.426 personas con una participación predominante masculina (65%). Entre las actividades que los ocupan están las de servicios personales, agricultura, construcción y la manufactura, con una división típica del trabajo por sexos, con un promedio de ingreso de 765,9 Bs (Ver Cuadros 4.6.7 y 4.6.3).

En este grupo se hace visible el abandono escolar por razones laborales debido a las jornadas de trabajo prolongadas, la incompatibilidad de horarios o el poco tiempo disponible para cumplir obligaciones de la escuela.

Cuadro: 4.6.7
Rubros de trabajo por sexo, adolescentes, 2006 (En porcentaje)

RUBROS	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
% de trabajadores respecto al total de adolescentes	31,1	39,9	22,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Actividades agrícolas de caza y pesca	22,6	25,5	17,3
Comercio	9,9	3,1	22,5
Servicios personales diversos	26,2	19,5	38,6
Construcción	16,5	25,0	0,8
Manufactura	15,5	12,6	20,8
Transporte	7,5	11,5	-
Actividades extractivas de madera	1,8	2,8	-

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

"Yo ya no quería estudiar, quería dedicarme a mi trabajo, mucho desgaste, desde las siete de la noche hasta le media noche, Trabaje un año de albañilería con mi primo, unos cinco meses, es que hay un desagüe que hemos construido y a los cinco meses me pagaron. Gracias a Dios, era un proyecto bien grande para nosotros, sobre todo a los contratistas y para sus ayudantes, ellos me pagaron treinta y cinco al día.

¿Vas en la mañana al colegio? Sí. ¿Qué haces después del colegio? Cuando llego del colegio lavo mi ropa, y después me voy donde mi tía a ayudarlo en su venta. ¿Qué vende? Comida, empanada, refrescos y otras cosas ¿Tú le ayudas a preparar los alimentos? No".

“Yo trabajo vendiendo gasolina. Me fui hoy a las cinco y media de la madrugada y he vuelto a las siete. ¿De la noche? Sí. ¿En todo el día no vas a tu casa? Nada. A veces vuelvo más temprano, vuelvo a las tres o vuelvo a las once en la tarde. ¿Como cobras? Comencé con cuarenta pesos que me dio mi mamá. Yo vendo y eso lo recibo. ¿Tienes un capital invertido? Sí. ¿Cuánto te queda de ganancia? Yo invierto trescientos bolivianos. ¿Qué haces con el dinero que ganas? Es de mi nomás” (Adolescentes, GCI urbano).

“A veces voy al chaco tras que salgo de la escuela. ¿Qué producción tiene en tu chaco? Plátano, yuca, maíz, arroz. ¿Qué otra actividad tienes en el día? A veces cuando no voy, me pongo a carpir ahí en mi casa. ¿Y en qué cosas ayudas en tu casa? Acarrear agua, partir leña” (Adolescentes, GCI rural).

4.7. Trabajo reproductivo de niños, niñas y adolescentes

La actividad reproductiva es otro de los ámbitos de trabajo invisible donde los derechos de los niños/as y adolescentes son vulnerados con frecuencia. El estudio permitió conocer estas actividades al interior de los hogares castañeros tanto en el área urbana como rural.

“Uno viene a hacer el desayuno y a los que se quedan en casa (los hijos) uno tiene que decirles qué es lo que van a hacer, para hacer el almuerzo y uno lo hace... Tiene nueve y se queda con mi nieta que tiene tres añitos” (Madres beneficiado GCI).

Delimitación de actividades reproductivas según su complejidad

- a) **Actividades de apoyo:** Son tareas que podrían ser desarrolladas sin comprometer esfuerzo ni riesgo, como las personales (tender la cama, arreglar la ropa) y otras de apoyo realizadas por alguna otra persona dentro del hogar.
- b) **Labores primarias:** Son tareas que comprometen mayor responsabilidad, destreza y cuidado, pero que no demandan gran esfuerzo físico ni riesgos para la salud, como las tareas de aseo general de la casa, lavado los platos y utensilios de cocina, lavado de la ropa personal etc., y el cuidado de la higiene de los niños y niñas más pequeñas (no bebés).
- c) **Labores complejas:** Son tareas que implican alto grado de responsabilidad, riesgo y esfuerzo, como es el cuidado de bebés, preparado de alimentos (cocinar), lavado de la ropa familiar, encendido del fuego, atizado y el partido de leña.

Considerando esta clasificación, las experiencias narradas por los niños/as de 7 a 9 años sobre su cotidianidad están impregnadas de actividades de apoyo, primarias y complejas que muestran el inicio de una actividad reproductiva que los acompañará por todo el paso de su niñez y adolescencia, como se confirma en las experiencias de los niños/as de 10 a 13 años y de los adolescentes.

Se evidencia que las actividades domésticas complejas que se inician a temprana edad (incluso antes de los siete años) están totalmente naturalizadas y son asumidas como parte de la actividad familiar.

“...vamos a algunas casas y las niñas menores de siete años cargan a su hermanito de seis, siete u ocho meses, porque la mamá está quebrando almendra y el papá está por allá baciendo su trabajo” (Gerente de Red de Salud – Puerto Rico).

La figura determinante para la realización del trabajo infantil reproductivo suele ser la madre, quien transmite sus conocimientos y organiza a los hijos en torno a sus necesidades, desde su propio trabajo productivo.

“Mi hijito asea la casa y hace sus tareas, él está ahí en la casa cuidando, siempre hay otros pequeños (a quienes cuidar), eso es lo que realiza, es asear la casa, lavar los servicios, él ya tiene once años”. (Responde otra madre) “Y si sabe cocinar uno le ordena que haga siquiera un arroz” (Madres beneficiado GCI).

Trabajo reproductivo de niños y niñas de 7 a 9 años en hogares urbanos y rurales

En el área urbana, los niños de siete a nueve años que no participan en las actividades productivas realizan junto a sus hermanos mayores las tareas reproductivas en sus hogares. En el área rural, además de estas tareas, también están involucrados en la producción agrícola familiar. Casi todos tienen, además, como parte de su cotidianidad, las actividades escolares.

Entre las actividades que realizan están aquellas que pueden llamarse propias de su edad, como tender su cama, barrer o acomodar su ropa. Pero lamentablemente están combinadas con otras que exigen un grado de responsabilidad y esfuerzo que a su edad no les corresponde, como el lavado de los platos de la familia, el barrido de la casa, el lavado de su ropa, expresado

por los propios niños como "los oficios", además del cuidado de los otros hermanos menores. Por si fuera poco, a éstas se suman actividades complejas tales como el cocinar para ellos y el resto de la familia, cuidar a los bebés, que implica un riesgo para el propio bebé, y la atención y lavado de la ropa familiar que demanda mayor esfuerzo físico. Estas dos últimas recaen principalmente en las niñas.

No se ha encontrado una diferencia sustancial entre los niños y niñas del área urbana y la rural, sólo basta mencionar que el acarreo de agua y sobre todo el corte de la vegetación o maleza circundante a las viviendas y los cultivos son tareas generalmente asignadas a los hombres en el área rural.

"Mis hermanos nomás paran en mi casa, mi mamá y mi hermana la más grande se van con mi tía y yo me quedo a cuidar a mi primito que tiene tres meses. . . Yo nomás soy la que le cuido más, porque a mi me lo dejan porque ellos no saben cómo criar un bebé ¿Son más chiquitos? No, ya son grandes, sólo tengo un hombrerito, mi hermanito" (Niñas de 7 a 9 años, GCI urbano).

"Le ayudo a lavar los platos, lo cuido a mi hermanito, lavo la ropa, de ahí me vengo, lo baño a mi hermanito con agua tibiecita. ¿Quién les ha enseñado a bañarlos? Mi mamá. ¿Qué les han explicado? Que, primero ponga la caldera con agua y cuando este tibia lo saque y la eche a la bañera y que lo tome a mi hermanito y lo bañe. ¿Saben cómo agarrarlos? Si. Mostrame como si estarías agarrando al bebé para bañarle. Así, así le echo el agua, mi mamá me enseñó a bacerlo (La niña hace el ejercicio)".

"Tengo nueve años, yo soy la mayor. . . Yo barro, lavo la ropa de mi hermano, lo baño, tiendo la ropa, hago arroz, hago a veces bife. ¿Tu lo bañas a tu hermanito de siete meses? Si, desde que era más chiquito ¿Como lo bañas? En una banerita, pero casi ya no le hace, ya es grande. ¿Alguien te ayuda a bañarlo? No. Mi mamá se va a trabajar al cbaco" (Niñas de 7 a 9 años, GCI rural).

En cuanto a la elaboración de los alimentos, se observa que la mayoría de los niños ya sabe cocinar por lo menos alimentos básicos, como la preparación de arroz y otros alimentos, aunque no lo expresan como una actividad habitual.

"Yo hago bife. - Hago ensalada - Yo loco. - Yo hago arroz. ¿Pero bacen arroz o calientan lo que ya está becho? Todo lo bacemos. ¿Desde que se tuesta lo bacen? Si ¿Se les ha quemado alguna vez? No" (Niños de 7 a 9 años, GCI urbano).

"A lavar los platos, a cocinar. En el almuerzo, cocino a las once. ¿Y a qué hora vas al colegio? A las 2 toca la campana y ya. ¿Qué has cocinado hoy día? Arroz con carne. ¿Quiénes almuerzan en tu casa? Mi hermano y mi madre. ¿Cuántos años tiene tu hermano? Diecinueve y el otro diecisiete. ¿Y ellos qué hacen? Se van a la escuela. ¿Y en la tarde qué hacen ellos? Se van a trabajar".



"Cuando mi mamá se va a lavar yo cocino. La espero con el almuerzo, llega y se sienta a comer" (Niñas de 7 a 9 años, GCI rural).

En el área urbana, las actividades reproductivas se desarrollan en hogares donde se evidencia la ausencia de una figura adulta por las largas jornadas en las que se quedan solos. Los datos recogidos confirman que el 34% se queda sólo en compañía de hermanos menores de 14 años o muchas veces de casi la misma edad, acompañándose entre sí y organizándose alrededor de las actividades domésticas y sus deberes escolares.

"¿Después (del colegio) donde van? A mi casa, de ahí lavo mis platos, barro. ¿Tu mamá está al medio día? No, ella se va y yo me quedo con mi hermana, se va ella a su trabajo y nos quedamos nosotros nomás puro hermanos" (Niños de 7 a 9 años, GCI urbano).

"¿Con quién te quedas en el día? Solita, ¿Qué baces solita todo el día? Juego ¿Y comes? Casi no como. Solita está y su mamá no cocina (dice otra niña) ¿La esperas a tu mamá para que te de comida? Y cuando llega me da mi comida"

"¿Qué es lo que menos les gusta? Cocinar, porque hay que echarle de todo. Yo me quemé. . ." (Niñas de 7 a 9 años, GCI urbano).

En la construcción de su cotidianidad se identifican también juegos entre hermanos y amigos de la escuela y el barrio, como el de pelota, especialmente en los hombres. Los niños de las áreas rurales, son quienes hacen mayores referencias a estas actividades, reflejando jornadas más relajada.

“¿Cuando salen del colegio qué hacen? Yo salgo, me baño y me becho a dormir si no me dan tarea. ¿Y qué haces en la tarde? Me levanto y me pongo a carpir, de ahí me voy a la cancha y mis hermanos se van igual a jugar voleibol. ¿Qué es carpir? Carpir es con machete sacar lo de allá (muestra las yerbas alrededor de la casa). Eso es lo que bay que carpir. Lo van cortando todo. ¿Y todos saben carpir? Sí. Nosotros todingo lo carpimos” (Niños de 7 a 9 años, GCI rural).

Trabajo reproductivo de niños/as y adolescentes de 10 a 17 años en hogares urbanos

Las actividades domésticas han sido indirectamente incrementadas por la prohibición del trabajo infantil en el beneficiado; al estar los padres y también los adolescentes más tiempo en las beneficiadoras, son los hijos e hijas menores quienes quedan a cargo del hogar, cumpliendo tareas propias de los adultos. El Cuadro 4.7.1 muestra el tipo de trabajo reproductivo que realizan aquellos niños/as y adolescentes en el área urbana.

Cuadro: 4.7.1

Tareas domésticas realizadas por niños/as y adolescentes del área urbana, 2006 (En porcentaje)

TAREAS REPRODUCTIVAS	TOTAL	SEXO			
		Hombre		Mujer	
		10 a 13	14 a 17	10 a 13	14 a 17
Acarrear agua	72,1	73,3	60,3	80,2	78,4
Preparar los alimentos	68,3	50,7	45,7	87,2	84,1
Lavar la ropa familiar	67,8	58,3	46,8	77,2	83,6
Recoger leña	44,8	65,2	41,8	43,9	41,8
Cuidar a los niños	36,9	15,2	13,5	58,2	53,0
Partir leña	29,4	37,4	38,0	33,5	19,5
Ordena la casa	9,5	27,1	8,7	4,6	7,9
Cuidar familiares enfermos o de la tercera edad	8,0	7,6	2,7	16,2	9,9
Otras	4,4	1,1	5,5	8,2	3,0

Fuente: EHC - CEDLA, 2007, Respuestas en base múltiple

“¿Como hacen sus mamá abora que ustedes ya no les ayudan? Salen un poco más tarde. ¿Antes ellas venían a almorzar? Ya no vienen (responden varios). - Mauricio: a veces cuando tienen tiempo vienen a almorzar. ¿Quiénes le llevan su almuerzo a su mamá? Yo le llevo. -Yo también le llevo (responden varios). - Mi hermano cocina y yo le llevo. -Ella baja a mi casa. ¿Todavía le ayudas (en el quebrado)? Sí” (Niños de 7 a 9 años GCI).

Los niños y niñas de 10 a 13 años realizan las mismas actividades iniciadas y aprendidas desde pequeños, aunque se incrementan o intensifican las labores complejas tanto para los hombres como para las mujeres; estas tareas recaen con más fuerza sobre las niñas, especialmente el lavado de la ropa familiar y la preparación de alimentos para la familia. Para ambos sexos destacan labores tales como el cuidado de bebés, el atizar y cortar leña, mientras que el acarreo de agua aparece como una actividad casi exclusiva de los hombres.

“¿Con quié se quedan mientras sus mamá trabajan? Yo me quedo con mis hermanitos. ¿Son mayores, qué hacen? Mi hermano trabaja. ¿Ustedes se quedan a cargo de su casa? Sí. Yo me quedo con mis tres hermanos. ¿Qué otra persona mayor se queda con ustedes? Ninguna”.

“Cuidar a mi primita y le ayudo a mamá a cocinar, bago mi tarea, acomodo mi cama, lavo los platos y a las once y media pongo la olla para hacer el arroz. (Niños de 10 a 13 años, GCI urbano)

“Primero desayuno, le doy a mi hermanito, de ahí me pongo a asear mi casa y me pongo a lavar, de ahí le baño a mi hermanito y nos vamos al colegio ¿Qué desayunan? Le he becho un arroz con guiso de pollo para el desayuno”.

“Yo lavo la ropa de mi mamá, de mi papá y la mía ¿Y tus hermanos? Ellos lavan su ropa aparte” (Niñas de 10 a 13 años, GCI urbano).

Los hombres adolescentes tienen menor responsabilidad sobre las actividades domésticas que los niños/as de 10 a 13 años; sólo ante la ausencia de los adultos asumen este papel. Una forma de entender esta disminución en las tareas domésticas es la priorización de su tiempo entre el trabajo productivo (beneficiado y otros) y las actividades educativas.

“¿A los hermanos menores los atienden? Tengo, les atendemos para ir al colegio, les alistamos, hacemos que se bañen, a veces no bay qué comer y les hacemos almuerzo para que así puedan irse bien almorzaditos al colegio. ¿Cuántos menores que tú bay? Tres, tengo un hermano menor que tiene diez años y la menor es la última tiene ocho años. ¿Y tus hermanitos te ayudan en los quehaceres de la casa? Si me ayudan, me parten leña, me lavan los servicios, me jalan agua” (Adolescente hombre, GCI urbano).

Las mujeres adolescentes dividen sus jornadas entre el trabajo, la escuela y las múltiples actividades domésticas en el hogar, lo que expresa una asimetría de género desde la casa.

“Vamos al colegio, trabajamos y aseamos toda la casa y hacemos todos los quehaceres de la casa. Se barre, se lava, se acarrea agua. -Lavar ropa ¿Todas lavan ropa? Sí. ¿De ustedes? De toda la familia”.

“Los varones hacen unas cosas y las mujeres otras. -Yo también lavo mi ropa, mi madre se encarga de mis otros hermanos. ¿Por qué ellos no se encargan de su ropa igual que tú? Porque los otros son hombres. ¿Qué de diferente hacen los varones en sus casas? Parten leña cuando se va a cocinar

al medio día y en la mañana y para hacer la cena igual” (Adolescentes, GCI urbano).

Trabajo reproductivo de niños/as y adolescentes de 10 a 17 años en hogares rurales

En el área rural, los niños y niñas de 10 a 13 años realizan similares tareas domésticas, con la diferencia de que los hombres ya tienen incorporadas en su cotidianidad las actividades agrícolas y pecuarias, como participar de la cosecha de arroz y el cuidado de los animales de corral. Además, se evidencia la presencia de los progenitores en el hogar durante el día, especialmente de la madre; es así que las actividades de los hijos (mujeres y varones) pasan a ser de apoyo en muchos casos, aunque no dejan de estar presentes algunas labores complejas, pero en menor medida que sus pares de la ciudad.

“¿Tu lavas tus platos? De todos. ¿Quién cocina? Mi hermana., ¿Y tu hermana va al colegio? Va. Me bas dicho que tu hermana tiene once años. Si. ¿Ella va (a castañar)? No. ¿Antes iba? Si. ¿Por qué no va ella ahora? Porque estaba mi hermana que tenía trece años y era la que cocinaba. Ahora, ¿donde está tu hermana de trece? Se fue con su marido, ella cocinaba cuando no estaba con su marido”.

“Yo llego de la escuela, de ahí mi mamá ya cocina y le ayudo a cocinar, lavo los platos, después ya despigamos arroz”.

“Nos ponemos a rosear con mi papá las plantas de copoazú. Me pongo a carpir mi patio también. -Yo barro mi casa, lavo los platos, acarreo agua. Llego de la escuela, ordeño el chivo, carpo el patio”. (Niñas de 10 a 13 años, GCI rural)

Los hombres adolescentes tienen una menor carga de actividades domésticas, con una cotidianidad impregnada de actividades agrícolas y escolares.

“¿Tu mamá es la única mujer en el casa? Si. ¿Ayudas en algo en tu casa? Cuando está haciendo agua (lloviendo) yo le ayudo a mi mamá en lo que está haciendo. Y a tu padraastro, ¿en qué le ayudas? Ese cuando está en el cbaco, uno va igual al cbaco. ¿Qué produce tu cbaco? Arroz, maíz, plátano, yuca, igual es” (Adolescentes, GCI rural).

En cambio, las mujeres adolescentes mantienen una cotidianidad colmada por tareas domésticas, combinadas con la escuela y en menor grado con las actividades agrícolas. En el caso de aquellas casadas/concubinas, las actividades domésticas son prioritarias, ya que algunas no asisten a la escuela.

“Yo bago lo mismo, cocino, barro mi casa, lavo la ropa, pero no voy al cbaco. ¿Tu papá es agricultor? No, mi esposo. ¿Por qué no vas tú? Porque él no me deja ¿Es muy lejos? Si, es lejitos nomás. ¿Vas al colegio? No. ¿Hasta qué grado has vencido? Séptimo”.

“Yo en mi casa me pongo a trabajar, voy al monte a ayudarle a mi papá a castañar en la época de la almendra, me voy al cbaco a desyerbar, de ahí siempre voy a coger la fruta para los chanchos, para los animales, de ahí llegaba de allá y me ponía a lavar. ¿Cómo se organizan? A veces mis hermanos cocinan, a veces nosotros, pero así nos ponemos yo a cocinar una semana y mi otra hermana cocina la otra semana. ¿Quién cocina el desayuno? Yo ahora soy la que está (cocinando), desde el lunes le toca a mi otra hermana” (Adolescentes, GCI rural).

Actividades reproductivas durante la recolección

La particularidad del trabajo en la zafra de la castaña obliga a una organización de roles familiares de acuerdo a las jornadas de trabajo en la recolección, para el cuidado de los más pequeños y la atención de las necesidades domésticas básicas. Estas tareas merecen una atención especial por estar vinculadas a condiciones de vida más precarias que en sus viviendas habituales.

“... nosotros íbamos al monte a recoger la castaña, yo, mi esposo y mi hijo que es el más grande, tiene doce años; el resto se quedaba con mi hija, tiene 10 años, ella se quedaba a cocinar para sus hermanitos más pequeños, y a la bebecita también la dejaba, sólo le preparaba su leche y le dejaba hasta las 3 o 4 de la tarde. Llegábamos y nos esperaban con arroz porque no había más, ni carne solamente conserva y la conserva nos acobardo y puro arroz comíamos” (Madres GCI).

“¿Ustedes prefieren ayudar así en la casa o prefieren entrar al monte? Si hay compañía es mejor quedarse porque solito da miedo. -Allá nosotros nos quedábamos, allá de once años” (Niños de 10 a 13 años, barraca GCI).

“Yo he entrado con mi papá, he ido al cbaco y yo me he quedado ahí y él iba a castañar con mis hermanos y también yo me quedaba a veces ahí, o si no hacíamos cambio con mi otra hermana, mi hermana se quedaba a esperar con comida, asear y quedar todo limpio y esperarnos para que llegara mi papá a almorzar. ¿Se organizaban juntas para quedarse afuera o entrar, tú entrabas frecuentemente por la senda? Si, yo entraba con mi papá” (Adolescentes en comunidad GCI).

En un análisis por edad se observa que los menores de siete a nueve años (en comunidad y barraca) realizan tareas que no son propias para su edad, como el cocinar, lavar la ropa familiar, partir leña, cazar y pescar. En las barracas, a diferencia de lo que ocurre en comunidad, el cuidado de los hermanos menores recae sobre los niños y niñas de esta edad, es decir, que encontramos niños cuidando a otros niños, cumpliendo una labor propia de adultos.

Las tareas realizadas por niños y niñas de 10 a 13 años se incrementan notoriamente en relación a los de 7 a 9 años, con más carga en las comunidades, pero al igual

Cuadro: 4.7.2
Tareas reproductivas durante la recolección en la comunidad y en la barraca, 2006-2007 (En porcentaje)

TAREAS REPRODUCTIVAS	TOTAL		EDAD					
			7 a 9		10 a 13		14 a 17	
	Comunidad	Barraca	Comunidad	Barraca	Comunidad	Barraca	Comunidad	Barraca
Acarrear agua	77,2	81,1	62,1	69,1	85,0	80,4	67,0	77,6
Recoger leña	75,1	74,4	47,6	46,1	74,0	72,5	62,6	75,5
Preparar los alimentos	68,2	71,8	22,7	26,1	55,5	49,9	75,8	77,1
Lavar la ropa familiar	64,3	63,8	35,3	41,1	54,7	48,1	70,5	65,4
Partir leña	57,4	60,5	10,4	10,3	34,3	41,8	45,8	64,1
Cazar y pescar	51,4	54,7	14,4	14,9	33,8	34,8	54,5	58,6
Cuidar a los niños	42,8	41,7	18,9	51,3	44,5	46,6	28,0	33,6
Comprar alimentos	35,8	26,8	12,8	8,3	21,7	6,5	30,3	17,5
Limpiar la casa, ordenar	2,3	0,5	8,4	1,8	2,9	0,5	2,6	-
Otras	2,1	0,5	16,7	5,3	5,8	-	0,8	0,2

Fuente: EHC - CEDLA, 2007. Respuestas en base múltiple

que ellos realizan actividades complejas para su edad. El cuidado de niños es la única actividad que disminuye dentro de sus responsabilidades. Estas situaciones se repiten entre los adolescentes, aunque las tendencias por tipo de tarea varían indistintamente en las

“Nos vamos a acoger a las disposiciones legales. Es algo con lo que no estoy muy de acuerdo, quizás un niño pueda trabajar ciertas horas porque le ayuda a que sea responsable, a madurar más rápido y a cubrir lo que les falta en el bogar” (E1).

Es un trabajo familiar, están acostumbrados a nivel familiar de que trabaje una y otra persona, padre, hijo, abuelito, tío, para que eso que generen, eso que producen sea lo mayor posible; y cómo lo hacen, con mayor fuerza de trabajo” (E1).

4.8. El trabajo infantil desde la percepción de los actores

Percepciones y actitudes empresariales

En el discurso empresarial se justifica la explotación del trabajo infantil desde diferentes perspectivas: como un producto cultural de la región, donde los hijos se congregan alrededor de los padres en sus espacios de trabajo; como una necesidad económica de las familias, y también como parte de la formación para el trabajo.

“El trabajo infantil, sí se ve en la zafra. Y eso hay que verlo desde el tipo de vista real. Cuál es el punto de vista real. Nos vamos de vacaciones a la castaña. No en los ferminos esos, pero es lo que siente la gente. Porque allá pescan, están retornando a sus orígenes, porque de allá salieron... Así hay que verlo. Van con sus hijos, con sus perros, con sus gatos. Y sus hijos están a merced de la naturaleza. Que es peligroso, es peligroso. Los niños están a merced de la naturaleza, están en el monte adentro... Qué hace el niño, ayuda a recoger la castaña. Hay. Eso es trabajo infantil... Pero hay que verlo desde una óptica más amplia” (RE).

“Pese a que los niños lo hacen bien, demuestran responsabilidad, se rigen a normas, es un perjuicio para su futuro, aunque lo necesiten”.

La normativa que permite el ingreso de trabajadores sólo a partir de los 14 años es una medida que se aplica, pero no se comparte, porque se antepone el interés empresarial a la vigencia de los derechos de los niños/as y adolescentes.

“Pienso que ha avanzado a través de los años, porque antes ingresaban de 8, 9 a 10 años. Ahora dejamos por los 13, ojalá a medida que vayan pasando los años eso se lo pueda ir manejando de a poco, creemos en los 14. No haya mucho choque ni mucho enfrentamiento y creemos hasta los 15 si se puede en el transcurso de acá a un cierto par de años va a ser óptimo y beneficioso para todos”.

“Abora no, en la mayor parte de las empresas no se permiten niños, pero no es porque no se permita, sino porque es peligroso tener niños, como el tema bigiene y un montón de problemas, aparte del problema para el niño. ¿Esta decisión del quebrado sin niños en la fabrica viene por el interés empresarial? Claro. No deja de ser pues malo, que venga un tipo de otro lado y diga: qué hace el niño” (RE).

En algunos casos se manifiesta un doble discurso de los empresarios cuando critican el afán de lucro de los padres a costa de la fuerza de trabajo de los hijos, cuando en realidad no cumplen las normas que prohíben el trabajo

infantil, o cuando pretenden desconocer que los bajos ingresos y las precarias condiciones de trabajo de los adultos en la cadena de la castaña son una causa de trabajo infantil.

En otros casos, legitiman el trabajo infantil ilegal atribuyendo la responsabilidad a los padres con el argumento de que son éstos los que presionan para la asistencia de sus hijos al trabajo y por lo tanto no se asume ninguna responsabilidad sobre este hecho, más bien se busca que la sociedad pueda entender y aceptar esta realidad como natural.

“El deseo es que no ingresen, aparte de que no se ve bien, es un perjuicio para el niño, para el adolescente. Tampoco hacen bien el trabajo, el rendimiento es deficiente....Sin embargo, evitar que ingresen es difícil, tengo a todas las familias en contra. Yo pienso que se va a avanzar poco a poco, ahora controlamos que sean mayores de 10 años” (E1).

Junto a estas percepciones, existen otras minoritarias que respaldan la eliminación del trabajo infantil y la incorporación de los adolescentes bajo normas que protejan sus derechos.

Percepción y actitudes de los sindicatos

La naturaleza y condiciones del trabajo en la zafra, así como del beneficiado, determinan también la forma de ver el trabajo infantil desde sus dirigentes sindicales. En el caso de la Federación de Gomereros y Zafreiros, el tema de la presencia de los niños/as y adolescentes se ha puesto en la mesa de discusión, pero no desde la óptica de la explotación del trabajo, sino desde la necesidad de resolver el problema del cuidado de los hijos mientras los padres participan de la zafra, que al final se convierte en un argumento legitimador de la lógica empresarial.

“... cómo se puede hacer que los hijos no vayan a la zafra si todos los adultos de las familias van a la castaña, con quién tiene que quedarse, automáticamente tiene que ir con todos. Pero allá de los responsables que van a la castaña, la madre en mayor parte, 100% casi un 95% se queda en la casa, no va al monte se puede decir, porque tiene que cuidar a los hijos... Ellos están mirando inclusive que no les ocurra nada. Si lo deja aquí en el pueblo, la madre tiene que salir a trabajar, tiene que dejar a los hijos. Yo prefiero llevar a mi hijo, que estén cerca de mí, yo los miro que no les va a faltar nada y yo trabajo. Necesariamente es la única forma, porque nos hemos sentado por ejemplo a debatir este tema, ... cómo podemos evitar que los niños vayan a la zafra, hemos buscado formas, estrategias hasta aborita no le hemos ballado” (DFZ).

En el caso de la Federación de Fabriles, se reconoce la necesidad de eliminar el trabajo infantil y se plantean la contratación directa de adolescentes con todos los beneficios establecidos por ley, aunque no se encuentran acciones dirigidas a presionar por su concreción. La prohibición de ingreso a menores de 14 años está respaldada por la Federación en la medida en que se reconoce la necesidad de superar la vulneración de los derechos de los niños; se ha evidenciado una coordinación con la Defensoría de la Niñez y Adolescencia sobre el control y acatamiento de esta medida, pero no es un tema sostenido por las bases.

Las dirigentes sindicales de las beneficiadoras, a diferencia de su Federación, acatan la prohibición del trabajo de menores de 14 años, pero no la comparten, y justifican el trabajo infantil como un medio de control sobre los hijos. Estos dirigentes se han formado en esta cultura empresarial del trabajo infantil, ya que un número importante ellos, ahora adultos, ha empezado su actividad laboral entre los 10 y 13 años. Esto hace pensar que si la vigencia de la norma que prohíbe el trabajo infantil no estuviera sujeta a las exigencias de las empresas, no habría sido acatada.

“La verdad es, da pena que no entren los hijos a trabajar porque a veces ya que la mamá los quiere llevar para que la ayuden, porque si se quedan en la casa es a mirar tele, claro que ellos tienen derecho a estudiar. Pero a veces los hijos hombres son los más rebeldes, por eso las señoras decían, por qué prohíben que vengan los hijos, después los hijos están borrachos. ¿Qué opinan ustedes de la prohibición del trabajo infantil, pero esta vez como sindicato? En alguna parte tiene sus ventajas y sus desventajas, porque en algunas partes sí ayudan en barto con algunos quebaceres de la casa, como le decía, tiene sus ventajas y desventajas” (DS).

El trabajo infantil y adolescente desde el sistema educativo

Los directores distritales, directores de escuela y maestros reconocen las consecuencias del trabajo infantil sobre la educación y la salud, sin embargo, lo justifican afirmando la importancia que tiene para su formación y contribución a la subsistencia de la familia, favoreciendo la naturalización en su entorno de influencia.

“Acá no se puede decir que ya si se hace un censo de si el niño trabaja o no trabaja, no se lo está tomando al niño como un trabajador, se lo toma nomás como un niño que ayuda nada más, por decir estábamos llenando los formularios del RUDE y este niño trabaja, si o no y entonces mayormente

se le coloca no, porque él no realiza un trabajo que le estén pagando directamente a él, entonces como ayudante de su padre, de su madre él no tiene un trabajo de renta, es como un ayudante nomás” (Director de escuela urbana).

La preocupación de este sector frente al trabajo infantil, está lejos de considerar la vulneración de sus derechos, puesto que a tiempo de advertir sobre sus consecuencias sobre el rendimiento escolar, no plantean su abolición, sino un equilibrio entre el trabajo y la asistencia a la escuela.

“...con que vayan una, dos, tres horas y los ayuden es algo, para que el joven, la señorita, aprenda también a ir realizando ese trabajo, porque de repente muchos ni a bachilleres van a llegar, entonces que ellos vayan aprendiendo a realizar un trabajo, no importa el mismo trabajo que vayan a realizar sus padres, aunque la meta no es esa, la meta es... ¿Para qué se han abierto las escuelas? Para que estudien y lleguen a ser algo en la vida” (Profesor de escuela urbana).

“¿Como maestros advierten que hay algún tipo de enfermedades propias, por ejemplo, de cargar peso, de hacer una caminata prolongada, usted nota eso, siendo chiquitos los niños? Cargan hasta a sus bermanitos. No, yo digo también que debe ser de lo que ellos castañean, porque aquí hay un alumno, ya él es jovencito y está enfermo, el año pasado yo lo he visto bien, cuando llegamos aquí ya su mamá nos comunicó que lo habían mandado a La Paz porque dice que había estado enfermo de la espalda, o sea que los niños trabajan muy duro, mucho cargan” (Profesora de escuela rural).

El trabajo reproductivo en los hogares, tiene también una fuerte incidencia en el rendimiento de las actividades escolares, sobre todo de las mujeres. Los responsables de educación confirman que el incumplimiento de los deberes escolares se asocia con la realización de estas actividades, situación que es confrontada para resolverla, en la medida en que se puede acceder a los padres. También aseguran que para muchos niños/as y adolescentes la escuela es vista como una salida o un escape a las labores domésticas.

“Muchos niños se quedan en la casa para cuidar a sus bermanitos cuando mayormente sus mamás trabajan en el mercado, a veces cocinan, pero a veces ellos parece que encuentran un lugar en el colegio y tratan de asistir” (Director de escuela rural).

“¿Cuántos de esos jóvenes estarán yendo a trabajar? Aproximadamente de los 40, irán como unos 25, y los otros, si (bien) no van al trabajo pero quedan en la casa a cuidar a los bermanos mas pequeñitos, especialmente las mujeres, se quedan a cuidar a los bermanos más pequeñitos, a preparar el desayuno, el almuerzo, a limpiar la casa, o sea el trabajo doméstico, el trabajo de la mamá, porque ellos tienen que ver a sus bermanitos, ya son en otras palabras.....son mamás, hacen el trabajo de la mamá” (Profesora de escuela urbana).

El trabajo infantil y adolescente desde la familia

La idea de que el trabajo infantil es parte de un producto cultural de las familias es un discurso que ha calado muy fuerte en la percepción de los padres, quienes consideran que el trabajo de sus hijos es imprescindible para su subsistencia. Este es un discurso legitimador de la explotación de esta fuerza de trabajo en las empresas y en su reiteración ha sido internalizado por los niños y los adolescentes. Tanto los padres como los niños asocian el no trabajar con una situación permisible para el consumo de alcohol y drogas, pérdida de la moral, y cualquier posibilidad de riesgo. Es excepcional la percepción del trabajo infantil y adolescente como una imposición de la lógica empresarial en la región.

“¿A qué edad creen que deberían empezar a trabajar? Hablaba de lo económico, hay obligación una y otra, que debe aprender a trabajar desde muy temprana edad el muchacho, ¿Por qué? Si el niño tiene siete años, ya sabe qué es lo bueno y qué es lo malo; el papá se va al chaco y él se queda a jugar bola, no está bien, él debe aprender a trabajar, porque cuando el papá le compra un zapato si a él no le ha costado no sabe valorar”.

“¿Y los chicos de diez a trece años qué hacen? Eso es lo que le digo, no hacen nada, ya se van a vagabundear y ese es el peligro que tenemos los padres y las madres y que estas chicas den malos pasos. El Gobierno es el que debe hacer una ley para que estos chicos vayan a trabajar, donde ir a distraerse, porque el trabajo es una distracción, entonces uno aprende a tenerle amor al trabajo” (Padres GCI).

“¿Qué opinan del trabajo, ya que ustedes tienen que trabajar? Bien porque más vale trabajar ahí que meterse en la drogas o algo mal por andar en las calles. Se meten en drogas por no ayudar a su madre. Parán por allí, prefieren estar en las curanas” (Adolescentes GCI).

“... y por qué llevamos a la familia si uno corre el riesgo, es porque uno quiere contribuir con algo más de dinero, porque si unimos esfuerzos de los hijos, basta los más pequeños, aunque sea abusivo y los llevamos sólo así para poder hacer un poco más y si nos quedamos acá la mamá y los hijos esperando que el papá solamente vaya, entonces no se hace nada, por lo menos con una caja o media caja que un hijito le ayude a cargar eso ayuda pues, y es por eso que corremos el riesgo de llevar a nuestros hijos al monte” (Madres GCI).

“¿Quién les impone esto? Son los empleadores nomás. El sindicato todo el tiempo apoya, pero ellos temen a las comisiones que vienen, a las sanciones, al cierre de la empresa, porque las comisiones llegan el momento menos esperado, vienen con todo, con cámaras, fotos nos sacan cuando estamos en el trabajo, el portero tiene que avisar cuando estén en el portón, para que todos nos arreglemos el uniforme como en la fiesta” (Padres GCI).

Por otra parte, los niños/as y adolescentes no tienen una percepción de sí mismos como parte de la clase trabajadora, sobre todo cuando no media el pago de salario, lo que no les permite ver el valor de su trabajo.

Ven en la educación un instrumento de cambio, un medio para mejorar sus oportunidades ocupacionales, lo expresan y lo asumen así, tal como se constata a través de su permanencia en la escuela cuando pueden hacerlo. El estudio cuantitativo muestra que el 79% de los hombres y el 92.5% de las mujeres proyecta seguir estudiando después de los 18 años, muestran interés por las carreras universitarias tradicionales como la medicina, abogacía, arquitectura e ingeniería.

“¿Cuáles son sus expectativas para el futuro? Tener una profesión para no seguir trabajando ahí.

Yo, seguir estudiando para poder ayudar a mi papá (responden varias) Yo igual, porque dicen que si los padres no fueron estudiantes, no tuvieron profesión pero los hijos pueden tener (Adolescentes GCI).

“¿Qué esperan para el futuro de sus hijos? Yo diría que a través del gobierno en cada departamento, la idea es poner más fuentes de trabajo para el futuro de nuestros hijos, entonces hacer industrias, formar empresa... otra industria aparte de la castaña, eso es lo que hace falta en el departamento, en el pueblo” (Padres GCI).

“¿A qué edad quisieran empezar a trabajar? Cuando seamos profesionales yo pienso trabajar.

Cuando tenga mi profesión. ¿Ir a ayudar al galpón (del beneficiado) no es trabajar? Es (responden todas). ¿A ustedes les gusta ese trabajo? No (responden todas). ¿Qué es lo que más les gusta de ir a la zafra a castañar? Que a veces había fruta.

A mí me gusta ir a pescar allá. ¿Y recoger la castaña es trabajar también? Es (responden todas) ¿Y les gusta? Sí (responden varias). ¿A qué edad quisieran empezar a trabajar en las beneficiadoras solas, o prefieren ayudarles?

Seguir ayudándoles (responden todas)”.

“Yo pienso salir bachiller y buscarme un buen trabajo, quiero un trabajo profesional, ya no quiero ser una castañera porque ya me doy cuenta que es feo ser así, triste es la vida de un castañero” (Niñas de 10 a 13 años GCI).

“¿Qué esperan hacer más adelante en su vida? Mi profesión, quisiera ser contadora de bancos.

Cindy: salir profesional, ser arquitecta. Daniela: ingeniería forestal. Yo quiero salir profesional y ser cirujana.

Yo también quiero salir profesional y ser abogada” (Niñas de 10 a 13 años GCI).

En cambio, los padres ven a la educación como un medio de movilidad social, y reclaman del Estado el desarrollo de actividades productivas con generación de empleo para una mejor inserción laboral de sus hijos.

Los niños y niñas de 7 a 13 años no reconocen las actividades de recolección como trabajo, sino más bien como una tarea de apoyo a los padres, y lo que expresan con desagrado son las condiciones del entorno, como las molestias que provocan los mosquitos, la suciedad y los riesgos de picaduras de otros insectos o el peligro

de las víboras y otros animales. En el caso de los adolescentes, la percepción del trabajo en la zafra y el beneficiado se relaciona con estar expuestos a un alto riesgo y el esfuerzo físico.

“¿Qué es lo que más te gusta de ir a la castaña? A mí no me gusta recoger cocos. Cuesta recoger cocos.

Uno se mancha la ropa, se ensucia, no se sale hasta que se bañen. Con tierra. La suciedad de la almendra.

¿Es verdad que debajo de los cocos hay gusanitos? Sí. Hay gusanos peludos.

¿También víboras? Sí, también hay bunas.

Uno primero mira para alzarlo. Yo lo hacía con mi pie (Niñas de 7 a 9 años GCI).

“¿Qué es lo que más les gusta de ir a la castaña? Matar mosquitos. Cargar la castaña es lo que más me ha gustado porque eso no es riesgoso.

¿Qué es lo que menos les gusta de ir a castañar? Que me piquen los mosquitos.

¿Coc es lo más fácil y lo más difícil de castañar? Lo más fácil es recoger cocos y vaciar, quebrar es costoso y es peligroso” (Niños/as de 10 a 13 años GCI).

Los niños y niñas de 10 a 13 años aceptan su participación en el beneficiado como algo natural, un espacio donde desarrollan las actividades productivas como propias. En el caso de los adolescentes, la percepción del trabajo en el beneficiado aparece como una alternativa frente a las actividades domésticas, pero en ningún caso como trabajo sujeto a un régimen de explotación, lo ven como un trabajo agotador, pasando de la indiferencia a la resignación.

“¿Qué es lo que más les gusta de ir al beneficiado? Estar distraído. ¿Charlan cuando están haciendo? Te dan un machacón al dedo también. (Risas) Se recorre la almendra y te das al dedo.

Moisés, ¿qué es lo que no te gusta? A mí me gusta todo nomás. ¿No hay queja? No.

-A mí no me gusta recortar ¿Por qué? Porque aburre.

¿Esther? Nada, a mí me gusta quebrar, recortar, escoger y entregar” (Niños/as de 10 a 13 años GCI).

“Ir al monte da miedo, ir solo nomás, pero ir con su padre o su madre no da mucho miedo, porque uno va acompañado. ¿Entras solito o con algún amigo o un conocido? Si uno tiene hermanos o cualquier primo, van de a dos. Yo no tengo hermano, yo voy solo nomás. ¿Nunca te has perdido? No (Adolescentes GCI).

“¿Qué es lo que más les gusta de ir a recolectar? Una a veces se queda en la casa y se aburre, uno sale al monte así para no estar en la casa, una tiene que ir a ayudar, uno se acobarda si hace todo ahí en la casa. ¿Como es estar en la zafra? Calor fuerte es. ¿Qué les gusta? Es algo aburrido. -Hay barto zancudo, mucho mosquito. -Uno barto se ensucia y depende de uno cuantas cajas se cargue, cansa eso pues. -Es aburrido como también es peligroso, porque le puede caer un coco de arriba o algo, o una víbora le puede morder” (Adolescentes GCI).

“¿Como se organizan en tu familia? Mi madre es la que es dueña de cuenta, y nosotros desde un principio que ella ha comenzado a trabajar hemos ido a ayudarle. Cuando yo no tenía marido, íbamos de madrugada a ayudarle.

Cuando estamos en colegio, iba mi hermano, yo y mi otra hermana, pero como mi otra hermana ya se ha casado y se ha ido, ya solamente paro con mi madre, le ayudo. Tengo mi otro hermano de 16 (años) también. Nosotros somos los que le apoyamos a ella. Su marido no le ayuda casi en nada, es pescador y no le alcanza y para que todos los días tengamos qué comer y con qué vestirnos.” (Adolescentes GCI).

“¿Qué es lo que menos les gusta de ir a la beneficiadora? Ir ya no me gusta, ni verla tampoco a mi mamá que esté trabajando con lo que ella está enferma y también yo tengo deberes como atender a mi marido o mi hijo, yo ya no quisiera que mi mamá se meta en eso, porque ella es viejita y para enferma. ¿Cuántos años tiene tu mamá? Cuarenta y dos años. ¿Ustedes creen que este es un trabajo duro para el cuerpo y agotador? Si, es agotador porque cansa estar ahí, porque el asiento es redondo y no tiene esto (el espaldar) y estar ahí así con la mano cansa aquí atrás (la espalda) y hace doler, y de tanto estar sentada igual cansa, porque aquí va el bañador donde uno tiene que botar la basura y uno se pone así y con ésta jala y uno no tiene donde apoyarse aquí y el peso va en la pierna y entonces cansa estar sentada, y eso cansa la espalda” (Adolescentes GCI).

4.9. Los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes

Las Defensorías en el área de estudio

Durante las visitas de campo se ha podido advertir que el proceso de institucionalización de defensorías de la niñez y adolescencia tiene todavía un largo camino por recorrer incluyendo la elección de personas con capacidad y competencias para el ejercicio del cargo en lugar de las frecuentes nominaciones por favor político.

Siendo las defensorías las instancias promotoras de defensa, protección y cumplimiento de los derechos de los niños/as y adolescentes, es importante observar su funcionamiento en los municipios de estudio, así como el grado de conocimiento y percepción sobre el tema.

Riberalta - Situación e incidencia de la Defensoría de la Niñez y Adolescencia

La Defensoría de Riberalta opera como una instancia regional, en el sentido de atender casos de denuncia de otros municipios del departamento de Pando. Actualmente, cuenta con 8 funcionarios y durante la gestión 2006 se atendieron alrededor de 900 denuncias sobre violaciones de derechos de los niños/as y adolescentes, en diferentes ámbitos.

“La atención que se brinda aquí en la Regional no es sólo para Riberalta, sino también para Cobija, Gonzalo Moreno y todo ese sector que viene acá. Es la única Defensoría que tiene que atender a más de 100 mil habitantes

que tiene nuestro municipio, sin incluir a los que vienen de otros municipios. Y esos otros municipios, ¿no tienen su propia Defensoría o no operan? Si tienen. Pero tiene un funcionario, entonces no operan” (Defensoría de la Niñez).

Trabaja en función a dos ejes de acción estratégica: el primero, dedicado a la atención directa en términos legales como la asistencia familiar, demandas por incumplimiento de pago de salarios a los adolescentes trabajadores y casos de infractores menores de edad; el segundo eje está dirigido a la sensibilización sobre los derechos de los niños/as y adolescentes, entre todos los públicos de la región.

En este marco, las acciones de promoción emprendidas por esta instancia han consistido en la realización de talleres informativos tanto en escuelas locales como rurales, además de una campaña mediática. Estas acciones se han desarrollado a pesar de las limitaciones de recursos económicos que son subsanadas parcialmente a través de la coordinación con otras organizaciones. No se tiene una información sobre los alcances de cada acción, pero se encuentran algunos avances en el conocimiento que los niños/as y adolescentes han adquirido sobre sus derechos.

A pesar de los esfuerzos, las acciones de sensibilización no han llegado a todas las escuelas; en algunos casos la coordinación con la Defensoría de la Niñez sólo recae en un apoyo legal frente a situaciones de violencia identificados entre el alumnado.

Los niños y niñas de siete a nueve años del área urbana y rural de Riberalta no tienen conocimiento sobre sus derechos, aseguran que no han recibido información en la escuela. Estos niños y niñas asocian “sus derechos” con normas de conducta que deben cumplir y a campañas de bien común (limpieza de la ciudad, fumigación, vacunación).

“¿Han escuchado hablar de los derechos de los niños? No. No (responden varios). A veces sale en propaganda que sus madres les pegan a los chicos, no hay que salir a andar, no hay que jugar ahí sale en la tele. Eso es lo que sale y esos son los derechos que has escuchado. ¿En el colegio les han dicho algo de los derechos de los niños? No (Niños de 7 a 9 años urbanos GCI).

¿Han escuchado alguna vez hablar de los derechos del niño y de los adolescentes? No (responden varias).

Nesliet: sale en la tele, de la malaria. Cuando están los camiones de ida con humo para que los mosquitos se mueran” (Niñas de 7 a 9 años, GCI urbano).

Entre los niños y niñas de 10 a 13 años del área urbana y rural se evidencia un conocimiento más sistemático sobre sus derechos (obtenido a través de la escuela por charlas de los maestros y otras personas que no identifican), por la lectura de textos, además de los medios de comunicación, principalmente la radio; sin embargo, este conocimiento está sesgado en algunos casos por las pautas sobre normas de conducta que deben cumplir. Los derechos más reconocidos por este grupo son el derecho a estudiar y a la recreación.

Si bien mencionan el “no trabajar” como uno de sus derechos, por sí solos no reconocen que sus actividades productivas dentro de la beneficiadora o durante la zafra son actividades laborales (situación que se analiza en el acápite de percepción sobre el trabajo infantil). Por eso, en el área rural de Riberalta, por ejemplo, el trabajo se mencionó como un derecho de los niños y niñas.

Identifican sus derechos con cierto grado de precisión y la mayoría de ellos asegura que éstos se cumplen. Sólo de manera dirigida a través de una pregunta se evidenció como una vulneración de sus derechos la violencia física a la que son sometidos muchos de ellos (palizas y agresiones físicas dentro de los hogares).

“¿Ustedes han escuchado hablar de los derechos de los niños, niñas y adolescentes? Sí. ¿Dónde han escuchado? En los libros, hay libros en el colegio, y ahí uno los lee lo de los derechos de los niños y de los adultos. En el colegio nomás.

¿Los libros son del colegio o de otras personas? Del colegio, de la dirección. Yo he escuchado en el colegio (responden varios)

¿Qué es lo que han escuchado de los derechos? Ahí en los libros dicen que los niños tienen derecho a jugar.

Los niños tienen derecho a jugar y a trabajar.

Derecho a la salud y a la vida.

Derecho a la vida y derecho a trabajar.

Carmelo: derecho a la salud y a la vida, derecho a la educación. Derecho a la salud

Derecho al trabajo” (Niñas de 10 a 13 años, GCI rural).

Entre los adolescentes hombres y mujeres se identificó cierto grado de conocimiento sobre los derechos de los niños, adquirido a través de los medios de comunicación (radio y televisión) entre los del área urbana, y la escuela,

entre los del área rural. Sin embargo, no se perciben como sujetos de estos derechos, ya que sólo identificaron hechos concretos de vulneración enfocados hacia los niños y niñas, como el trabajo infantil, violencia sobre los más pequeños, discriminación y otros.

“¿Han escuchado hablar de los derechos de los niños y adolescentes? Sí (responden varias).

¿Dónde escucharon? En la televisión, en la radio, en la tele sale por propaganda. En la televisión dice que no debemos maltratar a los más chicos, que debemos decirles con palabras, no maltratarlos, los más grandes tienen que enseñarles a los más chicos. Que no los maltraten a los niños, que les digan con palabras y que hay que cuidarlos para que otros no les peguen. Yo he escuchado un derecho, que los niños tienen derecho a no trabajar y tienen derecho a estudiar y a jugar.

¿Qué derechos no se cumplen? El de no trabajar, porque todos trabajan ya sean chicos o grandes, trabajan” (Adolescente, GCI urbano).

Las acciones de sensibilización han alcanzado a los padres, tanto por la intervención directa de la Defensoría en talleres y la difusión de cartillas de información, como por medio de la televisión y la radio en el área urbana.

“¿Dónde han escuchado hablar de los derechos de los niños y adolescentes, quién les ha informado del tema? Siempre como el que comenta debe ser del... he recibido hasta libros y todo son libritos, folletos.

¿De la Defensoría de la Niñez de acá? Sí.

Iver: hay en el programa por televisión.

Varios: en programas yo también he visto. De que los niños tienen en primer lugar derecho a tener una vida tranquila, derecho a jugar, derecho a estudiar y etc., etc.” (Padres, GCI urbano).

También se han encontrado acciones de promoción dentro de las empresas beneficiadoras, en coordinación con la Federación de Fabriles y la Inspectoría del Trabajo, donde se ha hablado sobre la prohibición del trabajo infantil.

“¿Conocen ustedes los derechos de los niños y adolescentes? Recién en una reunión fue una (persona) de la oficina de derechos de los niños y nos habló de los derechos de los niños y fue la única vez que nos hablaron. ¿Una persona de la empresa les habló? No, sólo de la Defensoría de la Niñez. ¿En la misma empresa les han hablado? No, de ahí sólo nos han dicho que no entren los niños, que no llevemos a nuestros niños menores que en cualquier momento ellos sin avisar iban a pasar a supervisar. Y en la tele y en la radio hablan de los derechos de los niños, mi hijo me dice “los niños no tienen que ir a trabajar y vos me llevas”, mi hija de trece años ve en la tele a niños jugando y me dice que no debería llevarla a trabajar, sólo para estudiar y jugar” (Padres, GCI urbano).

En el área rural se ha detectado también la presencia de la Defensoría con la realización de charlas a los

padres. El tema ha suscitado rechazo por parte éstos, en la medida en que no aceptan eliminar los castigos físicos a sus hijos.

Gonzalo Moreno - Situación e incidencia de la Defensoría de la Niñez y Adolescencia

En una autocrítica realizada por el ex Alcalde del municipio de Gonzalo Moreno, en cuya gestión fue creada la Defensoría de la Niñez y Adolescencia, éste reflexiona sobre la dificultad de no haber identificado el tema de la niñez como parte central de las acciones para darle el impulso necesario desde su gestión, destinando recursos y designando profesionales idóneos para esta función.

“¿Cuál fue el objetivo con el que se creó la Defensoría? Primero, que conozcamos todos los derechos que tienen los niños y nuestras obligaciones como mayores, y de ahí el de buscar una instancia donde los niños afectados puedan acudir. Violación, abandono, muchos padres abandonan a sus hijos y no los asisten como debe ser. Eso es lo más importante, pero también ver si los chicos iban o no a clases, hacer seguimiento. ¿El municipio le da apoyo a una instancia como ésta? En mi gestión no pudimos darle todo el apoyo por varios factores, cuando revisé un poquito lo que hice atrás digo, caramba, debería darle más énfasis a esto en la alcaldía, entonces va por ahí, por la falta de identificar un problema y buscar una solución, fue una de mis debilidades y sin querer hacer quedar mal a ningún otro alcalde, la cosa va también por ahí. Se han puesto muchas Defensorías en nuestros municipios por dar un espacio de trabajo, con gente sin formación, sin capacidad, con recursos logísticos limitados, si usted ve ahí, detrás de este muro, allí está el techo de una defensoría, fui a visitarla hace unos cuatro días a la señora y es un cuartito más pequeño que éste, en perores condiciones, no hay ni privacidad para hablar un poquito” (Ex alcalde).

En este municipio, los niños/as de 7 a 9 años desconocen sus derechos; los de 10 a 13 años tienen un conocimiento muy limitado, a pesar de la intervención de la Defensoría en coordinación con las escuelas.

*“¿Ustedes han escuchado hablar de los derechos de los niños, niña y adolescentes? Sí.
¿Dónde han escuchado? A veces nos dan unos libros de la Defensoría ¿y los has leído? Sí.
Ingrid: nos han dado libros también
¿Qué derechos mencionan esos libros o que ustedes se acuerden?
Yascarita: que los adultos nos respeten y que no nos traten mal.
Karen: derecho a que no lo maltraten, de respetarse los uno con otros, también a jugar en el tiempo libre.
¿Los textos que les da la Defensoría, se los dan en su casa o en el colegio?
En el colegio.
¿Alguna vez han visto en la tele? Sí.
¿Qué derechos son los que no se cumplen?... ¿el derecho a jugar se cumple?
En algunos no, cuando su madre mucho lo maltrata y no quiere que vaya a jugar, los castiga.
¿El derecho del respeto se cumple, los mayores los respetan? Algunos” (Niñas de 10 a 13, GCI rural).*

San Lorenzo - Situación e incidencia de la Defensoría de la Niñez y Adolescencia

Otra peculiar situación se observa en el municipio de San Lorenzo, en el que los profesores afirmaron no conocer sobre las actividades de la Defensoría y tampoco haber realizado algún tipo de coordinación con ésta; pero, por otro lado, afirman que la actitud de defensa de los derechos entre los estudiantes está muy presente y que identifican a esta institución como un ámbito de protección para ellos. Esto posiblemente se deba a acciones que en algún momento realizó esta instancia en las escuelas, aunque al presente se han discontinuado.

“Hay una Defensoría y está ubicada aquí al lado, ¿conoce qué actividades realizan? ¿Alguna vez han realizado actividades con los maestros? No sé, basta que yo he llegado no, ella ya hace tres años que trabaja aquí. ¿Entonces no hacen actividades conjuntas? No, no conozco qué hacen, ni nada... Sobre temas ligados a derechos de los niños, ¿han trabajado esos temas ustedes? Sí, cuando yo he trabajado con primer ciclo, he trabajado igual con eso, ahora todavía no hemos llegado hasta ese punto... Pero, ¿cómo discuten ese tema ellos? ¿Reconocen que como niños tienen derechos? Ellos reclaman sus derechos, saben ellos ya, no se olvidan, por ejemplo digamos de la violencia, ellos dicen que ahora está la Defensora, si alguien agarra y le pega, o si su papá le da buasca, yo le aviso a la defensora, dicen los chicos, ya saben ellos sus derechos, su derecho a estudiar, a ser querido, de todo ellos ya saben que tiene todo el derecho, y no quitarle el derecho, por ejemplo si a ellos les gusta jugar pelota, se les da una hora adecuada también, y no que pasen toda la tarde jugando. Tienen todo el derecho, no es como algunos que no les dejan hacer nada, ellos tienen derecho a jugar, a divertirse” (Profesoras de escuela rural).

El conocimiento de los derechos entre los niños de 10 a 13 años es limitado; entre los adolescentes se observa un conocimiento mayor gracias a la intervención de la Defensoría en las unidades escolares.

*“¿Han escuchado hablar de los derechos de los niños, niñas y adolescentes? Sí.
¿Dónde han escuchado? En la Defensoría de la Niñez nos han hablado de eso.
¿Hay aquí alguna Defensoría? Sí. Nos han hablado de los derechos del niño, la niña y el adolescente.
¿Les han dado charlas o cómo se relacionan con la Defensoría? Ellos van y nos visitan en el colegio. Hay veces que nos dan afiches para poder leerlos. Les dan papeles.
¿Te acuerdas cuales son los derechos de los que hablan? El derecho a tener padre, madre, los dos apellidos y a tener una nacionalidad, derecho a ser libre, a estudiar, a tener derecho a estudiar a recrearse. Derecho a la educación” (Adolescentes, GCI rural).*

Puerto Rico - Situación e incidencia de la Defensoría de la Niñez y Adolescencia

Respecto a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia del municipio de Puerto Rico, durante la entrevista realizada a la autoridad a cargo, quien acababa de asumir esas funciones, no se pudo conocer el alcance de las acciones realizadas en la gestión anterior, ya que éste sostuvo no contar con información porque “el que sale, se va con todo”. También puso de manifiesto la falta de valoración dentro de los gobiernos municipales sobre el rol social de esta instancia promotora de derechos.

“Yo creo que se debe dar más bien utilidad al crear un departamento y funcionalidad para que pueda avanzar en el área que nos corresponde. El Alcalde manda y el de abajo no hace caso o no está y hay que esperar... Nuestras mismas autoridades todavía no le han dado un sentido de que la oficina de Defensoría es un departamento de mucha importancia para el desarrollo humano, están viendo casi de un segundo a tercer, cuarto a quinto nivel, o sea, muy lejos de la realidad” (Defensoría de la Niñez - rural).

Por otro lado, en la entrevista realizada a la Dirección Distrital de Educación de este municipio, se reconocieron espacios de coordinación con la Defensoría, ventajas del trabajo en equipo y la búsqueda de una intervención permanente ante constantes casos de violencia intrafamiliar que involucran a niños (tema que se analiza más adelante).

“Me ha mencionado varias veces a la Defensoría de la Niñez y la Adolescencia, ¿qué actividades coordinan con ellos? Tenemos la intersectorial que se trabaja con la Defensoría, tenemos la innovación pedagógica que se trabaja con la Defensoría, y la Defensoría tiene que estar en todo momento para nosotros porque es nexa de los niños, niñas y los problemas, entonces es múltiple.

...No desmerezco el trabajo que hace... es bien dinámico, ese estira para allá, para acá para todos lados porque la intersectorial es un sector donde tenemos varias instituciones metidas y es un equipo donde si pierde uno, perdemos todos. Pero como directora del distrito me gustaría que viniera a ocupar el lugar una psicóloga profesional para que pueda encaminar tus ideas, entonces este cargo de la Defensoría necesita un profesional. ¿Quién nombra al Defensor de niños adolescentes dentro la alcaldía? Seguramente el municipio, los concejales o sea, como una compulsión” (Directora de escuela rural).

En la realidad se encuentra un total desconocimiento sobre este tema entre los niños/as. La excepción se da entre los adolescentes, quienes obtuvieron información sobre sus derechos a través de la escuela. Pudieron identificar la vulneración de algunos derechos, planteando ejemplos de hechos concretos.

“Por ejemplo, el de la salud, a veces uno va aquí, al centro de salud, y tardan en atenderlo, porque el otro día mi hermanita se enfermó, estaba con fiebre y la doctora no la quiso atender porque dijo que ya era once y media y que mejor vuelva a las tres de la tarde y al final no la atendió, dijo que ya estaba sobre hora de irse y no quiso y no la atendió” (Adolescentes, GCI rural).

Los padres identificaron la presencia de la Defensoría, pero las situaciones críticas de violencia son resueltas sin intervención externa; la utilidad de esta instancia se observa solamente frente a problemas de tutela.

“¿En qué casos debería funcionar la Defensoría? La Defensoría yo creo que es cuando, siempre, cuando usted sabe en la vida hay mucho problema. Hay parejas que quieren separarse, el papá jala “que me los llevo” y la madre también; ahí yo creo que, ahí debería funcionar la Defensoría.

Si se ha dado un caso específico en la comunidad, de violencia hacia algún niño o de alguna violación hacia alguna niña, ¿ustedes han denunciado o cómo se arreglan este tipo de casos en la comunidad? No, no hubo denuncia. No se ha dado.

Aquí nomás pasa lo que pasa, no hemos denunciado” (Padres, GCI rural).

Violencia física en los hogares

Se ha constatado la existencia de formas de violencia física sobre los niños y niñas, aunque sin referencia a la vulneración de sus derechos. Es más alarmante cuando escuchamos a padres de comunidad defendiendo la violencia física como forma de educación de los hijos.

“¿Han escuchado ustedes hablar sobre los derechos de los niños y adolescentes? Sí. Han venido a pasar eso aquí. ¿Qué piensan de eso, qué dicen sus hijos? Hay papás que son muy duros con sus hijos, castigan muy fuerte. Dicen ellos que al niño no hay que castigarlo, hay que hablar. Pero el niño cuando tiene una de edad de diez, doce años es domable pero de ahí para adelante, es muy difícil, con palabras ya no se lo consigue. Yo discutí con ellos porque se manejaban muy duramente “que papá que castiga hay que dar parte a la policía”. Pero, créame, yo no lo estoy tomando en cuenta, porque si doy pie se van a averiar toditos mis hijos, tiene que entrar nomás “Don Pedro Moreno”. No queda otra, así es. Mete lo malo saca lo bueno (en relación al refrán de “Pedro Moreno”). Ya de hecho llegaron todas esas cosas por acá. Rotundamente nos prohibieron. Yo le dije que no. ¿De dónde era? Hay una institución. ¿La Defensoría? Sí” (Padres, GCI rural).

El relato de una directora de escuela, también evidencia el maltrato físico que sufren algunos niños dentro de sus hogares, para lo cual la escuela tiene como norma realizar la investigación sobre los casos que se presentan y coordinar la atención de los mismos con la Defensoría.

“¿Como es el tema del maltrato a los niños aquí en las familias, en los hogares? La relación con los hijos hay veces que no son verdaderamente sus papás, suelen ser hay veces padrastros, entonces ahí es donde viene ya el maltrato a los niños, les ponen tantas dificultades, es donde la madre sufre, no lo meten a la escuela, pero toda esa situación hemos ido también un poco normando con la Defensoría, gracias a la Defensoría que está trabajando han habido varios casos le digo, y estamos normando. ¿Y les han dado seguimiento escuela-Defensoría? Si. ¿Ustedes presentan denuncias a la Defensoría cuando encuentran situaciones así? Si, precisamente porque cuando nos viene un niño todo maltratado, moreteado, así arañado o algo tenemos que hacer la investigación” (Directora de escuela rural).

Situación e incidencia de las Defensorías

El nivel de conocimiento que tienen los niños/as y adolescentes sobre sus derechos es insuficiente a pesar de los esfuerzos realizados, se evidencia que las Defensorías están en una etapa embrionaria, con un accionar restringido por los recursos destinados para su funcionamiento y el capital humano con el que cuentan.

A pesar de los avances que la Defensoría de Riberalta ha logrado, está obligada a multiplicar esfuerzos que le permitan tener resultados positivos sobre la sociedad.

Los derechos más posicionados entre los niños/as y adolescentes son: el derecho a estudiar, a la recreación, a la salud, a tener una identidad, a no ser maltratados y a no ser discriminados. Si bien algunos reconocen el derecho a no trabajar, otros ven el trabajo como un derecho, pero no se ha visto una reflexión sobre este tema.

La violencia contra los niños y niñas en los hogares y el alto índice de trabajo infantil, así como la vulneración de los derechos laborales de los adolescentes, son situaciones que evidencian la urgente necesidad de un trabajo sostenido por parte de las Defensorías.

5

Situación de la educación

5

El Sistema Educativo Nacional⁷⁸ cuenta con 276 distritos escolares y 1.816 núcleos escolares, de los cuales 110 corresponden al departamento del Beni y 43 al departamento de Pando.

La infraestructura educativa en el país está conformada por 13.782 locales educativos en los que funcionan 15.345 unidades educativas: 13.213 fiscales o estatales, 1.285 de convenio, 44 comunitarias y 803 privadas. En el departamento del Beni, existen 730 locales educativos en los que funcionan 819 unidades educativas, 567 en el área rural y 252 en el área urbana; en Pando los locales educativos alcanzan a 242, en los que funcionan 245 unidades educativas, 226 en el área rural y 19 en el área urbana (Ministerio de Educación, 2006).

5.1. Infraestructura educativa

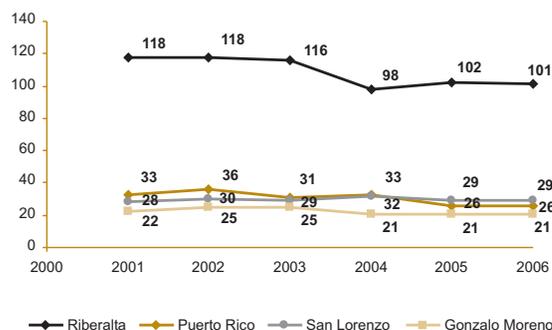
Número de núcleos educativos

Un núcleo educativo es el conjunto de Unidades Educativas que constituyen entre sí una red de servicios educativos complementarios con el objetivo de optimizar el uso de los recursos humanos, materiales y financieros del Servicio de Educación Pública y de lograr el mejoramiento interno de cada una de las unidades que lo componen⁷⁹. En el área de estudio, se observa que el municipio de Riberalta cuenta con 19 núcleos educativos, el municipio de Puerto Rico tiene cinco núcleos, el municipio de Gonzalo Moreno únicamente tres y el municipio de San Lorenzo seis.

Número de locales educativos⁸⁰

En los últimos años, se han registrado aumentos y disminuciones de locales educativos en los municipios de estudio. El año 2001 funcionaban 201 locales escolares públicos en Riberalta, Puerto Rico, Gonzalo Moreno y San Lorenzo. Para el año 2006 se ha registrado un descenso del 12%, existiendo en funcionamiento 177 locales educativos (Ver Gráfico 5.1.1). Las disminuciones se deben a que las escuelas que funcionaban en esos locales educativos se cerraron debido a diversos factores, principalmente a la falta de alumnado en algunos distritos, obligando a fusionar unidades educativas en una misma infraestructura, tal como se ha evidenciado en el municipio de Puerto Rico.

Gráfico: 5.1.1
Número de locales educativos públicos, 2001-2006



Fuente: Ministerio de Educación - SIE, Elaboración propia

78 La estructura del Sistema Educativo Nacional, a partir de la Reforma Educativa del 7 de julio de 1994, se estructuró con base en cuatro pilares: 1) la participación popular, basada esencialmente en la relación entre la sociedad y el sistema educativo, a través de Juntas Escolares, Consejos Departamentales, Consejo de Pueblos Originarios y Consejo Nacional, entre otros; 2) la estructura de organización curricular, que se divide en dos áreas: el área formal (educación preescolar, primaria, secundaria y educación superior) y el área alternativa (educación de adultos, permanente y especial); 3) la Administración curricular, que posee cinco niveles: el nacional (Ministerio de Educación), el departamental (direcciones departamentales), el Distrital (direcciones distritales), el de núcleos y redes (unidades educativas) y, finalmente, 4) la estructura de servicios técnicos, pedagógicos y administración de recursos (directores, maestros, administrativos, alumnos y padres de familia), que presta apoyo técnico y administrativo para la gestión y administración del Servicio Nacional de Educación.

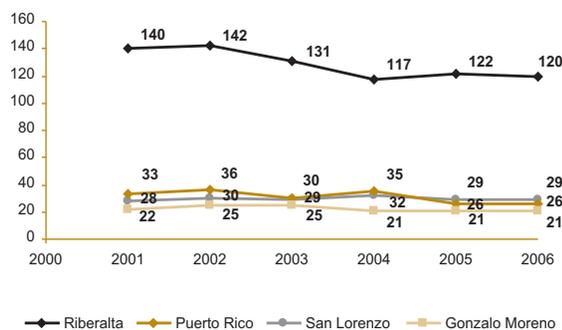
79 Reglamento sobre Estructura Administrativa Curricular. Decreto Supremo 23951 del 1º de febrero de 1995.

80 Local escolar o infraestructura educativa es el espacio físico que alberga a una o más unidades educativas.

Número de unidades educativas

Se observa también un comportamiento descendente en el número de unidades educativas, sin embargo, en los últimos dos años se ha mantenido constante, a excepción de las unidades del municipio de Riberalta, que han registrado una ligera disminución. El año 2006, el número de unidades educativas ha alcanzado a 196, de las cuales el 61% corresponde a Riberalta (73% en el área urbana y 27% en el área rural), el 15% a San Lorenzo, el 13% a Puerto Rico y el 11% a Gonzalo Moreno (Ver Gráfico 5.1.2).

Gráfico: 5.1.2
Número de unidades educativas públicas, 2001-2006



Fuente: Ministerio de Educación - SIE, Elaboración propia

La característica de las unidades educativas de San Lorenzo, Gonzalo Moreno y Puerto Rico, que son municipios rurales, es que atienden a un menor número de alumnos debido a la dispersión de la población escolar; asimismo, predomina la existencia de una unidad educativa por edificio escolar. En Riberalta se observa que un edificio escolar alberga a más de una. El siguiente Cuadro muestra el número de unidades educativas en la gestión 2006 para cada nivel de educación:

La oferta educativa en los municipios de estudio está concentrada en el nivel primario. Es así que en Riberalta, entre las unidades educativas urbanas y rurales, el 40% tiene nivel inicial, el 92% tiene nivel primario y el 24% tiene nivel secundario. En Puerto Rico, el 81% de las unidades educativas tiene nivel primario, el 35% tiene nivel inicial y únicamente el 12% tiene nivel secundario. En Gonzalo Moreno, las unidades que tienen nivel primario alcanzan al 86%, las que tienen nivel inicial son el 43% y las unidades con oferta de nivel secundario, alcanzan al 33%. Finalmente, en San Lorenzo, el 97% de las unidades educativas tiene nivel primario, el 21% tiene nivel inicial y el 7% tiene nivel secundario.

En general, se observa una escasa oferta de nivel secundario, siendo esto más crítico en los municipios rurales; esta situación es la que genera la migración en busca de oportunidades de educación y al mismo tiempo incrementa el abandono escolar.

Cuadro: 5.1.1
Número de unidades educativas por nivel de educación (dependencia pública), 2006

MUNICIPIO	TOTAL	NIVEL DE EDUCACIÓN						
		Sin dato	Inicial	Primaria	Inicial / Primaria	Secundaria	Primaria / secundaria	Inicial / Primaria/Secundaria
TOTAL	196	7	3	106	44	9	10	17
Riberalta	120	3	3	63	27	4	10	10
Puerto Rico	26	3	0	12	8	2	0	1
Gonzalo Moreno	21	1	0	9	4	2	0	5
San Lorenzo	29	0	0	22	5	1	0	1

Fuente: Ministerio de Educación - SIE, elaboración propia

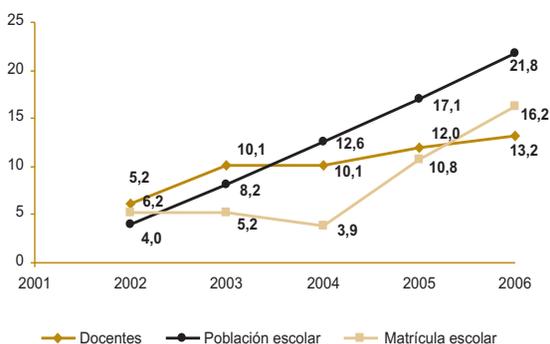
5.2. Recursos Humanos

Docentes en dependencias públicas

En Bolivia, el número de docentes se ha incrementando en forma gradual, acorde al crecimiento vegetativo de la población escolar en los diferentes niveles; este

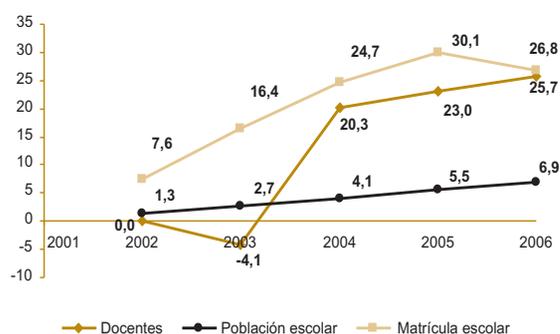
crecimiento está directamente relacionado con el crecimiento de la matrícula y la oferta escolar. Fue mayor en el nivel primario y tuvo mayor fuerza en el año 2002 debido a los recursos HIPC II; sin embargo, es más notorio en áreas urbanas y principalmente en ciudades capitales.

Gráfico: 5.2.1
Relación docentes, población y matrícula - Riberalta



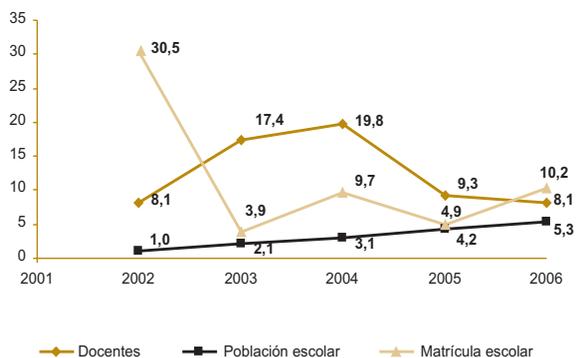
Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE-SIE

Gráfico: 5.2.3
Relación docentes, población y matrícula - San Lorenzo



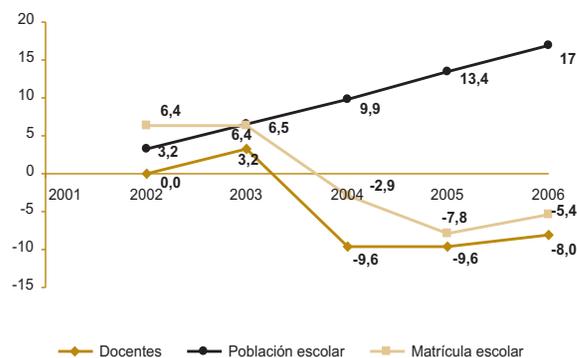
Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE-SIE

Gráfico: 5.2.2
Relación docentes, población y matrícula - Puerto Rico



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE-SIE

Gráfico: 5.2.4
Relación docentes, población y matrícula - G. Moreno



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE-SIE

Para verificar si la tendencia es similar en el área de estudio, en los anteriores Gráficos se presenta el comportamiento de esta evolución para la población en edad escolar, los docentes y la matrícula en cada municipio de estudio⁸¹.

Los datos para Riberalta muestran una tendencia ascendente tanto para los docentes como para la matrícula; sin embargo, entre 2005 y 2006, los docentes presentan un crecimiento menor al de la matrícula.

En Puerto Rico, la tendencia en el número de docentes para estos dos últimos años es negativa, mientras que la matrícula continúa creciendo. En San Lorenzo, el crecimiento de docentes y matriculados es mayor que el de la población en edad escolar; esto puede ser un resultado positivo de la aplicación de alguna política de educación que ha incentivado una mayor matriculación y ha generado mayor oferta escolar.

Finalmente, en Gonzalo Moreno se tiene una situación muy particular, donde el crecimiento tanto de docentes como de matriculados no solamente tiene una tendencia negativa, sino que también alcanza valores negativos, lo que significa que existen menos docentes y menos matriculados en comparación al año base que es 2001. Este fenómeno puede estar vinculado a la cercanía con el municipio de Riberalta, ya que se ha observado, in situ, estudiantes que se trasladan diariamente a este municipio para asistir a las escuelas, en especial quienes cursan el nivel secundario.

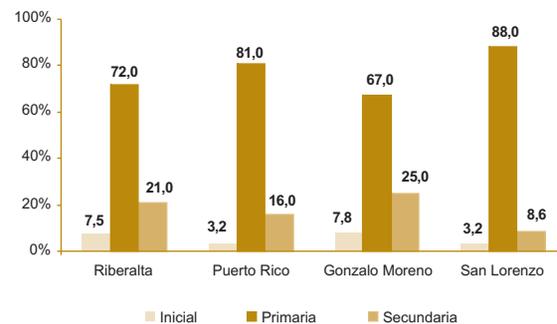
En la gestión 2006, el número de docentes en el servicio de educación pública en los municipios de estudio ha alcanzado a 1.288 en los tres niveles. La mayor parte se concentra en el municipio de Riberalta, dada la matriculación existente, y la mayor oferta se encuentra en el nivel primario, tal como se observa en el Cuadro 5.2.1 y en el Gráfico 5.2.5.

Cuadro: 5.2.1
Número de docentes por nivel de educación, 2006

MUNICIPIO	TOTAL	NIVEL DE EDUCACIÓN		
		Inicial	Primaria	Secundaria
TOTAL	1.288	89	941	258
Riberalta	987	74	707	206
Puerto Rico	93	3	75	15
Gonzalo Moreno	115	9	77	29
San Lorenzo	93	3	82	8

Fuente: Ministerio de Educación – SIE, elaboración propia

Gráfico 5.2.5
Docentes por nivel de educación, 2006 (En porcentaje)



Fuente: Ministerio de Educación – SIE, Elaboración propia

Profesores interinos⁸²

La problemática del interinato en la función docente se viene arrastrando en las escuelas públicas desde hace varios años.

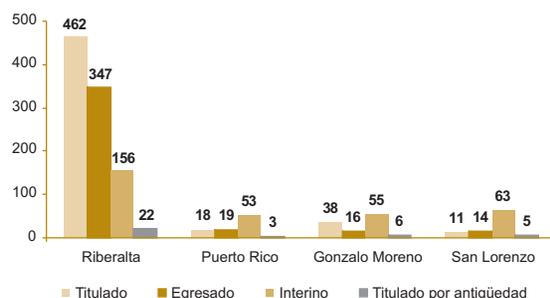
La inserción en la práctica docente de personas sin formación específica o sin título de maestro es consecuencia de la falta de maestros normalistas en las unidades educativas, principalmente en las más alejadas

81 Para cada año se ha utilizado el incremento porcentual, tomando como año base el 2001, con lo que se han estandarizado los datos y por tanto son comparables entre sí. Las curvas obtenidas para el crecimiento de la población forman una línea recta puesto que son estimadas en función a las tasas de crecimiento Intercensal proporcionadas por el INE para los municipios del área de estudio.

82 La tasa de docentes interinos se define como el número de docentes sin formación pedagógica (interinos) sobre el total de docentes en servicio.

y de difícil acceso del área rural, así como del incumplimiento del D.S. 25745⁸³.

Gráfico 5.2.6
Número de docentes por municipio, según formación, 2006



Fuente: Ministerio de Educación - SIE, Elaboración propia

El elevado número de profesores interinos, sobre todo en los municipios rurales, es evidente. El municipio de San Lorenzo es el que reporta el mayor número (68%), seguido de Puerto Rico, en el que más de la mitad de los docentes tiene esta condición (57%), y, finalmente, Gonzalo Moreno (48%). La situación es diferente en el municipio de Riberalta, donde el 16% de los docentes son interinos, frente a un 47% de docentes normalistas titulados.

El siguiente Cuadro presenta el número de docentes, según su competencia profesional, para cada nivel de enseñanza:

La situación del interinato en los municipios de estudio se hace evidente y se observa el bajo nivel de preparación de los docentes, principalmente del área rural. Para resolver gradualmente este problema, en los últimos años se desarrollaron experiencias de profesionalización de maestros interinos a cargo de universidades e Institutos Normales Superiores (INS).

La primera experiencia surge con el Programa de Profesionalización de Maestros Interinos (PPMI) a través de universidades, que autorizó transitoriamente a un grupo de universidades desarrollar la profesionalización de maestros interinos de primer y segundo ciclo de primaria bajo la modalidad semipresencial. En la segunda experiencia, el Programa de Profesionalización de Maestros Interinos a través de Institutos Normales Superiores (INS) estableció la profesionalización de maestros de nivel inicial, primario y secundario a través de INS públicos bajo la modalidad bilingüe y el enfoque intercultural, en el marco del Plan Nacional de Profesionalización de Maestros Interinos, a partir del segundo semestre de 2006.

Cuadro: 5.2.2
Número de docentes por municipio, nivel de educación y formación profesional, 2006

FORMACIÓN PROFESIONAL	TOTAL	RIBERALTA				PUERTO RICO				GONZALO MORENO				SAN LORENZO			
		Nivel de Educación				Nivel de educación				Nivel de educación				Nivel de educación			
		TOTAL	Inicial	Primaria	Secundaria	TOTAL	Inicial	Primaria	Secundaria	TOTAL	Inicial	Primaria	Secundaria	TOTAL	Inicial	Primaria	Secundaria
TOTAL	1,288	987	74	707	206	93	3	75	15	115	9	77	29	93	3	82	8
Normalista titulado	529	462	34	348	80	18	2	15	1	38	1	24	13	11	1	10	0
Normalista egresado	396	347	28	253	66	19	0	16	3	16	0	10	6	14	0	13	1
Titular por antigüedad	36	22	1	19	2	3	0	3	0	6	2	4	0	5	1	4	0
Docente interino	327	156	11	87	58	53	1	41	11	55	6	39	10	63	1	55	7

Fuente: Ministerio de Educación – SIE, elaboración propia

83 El Decreto Supremo 25745 de Modificaciones al Decreto Supremo 25255, de Administración del Personal del Servicio de Educación Pública, en su artículo 2º señala: "La contratación de personas sin título en calidad de maestros interinos está permitida únicamente en localidades donde no fuera posible contratar maestros titulados, profesionales universitarios o técnicos superiores y que serán definidas o identificadas mediante resolución ministerial emitida por el Ministro de Educación, Cultura y Deportes".

Al respecto, es innegable la participación de maestros interinos en alguno de los programas para alcanzar la profesionalización en las diferentes unidades educativas, y los esfuerzos muestran resultados positivos en cuanto a la necesidad de mejorar la calidad de la educación que se imparte.

“Harto hemos mejorado, antes no sabíamos ni como desempeñar, todo eso enseñan, a buscar otras estrategias para que el niño aprenda mejor, esto nos está enseñando a buscar nuevos métodos. No sabíamos los nombres, nada, como nosotros aprendimos, salimos bachilleres, así ya trabajábamos, lo que podíamos enseñábamos, pero no es igual a uno que ya ha sido asesorado” (Profesor de escuela rural).

Eliminar el interinato en las escuelas públicas será un proceso lento pero al parecer posible, ya que la profesionalización se aplica con rigurosidad en algunas unidades educativas donde se hace necesaria para que los maestros puedan conservar sus fuentes de trabajo.

“Una vez ellos rinden su examen tienen el compromiso de ir a la Normal a estudiar, otros programas hay cuando están trabajando acá, porque se trabaja sólo hasta el medio día, o entran a estudiar en la noche o en la tarde... pero ellos tienen la Normal abierta para que estudien allí, trabajan y estudian y esa es la condición que hay ahora y el que no quiera estudiar entonces tiene que alistar maletas e irse” (Dirigente de Comunidad).

Las posibilidades de acceder a los cursos de profesionalización van a depender de la cercanía a los Institutos Normales Superiores, así como de la facilidad

de los cursos a distancia. En los municipios donde existe algún INS, como es el caso de Puerto Rico y Riberalta, las posibilidades de mejores resultados son mayores que para aquellos que deben desplazarse a otros municipios o esperar a los “tutores” que visitan las comunidades de manera quincenal o mensual.

Los mecanismos de actualización a través de charlas, cursillos y clases se desarrollan de manera permanente a lo largo del año aunque no con la frecuencia esperada, ya que los maestros deben coordinar los horarios de trabajo con los cursos de actualización y profesionalización.

5.3. Población del área de estudio en edad escolar

Según el Censo 2001, la población en edad escolar era de 37.141 niños/as y adolescentes en el área de estudio⁸⁴. Para el año 2006, y de acuerdo a las tasas de crecimiento para cada municipio, se estima que esta población se ha incrementado a 44.670; esto significa que, entre los años 2001 y 2006, el crecimiento fue de 20,3%; es decir que 7.529 niños/as y adolescentes se incorporaron al sistema educativo (Ver Cuadro 5.3.1).

Cuadro: 5.3.1
Población en edad escolar, 2001-2006

MUNICIPIO	Tasa de crecimiento inter censal (1992 - 2001)	POBLACIÓN EN EDAD ESCOLAR 2001 - 2006			POBLACIÓN CASTAÑERA EN EDAD ESCOLAR - 2006	
		Población de 4 a 18 años (Censo 2001)	Población de 4 a 18 años (2006)	Crecimiento poblacional (2001- 2006) (En %)	Población de 4 a 18 años	Porcentaje del total de la población en edad escolar (En %)
TOTAL		37.141	44.670	20,3	19.863	44,5
Riberalta	4,0	32.477	39.551	21,8	17.636	44,6
Puerto Rico	1,0	1.632	1.718	5,3	823	50,4
San Lorenzo	1,3	1.451	1.551	6,9	741	51,0
Gonzalo Moreno	3,2	1.581	1.850	17,0	663	35,8

Fuente: Ministerio de Educación – SIE, INE. EHC - CEDLA, 2007

⁸⁴ Dentro de la metodología utilizada para la revisión y análisis de información referente al ámbito educativo, se considera a la población en edad escolar a aquella comprendida entre 4 y 18 años.

En el área de estudio, la población en edad escolar de las familias castañeras alcanza a 19.863 niños/as y adolescentes, lo que equivale al 44,5% del total de población. Este grupo tiene características particulares que son analizadas en función a información de fuentes secundarias del Ministerio de Educación⁸⁵. Esta información permite identificar tasas de cobertura, rezago, permanencia, abandono y término, que serán contrastadas con los indicadores regionales disponibles y los proporcionados por la “Encuesta a hogares castañeros” (EHC), cuando se disponga de información.

Matrícula escolar

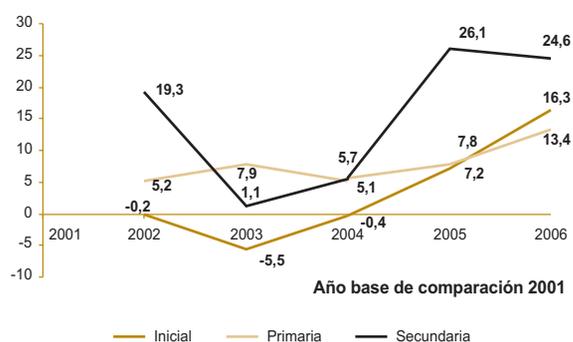
El sistema educativo boliviano formal está conformado por los niveles inicial, primario y secundario, los que están formados por ciclos; a su vez, éstos se constituyen en períodos de duración variada dentro de un determinado nivel. Es así que el nivel inicial tiene los ciclos de primeros aprendizajes y preparación escolar para niños de cuatro y cinco años de edad. El nivel primario, está conformado por el ciclo de aprendizajes básicos para niños entre seis a ocho años, de aprendizajes esenciales para niños entre 9 y 10 años y de aprendizajes aplicados para niños entre 11 y 13 años de edad. El nivel secundario presenta dos ciclos, el primero corresponde al de aprendizajes tecnológicos para adolescentes de 14 y 15 años, y el segundo, de aprendizajes diferenciados para adolescentes de 16 y 17 años.

A nivel general, en Bolivia la matrícula escolar para los tres niveles ha evolucionado a un ritmo muy superior a las tasas de crecimiento poblacional en los diferentes grupos de edad; este hecho muestra cada vez una proporción mayor de niños que asiste a la escuela, como resultado de las acciones del sistema educativo y factores como la migración y las decisiones familiares, entre otros. Sin embargo, este crecimiento está fuertemente influenciado por las ciudades que concentran la mayor cantidad de población, es decir, las ciudades capitales.

Matrícula escolar en el área de estudio

De forma general, la situación en el área de estudio tiene una tendencia similar. Los datos agrupados para los cuatro municipios (Ver Gráfico 5.3.1) muestran un crecimiento de la matrícula con mayor énfasis en la secundaria (24,6% de 2001 a 2006), seguido del nivel inicial (16,3% de 2001 a 2006) y, finalmente, 13,4% de crecimiento en el nivel primario para el 2006⁸⁶.

Gráfico 5.3.1
Crecimiento de la matrícula por nivel educativo, 2002-2006



Fuente: Ministerio de Educación - SIE, Elaboración propia

Como se observa en el Cuadro 5.3.2, para el periodo 2001-2006, el comportamiento entre municipios es distinto. Para Riberalta, el crecimiento de la matrícula en el nivel inicial ha sido del 18%, en el nivel primario 14,4% y, en el nivel secundario, 24,1%; la tasa de crecimiento en el nivel secundario es mayor a la tasa de crecimiento poblacional, lo que significa que una proporción mayor de adolescentes asiste a la escuela por la apertura gradual del ciclo secundario en correspondencia con el proceso de transición demográfica en la ciudad.

85 Ministerio de Educación. La educación en Bolivia: Indicadores, cifras y resultados. Bolivia, 2004.

86 Para realizar estas estimaciones se tomó como base el año 2001 y es el incremento porcentual en el año que se observe en relación al año 2001.

En Puerto Rico, la matrícula en el nivel inicial ha crecido en 2,3%, 7,5% en el nivel primario y 46,6% en el nivel secundario, estando estas dos últimas muy por encima de la tasa de crecimiento poblacional, lo que mostraría que cada vez una proporción mayor de niños y adolescentes asiste a la escuela en estos niveles.

En Gonzalo Moreno, la matrícula muestra una disminución del 1,9% en el nivel inicial y 9,1% en el nivel primario, en cambio el nivel secundario reporta un crecimiento del 14,3%. Las tasas de matriculación de los niveles inicial y primario están por debajo de la tasa de crecimiento poblacional del municipio, lo que significa que en estos niveles una menor proporción de niños asiste a la escuela, lo cual resulta aún más llamativo considerando que la tasa de crecimiento poblacional es mayor que en el resto de municipios rurales del área de estudio.

Finalmente, en San Lorenzo se registra un crecimiento de la matrícula en los tres niveles, 32,1% en el nivel inicial, 25,4% en el primario y 52,8% en el secundario; estas tasas de crecimiento muestran valores muy por encima de la tasa de crecimiento poblacional, que alcanza a 6,9% en este municipio, lo que significa que la proporción

de niños y adolescentes que asiste a la escuela se ha incrementado en los últimos años.

El crecimiento de la matrícula se debe, entre otros factores, a que las acciones del sistema educativo están teniendo un impacto positivo, sobre todo aquellas que están incentivando la educación secundaria en el área rural.

Cobertura bruta en el área de estudio

La cobertura bruta relaciona la matrícula (alumnos inscritos) con la población en edad escolar, sin considerar la edad de los alumnos. En el Gráfico 5.3.2 se puede observar, en los últimos tres años, una tendencia decreciente para los municipios de San Lorenzo, Gonzalo Moreno y Puerto Rico, y ligeramente creciente para Riberalta, que es el municipio con mayor influencia en el área de estudio, puesto que su población significa el 88,4% de la población total.

La tasa de matriculación total (área de estudio) muestra que 79% de los niños/as y adolescentes en edad escolar se han inscrito a una escuela pública o privada en 2006,

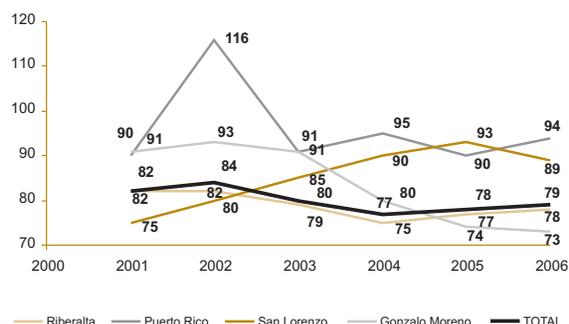
Cuadro: 5.3.2
Evolución de la matrícula por nivel de educación en escuelas públicas, 2001-2006

MUNICIPIO	GESTIÓN					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
RIBERALTA	24.866	26.161	26.149	25.835	27.563	28.903
Inicial	2.476	2.430	2.265	2.410	2.632	2.921
Primaria	18.621	19.416	20.098	19.465	20.206	21.305
Secundaria	3.769	4.315	3.786	3.960	4.725	4.677
PUERTO RICO	1.467	1.910	1.519	1.606	1.536	1.614
Inicial	177	165	176	184	171	181
Primaria	1.172	1.403	1.212	1.284	1.192	1.260
Secundaria	118	342	131	138	173	173
GONZALO MORENO	1.432	1.524	1.523	1.391	1.321	1.354
Inicial	159	190	189	193	189	156
Primaria	1.098	1.149	1.146	1.023	943	998
Secundaria	175	185	188	175	189	200
SAN LORENZO	1.093	1.176	1.272	1.363	1.422	1.386
Inicial	78	100	102	93	106	103
Primaria	979	1.031	1.133	1.210	1.236	1.228
Secundaria	36	45	37	60	80	55

Fuente: Ministerio de Educación – SIE, elaboración propia

lo que significa que el restante 21% corresponde a aquellos que no se inscribieron en esa gestión al sistema educativo formal⁸⁷.

Gráfico 5.3.2
Tasa de matriculación en el área de estudio,
2001-2006 (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del SIE

Si la tendencia se mantuviera constante para el año 2007, la proporción de alumnos “no matriculados” disminuiría entre 1 y 2%; para ello, las condiciones del entorno deberían mantenerse constantes, situación que no sería posible, ya que uno de los principales factores a considerar es la introducción del bono Juancito Pinto⁸⁸ por parte del Gobierno, que podría incrementar la matrícula en las escuelas fiscales, tal como lo confirma un director de escuela del municipio de Puerto Rico:

“La permanencia acá hasta ha incentivado esa cuestión del bono Juancito Pinto, no por nada ha habido más alumnos, que hoy en día hemos tenido niños que ni siquiera sus padres los habían metido a la escuela y ya están siendo grandecitos, 8 años ya casi para 9 y recién primer año de estudio...”

5.4. Población castañera en edad escolar

Matrícula escolar en la población castañera

La “Encuesta a hogares castañeros” muestra que del total de la población castañera en edad escolar (19.863), el 83,3% se ha matriculado en 2007, lo que significa que la población castañera “no matriculada” asciende a 16,7%⁸⁹.

Cobertura bruta por nivel de educación en la población castañera

La cobertura bruta por nivel de educación (Ver Gráfico 5.4.1) permite observar que en el nivel inicial la cobertura es baja, ya que alcanza a 39% para niños y niñas (34% para niños y 43% para niñas). En primaria, la cobertura es alta, superior al 100%, lo que significa que el sistema escolar está atendiendo a una cantidad de alumnos mayor a la población objetivo de ese nivel (niño/as de 6 a 13 años). Esto no significa que todos los niños de 6 a 13 años estén inscritos en primaria, sino que a este nivel asisten alumnos mayores de 13 años. La cobertura total es de 112% con una mínima diferencia entre hombres y mujeres.

En secundaria, la cobertura bruta es baja, la misma alcanza al 48% de los adolescentes, 55% para hombres y 40% para mujeres.

Analizando los datos por tipo de proceso que las familias castañeras realizan en la cadena (Ver Gráfico 5.4.2), se observa que la cobertura bruta para el nivel inicial es más baja para las familias que se dedican sólo a la recolección (30%), en cambio es mayor para quienes se desempeñan en actividades de beneficiado (54%). El

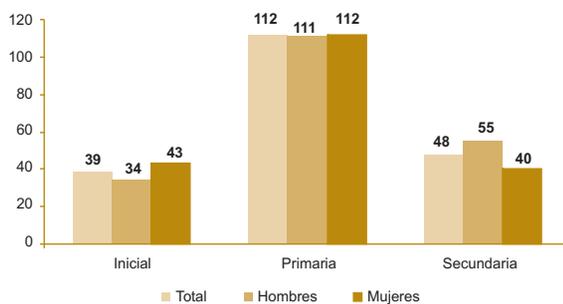
⁸⁷ Los datos muestran para Puerto Rico, en el año 2002, una tasa por encima del 100%, lo que puede deberse a que en esa fecha la beneficiadora de Puerto Rico empezó a funcionar, lo cual pudo generar un mayor índice de migración en la región. Además, ese mismo año existió mayor disponibilidad de recursos destinados a la educación, provenientes del programa de alivio de la deuda HIPC II.

⁸⁸ El bono Juancito Pinto fue creado como incentivo a la matriculación, permanencia y culminación del año escolar de los niños y niñas en los primeros cinco años de primaria en las unidades educativas públicas de todo el territorio nacional. Fue instituido por Decreto Supremo N° 28899 del 26 de octubre de 2006 y es parte de la Política de Protección Social y Desarrollo Integral Comunitario del Plan Nacional de Desarrollo: “Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática para Vivir Bien”.

⁸⁹ La población castañera “no matriculada” equivale al 16,7% de la población en edad escolar para 2007, la misma es 4,3% más baja que la población “no matriculada” del área de estudio el año 2006, que equivale al 21% de la población en edad escolar.

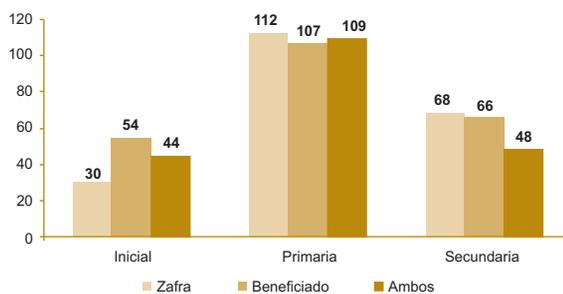
nivel primario, tiene una cobertura bruta por encima del 100%, advirtiéndose que existen diferencias mínimas para los niños/as en cada proceso. Finalmente, el nivel secundario tiene una cobertura bruta similar tanto para adolescentes de familias recolectoras como para aquellas que se dedican al beneficiado (68% y 66%, respectivamente), en cambio, para los adolescentes cuyas familias se dedican a ambos procesos, es decir, que en la temporada de vacaciones van a la zafra y en el periodo de clases participan en actividades de beneficiado, la cobertura bruta es mucho más baja (48%).

Gráfico 5.4.1
Matriculación de la población castañera por nivel de educación, 2007 (En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Gráfico 5.4.2
Matriculación por nivel y actividad de la familia en la cadena castañera, 2007 (En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

5.5. Relación escuela y trabajo

Calendario regionalizado

El inicio de las actividades académicas en todo el territorio nacional para el año 2007 ha sido fijado para el 5 de febrero, garantizando el cumplimiento de los 200 días hábiles de trabajo lectivo en las unidades educativas. Sin embargo, la regionalización del calendario permite la aprobación del calendario escolar más apropiado para un determinado distrito escolar⁹⁰.

La fecha de inicio de clases varía entre los diferentes distritos educativos y no obedece a un criterio común que permita ofrecer las mismas oportunidades de incorporación a los estudiantes; es así que la fecha de inicio fijada por el Ministerio es acatada por gran parte de las unidades, principalmente del área urbana; sin embargo, en otras unidades se ha utilizado un calendario regionalizado que fija la fecha de inicio en el mes de marzo, principalmente en unidades rurales o dispersas.

"En el distrito de Puerto Rico hemos comenzado las labores escolares el 5 de marzo... es un calendario regionalizado por la zafra de castaña, entonces seguimos recibiendo... porque hasta ahora los niños nos siguen llegando todavía... porque (en) la zafra de castaña a veces los tienen hasta abril" (Directora Distrital de educación – rural).

El calendario regionalizado trata de coincidir con la culminación de la zafra de la castaña para evitar que muchos niños se perjudiquen, pero los problemas de retraso en la incorporación a clases aún son persistentes en la región. Asimismo, las actividades agrícolas familiares no quedan contempladas en el calendario regionalizado, lo que también genera problemas de asistencia escolar que deben ser solucionados de manera particular por cada unidad educativa, tal como lo expresa un maestro de escuela:

"... cuando empezamos aquí los niños están todavía en la zafra, tienen sus lugares aquí dentro de las comunidades y a sus hijos no los mandan temprano, los están ocupando, por eso no pasamos clases los días sábados porque ellos dicen que los ocupan el día sábado trabajando en sus chacos, también en la cosecha del arroz" (Profesor de escuela rural).

⁹⁰ El calendario regionalizado debe considerar descansos pedagógicos, características socioeconómicas, culturales y estacionales: períodos de siembra y cosecha, condiciones ecológicas y climáticas locales.

En opinión de los responsables de educación, retrasar el inicio de las clases dificulta el cumplimiento de los 200 días de trabajo, más aún con la implementación de los cursos de actualización y profesionalización de los maestros interinos quienes deben distribuir su tiempo entre estas actividades. Otro problema que enfrentan las unidades educativas del área urbana es el hecho de compartir la infraestructura educativa con otra escuela, ya que una funciona en la mañana y la otra en la tarde, entonces resulta imposible ocupar las aulas en otro turno.

Si bien este calendario ha sido recibido con agrado, también ha recibido muchas críticas en el sentido de fomentar el trabajo infantil vulnerando los derechos de los niños.

Plazas escolares

En general, la búsqueda de plazas escolares se ha constituido en un problema que se repite año tras año en la región amazónica, donde se desarrolla la actividad castañera. Este problema afecta a gran parte de los niños/as y adolescentes que se dedican a la recolección de la castaña en barracas ya que, como se mencionó anteriormente, implica el desplazamiento de la familia a esos lugares de recolección.

Algunos factores que generan problemas para la obtención de plazas escolares, principalmente en el área urbana, tienen directa relación con las condiciones y características de la actividad castañera, como el retraso de las familias que retornan de la zafra y los ciclos de migración⁹¹; otros, son consecuencia de las deficiencias del sistema educativo, tal es el caso de la falta de infraestructura y maestros para el nivel secundario, principalmente en el área rural.

Ambas situaciones generan una creciente demanda de plazas escolares en las unidades educativas y, por ende, un incremento en la matrícula escolar⁹², obligando en algunos casos a sobrepasar el número de alumnos por curso⁹³; además, otorga la libertad a los directores - basados en experiencias de años anteriores- de disponer aquellas plazas de alumnos antiguos que no han hecho efectiva su inscripción⁹⁴.

“Actualmente estamos a 22 de mayo, y están llegando algunos padres de familia buscando donde inscribir a sus hijos y resulta que ya casi todos los cursos que hay en cada unidad educativa ya están copados, estamos por arriba de 35, 40 alumnos por curso. ... Ahora, hay otra situación, dice el mismo documento que los alumnos que están en una unidad educativa tienen todo el derecho de retornar o volver a la misma; sin embargo, acá hay también esa dificultad, no todos los alumnos regresan, entonces no podemos nosotros reservar esas plazas. ... Pero hay otros que no están inscritos, y nosotros no sabemos si van a venir; tenemos del 2005 muchas libretas (de alumnos) que se van ni bien terminan la última semana de clases, no esperan la libreta, entonces tampoco vienen a recoger, de manera que no se sabe donde van y si los inscriben, será que repiten el curso, pero quedan bastantes libretas todavía” (Director de escuela urbana).

En el área rural la situación es distinta, a pesar que también se ha incrementado la matrícula escolar -a causa de los nuevos asentamientos en las comunidades, tal vez por el tema de la dotación de tierras; por lo general, no existen problemas de plazas en las escuelas seccionales, pero sí en las centrales.

“... el año pasado eran 160 (alumnos), ahora creo que ha aumentado, 240 aborita hay. Vienen de otros lados, de otros distritos, y aquí han aumentado familias igual... hay nuevos niños que no los conocíamos, nuevas familias se han instalado. Acá no hay problemas de cupo, en el pueblo sí, aquí siempre se los ha recibido, el que llega es bienvenido, se lo recibe como alumno extemporáneo” (Profesor de escuela rural).

Retraso escolar: entre la tolerancia y el perjuicio

El retraso con el que llegan los niños, niñas y adolescentes es general tanto en el área urbana como rural; sin embargo, en las comunidades es mucho más crítica y

91 La migración campo-ciudad se registra a inicio del año durante el periodo de inscripción; y la migración ciudad-campo, a finales del mes de noviembre, justamente cuando se inicia la zafra de la castaña.

92 El incremento de la matrícula se ha dado tanto en área rural como urbana, siendo mayor en esta última y mayor en el nivel primario a raíz del bono Juancito Pinto.

93 La Resolución Ministerial N° 001/07 establece que en áreas de población concentrada, el número de alumnos para el nivel inicial es de 35 como máximo y para los niveles primario y secundario de 40 alumnos como máximo.

94 El Ministerio establece que los directores de unidades educativas son responsables de inscribir a los alumnos antiguos respetando las plazas respectivas, pero que es obligación de los alumnos, oficializar su inscripción en el lapso de diez días hábiles luego de iniciadas las labores académicas.

se intensifica aún más a medida que las comunidades son más alejadas, donde las actividades de recolección suelen extenderse hasta el mes de mayo.

No se ha podido evitar que los niños lleguen retrasados por causa de la zafra, los perjuicios para ellos son enormes y repercuten en el desarrollo y en el aprovechamiento dentro del aula; ante esta situación, las unidades educativas hacen esfuerzos para minimizar el perjuicio, por ejemplo, en varias de las escuelas urbanas se destinan las dos primeras semanas de clases a una evaluación diagnóstica donde no se realiza un avance curricular, más bien es una especie de nivelación y reforzamiento para quienes están asistiendo y proporciona un plazo de tiempo para la incorporación de los estudiantes retrasados. En las escuelas rurales existe mayor flexibilidad, la tolerancia permite la incorporación de alumnos hasta después de tres o cuatro semanas de iniciadas las labores escolares, pero en este caso el perjuicio para los estudiantes es también mayor.

“Nosotros iniciamos nuestras actividades ya netamente de aulas con las dos semanas de evaluación diagnóstica y tenemos casi un 50% de estudiantes, aunque así tengamos un 75% de alumnos inscritos, pero alumnos efectivos tenemos mas o menos ese porcentaje” (Director de escuela urbana).

“Si, llegan tarde a la escuela, una a dos semanas de atraso, ya se ha vuelto normal porque este año gracias a Dios al comenzar las clases se ha comenzado con un 50% de alumnos y hasta ahora ya está normal” (Dirigente de comunidad).

“... los alumnos ya están yendo todos, hasta ayer ya se han incorporado los últimos, tres semanas han perdido” (Profesor de escuela rural).

Nivelación

La nivelación escolar en las diferentes unidades educativas, tanto en el área urbana como rural, responde generalmente a una actitud de voluntarismo de algunos

maestros y directores de escuela. Pero no todos los maestros tienen la disposición de otorgar apoyo a los alumnos, otros, simplemente llegan a intermediar para facilitar los cuadernos y textos, pero la nivelación en estos casos no se hace efectiva.

“Tienen que nivelarse, yo les he dicho a ellos que tienen que nivelarse porque hemos avanzado, ellos dicen que se van a nivelar porque están atrasados, ellos reconocen, porque ellos dicen: ‘profe si no finalizamos (la zafra), no tenemos la platita para comprar libros, zapatos’, ya, está bien les digo, pero siempre tienen que ponerse al día, sus compañeros ahí tienen, préstense, yo también tengo el libro, les presto, yo les he estado prestando para que se pongan al día...” (Profesor de escuela rural). “... escúbe de un profesor que el era profesor dentro el aula, y fuera del aula no enseñaba” (Dirigente de comunidad).

Las experiencias de los niños/as y adolescentes apoyan lo expresado anteriormente:

¿Les ayudan a reincorporarse en el colegio después de la zafra? Si, los ayudan. ¿Los profesores les ayudan a nivelarse? Si, allá los profesores les dan barto apoyo en el colegio (Adolescente - GCI urbano). ¿Tienes problemas para nivelarte? Tengo, porque la tarea yo no la he hecho, de lo que los otros han avanzado. ¿Como haces para ponerte al día? Yo me presto cuadernos y nos ponemos a escribir. ¿Los profesores les ayudan a ponerse al día? Le ayudan, les dicen que ellos nos presten (Adolescentes - GCI rural).

En la actualidad, no existen iniciativas que se estén poniendo en práctica para encarar este problema, pero es importante citar la experiencia de Pro Género que por varios años cumplía una labor importante de nivelación de los niños que retornaban tarde de la zafra y de inserción en las unidades educativas, previo compromiso de lograr su nivelación; actuaba como intermediaria ante la Dirección Distrital de Riberalta⁹⁵. Posteriormente se conformó la comisión COMUNA⁹⁶ y en coordinación con la Alcaldía de Riberalta se continuó el trabajo por un año, después la iniciativa quedó en nada. Luego de estas acciones no se han desarrollado otras que logren generar impacto; al contrario, los esfuerzos son mínimos y responden a decisiones particulares de algún distrito escolar o de alguna unidad educativa.

95 El trabajo sobre inserción y nivelación se realizaba a través del seguimiento a las familias zafreras; cuando se detectaba que algún niño no estaba yendo a la escuela a causa de la falta de plazas en la unidad educativa, se recurría a la Dirección Distrital, de donde llegaba la orden a la escuela para aceptar al niño, bajo el compromiso de Pro Género de lograr su nivelación. En este sentido se tenía un acuerdo con el Instituto Normal para la Educación Alternativa, cuyo personal en proceso de formación a modo de hacer sus prácticas nivelaba a los niños. Pero el trabajo no terminaba ahí, el seguimiento debía hacerse durante los próximos años para asegurar que el niño no abandone el colegio. Lamentablemente no se pudo dar continuidad a esta iniciativa por falta de recursos económicos.

96 COMUNA fue una iniciativa de la Alcaldía, conformada por varias instituciones (Defensoría, Ministerio de Educación, Salud, La Tuja, La Policía, un Comité Cívico Femenino y otras), con la finalidad de trabajar en favor de los niños de la zafra en diferentes aspectos.

“Y hay que actualizarlos, desde esta gestión lo vamos a aplicar porque ha sido un compromiso del municipio de que estos docentes trabajen para poder nivelarlos, a pesar de que los docentes trabajan mañana y tarde” (Director Distrital rural).

“... en cuestión del avance curricular, en este primer trimestre hemos indicado a los docentes que tengan que abocarse más a lo que es la lectura, la escritura y matemáticas; entonces, tomando en cuenta el grado, sabiendo en este primer trimestre del alumno que está llegando y no puede o se ha olvidado durante las vacaciones tal vez, porque llegan a los diferentes cursos alumnos que nunca han abierto el cuaderno, entonces es casi empezar de nuevo, entonces es una de las políticas, tomar en este primer trimestre, dándole mayor énfasis a la lectura, escritura y matemáticas” (Director de escuela urbana).

Causas y consecuencias del retraso escolar

La zafra se constituye en una oportunidad de trabajo para mejorar las condiciones económicas de las familias, oportunidad que se antepone al perjuicio educativo: los padres que encuentran la oportunidad de generar mayores ingresos retrasando el tiempo de retorno, no consideran el perjuicio para sus hijos ni en la inscripción a la escuela y mucho menos en el rendimiento escolar. En este sentido, el retraso está directamente relacionado con el factor económico y las condiciones de trabajo.

“Es una lucha sin fin, se dice: yo me voy hasta fines de febrero, en febrero yo me vengo con todos mis hijos, pero es difícil, falta transporte y ya que el vío que está buena la cosecha, ya el patrón no le pone la movilidad necesaria...” (Dirigente de comunidad).

La falta de transporte desde las barracas o los compromisos de otorgar transporte para el retorno de la zafra, que se incumplen con tanta naturalidad, imposibilitan a las familias a retornar antes del inicio de clases. Los padres aseguran que se encuentran con dificultades especialmente económicas para su retorno debido a que muchas veces los contratistas no les pagan oportunamente para poder correr con los gastos de transporte, los uniformes y el material escolar.

“¿Hay chicos en edad escolar que se han quedado todavía en la zafra? Sí, hay chicos que se han quedado en la zafra porque el papá es ideoso o no ha habido la forma de sacarlos, el mismo patrón a veces no ha tenido el dinero porque cuando uno va y tiene que retornar con sus niños al colegio ese patrón que les ha llevado tiene que tener dinero porque esa familia se va a trasladar con sus hijos y de hecho... van a necesitar

para comprarle siquiera una mochila, un cuaderno, un lapicero, un lápiz a tu hijo y si ese patrón no se preocupa en tener ese dinero para darles, a qué va a venir si no va a poder entrar el chico a la escuela, hay la mayoría que se ha quedado, son pocos los que piensan que esa familia se está yendo y va a meter a sus hijos al colegio, yo debo tener siquiera unos 800 o 1000 bolivianos para darles para sus gastos” (Padres - GCI urbano).

Los problemas de salud después de la zafra también retrasan la incorporación a la escuela. Las consecuencias del retraso generan problemas de inscripción, pérdida de plazas escolares, problemas de nivelación, bajo rendimiento, aprovechamiento y abandono escolar.

“... porque a pesar que vuelven ya con retraso y si están enfermos eso los viene a retrasar más, a veces viene el papá y dice: yo recién he llegado pero mi hijo está enfermo, qué hacemos nosotros, solamente indicarle que si está inscrito tiene que hacer lo posible que cuando mejore el niño de su enfermedad que se incorpore porque ya el tiempo está pasando y no va a tener el mismo aprovechamiento de un alumno que empieza el primer día de clases (Director de escuela urbana).

“Nosotros lo observamos al niño; en primer lugar, ellos se sienten un poquito lejos del grupo, porque los que asisten desde el primer día de clases, están como decimos, han agarrados el hilo de de la enseñanza que les estamos dando y cuando uno se incorpora tarde está medio perdido y... el mismo se quiere aislar, nosotros los profesores es ahí donde tenemos que aplicar mucha psicología, tratar con él” (Profesor de escuela urbana).

5.6. Indicadores de situación de la educación

Exclusión escolar⁹⁷

Las causas de exclusión escolar son más críticas en el área rural, donde se identifican como factores de exclusión, la escasa oferta escolar, sobre todo en el ciclo secundario. La falta de infraestructura es común en las comunidades dispersas, donde el acceso a las unidades educativas se dificulta por las largas distancias que deben recorrer los niños/as y adolescentes, lo cual repercute y afecta en el rendimiento en aula; además, deben enfrentar riesgos como asaltos y violaciones que han sido reportados en los últimos años y que ha generado preocupación en los padres al extremo de decidir que sus hijos dejen de estudiar.

97 La exclusión escolar se refiere a aquellos factores que dejan a los alumnos fuera del sistema educativo formal.

“Tenemos problemas gravísimos, por ejemplo, el tramo que caminan los chicos desde su casa a la escuela; hay niños que caminan una hora, 4 o 5 Km y aparte de eso los riesgos. Antes se tenía temor a un tigre o a una víbora, pero ahora con el crecimiento de la población hay mucha delincuencia, ha habido asaltos a niños y a niñas, les quitan su material, a otras las violan, ha habido varios casos. Y aun así chicas que vienen de otras comunidades de 13, 15, 16 años tienen el mismo problema” (Ex Alcalde de Gonzalo Moreno, diputado uninominal).

En el área urbana, la escasa oferta escolar se observa a través de la falta de niveles de educación completos, es decir primer, segundo y tercer ciclo de primaria, y primer y segundo ciclo de secundaria. La educación, principalmente en el área rural, aunque no excluye a algunas escuelas del área urbana, alcanza únicamente el nivel primario en la mayoría de los casos.

Lograr la apertura del tercer ciclo de primaria o del nivel secundario se imposibilita porque el número de alumnos no logra cubrir el mínimo permitido por el Ministerio para otorgar el o los ítems correspondientes. Ante esta dificultad, los esfuerzos por velar la educación de los niños y adolescentes dejan de ser responsabilidad del Estado y son los padres quienes la asumen. Por ejemplo, en el área rural de Riberalta ante la falta de alumnos para el nivel secundario, son los padres de familia quienes se movilizan para reclutar alumnos y alcanzar el mínimo establecido para lograr el funcionamiento de este nivel.

Es común que cuando la escuela de la comunidad no tiene un ciclo o nivel de estudio al que los niños/as y adolescentes deben ingresar, buscan plazas en las comunidades cercanas ya que la decisión de trasladarse a la ciudad dependerá de la situación económica y posibilidades de la familia, las alternativas son la ciudad de Riberalta o Cobija.

“...es muy necesario que haya en todos los lugares especialmente donde hay nivel medio, que haya hasta promoción por lo menos, si no dicen que ahora el tope mínimo es de 15 alumnos para que haya un curso, pero usted sabe que digamos en las comunidades no en todos va haber el cupo completo pero por lo menos si hay 10 alumnos que haya un maestro, por lo menos en secundaria” (Profesor de escuela rural).

“...por ejemplo si mi hija saliera a medio yo tendría que comprarle alguna movilidad para que se pueda trasladar allá a la otra comunidad, ese es el factor” (Dirigente de comunidad).

“Hay desde el nivel inicial, del prebásico hasta primero medio, está funcionando normalmente. Estaba queriendo fracasar el nivel medio pero ellos fueron en una comisión, hablaron con el Director Distrital y solucionaron ese problema para que los jóvenes que estén en edad de colegio sigan estudiando. Yo tengo dos (hijos) para medio, entonces a mí me queda difícil y costoso desbacerme de mis hijos para llevarlos a la ciudad o a otro lado, que sería doble atención... dijo con 8 (alumnos solamente) sería engañar al Estado, con 10 (sí) y ahí se hacen cargo, si se comprometen, adelante pueden trabajar. Entonces yo me comprometí a buscar esos 10 alumnos, y ya estamos juntando, falta uno” (Padres - GCI rural).

En el área urbana, la calidad de la educación que reciben los niños/as y adolescentes que estudian en escuelas rurales limita su ingreso a una escuela urbana, tal como lo expresa un profesor de escuela:

“¿Siempre existe esto en el sector urbano; de donde vienes? De una escuela rural, no lo aceptan porque creen que no sabe... existe todavía la mentalidad en el sector urbano y ese es un problema”.

Abandono escolar⁹⁸

El abandono escolar se refiere a aquellos alumnos que se retiraron de la escuela y no regresaron durante una gestión determinada; este abandono no necesariamente es definitivo, más bien puede tener un carácter temporal puesto que es posible que los niños que dejan la escuela vuelvan al siguiente año, lo que no ocurre con frecuencia entre los adolescentes.

El abandono escolar es difícil de medir en la región, debido a la alta movilidad espacial que dificulta saber si un niño ha dejado de asistir a la escuela o se ha matriculado en otro lugar; salvando estos casos, el abandono escolar se presenta en un contexto caracterizado por la baja calidad educativa y la escasa oferta educativa, sobre todo en áreas rurales. En esta situación se encuentran alrededor del 10,2% de los adolescentes en Riberalta, 26,3% en San Lorenzo, y 21,7% en Gonzalo Moreno. El abandono escolar por este factor es menor en Puerto Rico (5,8%), que cuenta con una oferta educativa en el nivel secundario, en un colegio de convenio.

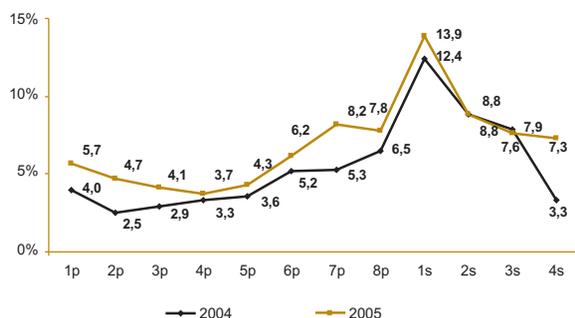
⁹⁸ La tasa de abandono se calcula como la proporción de alumnos que abandonan la unidad educativa durante la gestión respecto al total de alumnos inscritos durante la misma gestión.

La tasa de abandono en el nivel primario tiene una incidencia menor, siendo más alta en los municipios rurales (10% en promedio); en Riberalta esta tasa es mucho menor por la concentración de la oferta educativa en esta ciudad (5,4%). Los Gráficos siguientes permiten observar el comportamiento de las tasa de abandono escolar para cada uno de los municipios de estudio, considerando las gestiones 2004 y 2005.

Razones de abandono escolar

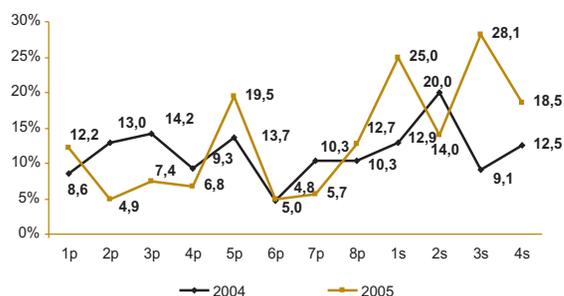
El 10,7% de los niños/as y adolescentes entre 6 y 18 años (1.806) abandonaron la escuela de forma temporal o permanente. Este abandono puede ser explicado por varios factores: insuficientes recursos económicos, trabajo, edad temprana, embarazo precoz y uniones jóvenes, entre otros.

Gráfico 5.6.1
Tasa de abandono por curso, Riberalta, 2004-2005
(En porcentaje)



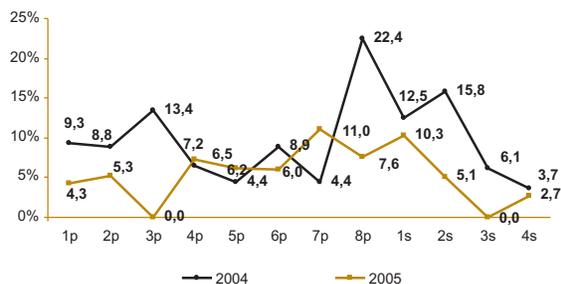
Fuente: Elaboración propia en base a datos del SIE, 2004-2005

Gráfico 5.6.3
Tasa de abandono por curso, Gonzalo Moreno, 2004-2005
(En porcentaje)



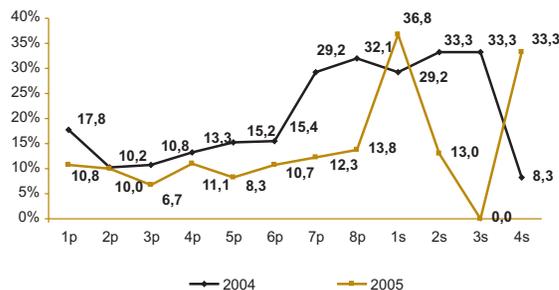
Fuente: Elaboración propia en base a datos del SIE, 2004-2005

Gráfico 5.6.2
Tasa de abandono por curso, Puerto Rico, 2004-2005
(En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del SIE, 2004-2005

Gráfico 5.6.4
Tasa de abandono por curso, San Lorenzo, 2004-2005
(En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del SIE, 2004-2005

Cuadro: 5.6.1
Razones de abandono, según área geográfica, edad y participación
en la cadena de la castaña, 2007 (En porcentaje)

RAZONES DE ABANDONO ESCOLAR	TOTAL	ÁREA		EDAD					ACTIVIDAD EN LA CADENA DE LA CASTAÑA			
		Urbano	Rural	6 a 8	9 a 10	11 a 13	14 a 15	16 a 18	Ambas	Recolección	Beneficiado	Ninguno
Trabajo	26,9	31,3	6,6	-	-	4,5	21,2	34,0	8,6	34,6	44,8	16,5
Embarazo/matrimonio	26,7	27,1	24,6	-	-	-	44,4	29,2	14,2	23,7	10,4	39,7
Falta de dinero	18,6	21,2	6,9	40,7	100,0	51,5	21,5	10,2	21,1	21,0	22,4	12,8
Falta de interés	16,5	13,3	31,3	20,8	-	9,1	24,1	15,4	54,2	11,2	-	15,3
Enfermo o discapacitado	5,8	6,1	4,4	13,2	-	5,1	-	6,2	-	6,1	-	8,6
Falta de personal e infraestructura	3,6	2,4	9,4	-	-	29,9	3,2	2,8	1,9	4,8	12,0	0,6
Edad temprana	1,9	1,2	5,4	20,3	-	-	-	-	-	-	-	6,5
No existe nivel	1,9	-	10,4	-	-	-	2,8	2,1	-	3,5	-	-
Falta de plazas/cupos	1,3	1,0	2,7	5,0	-	-	5,6	-	7,1	0,3	-	1,0
Por vergüenza	0,6	0,8	-	-	-	-	4,4	-	-	-	10,4	-

Fuente: EHC - CEDLA, 2007. , Nota: Respuestas en base múltiple

Trabajo

La situación económica de las familias determina la temprana inserción de niños y adolescentes al mundo laboral, lo cual también repercute en el abandono escolar, que en la mayoría de los casos termina en un abandono definitivo, ya que a medida que los niños y adolescentes van aumentando de edad, es más difícil reincorporarlos al sistema educativo formal y pocos continuarán con la educación alternativa. El trabajo se constituye en la principal razón de abandono entre los adolescentes hombres del área urbana, que por lo general son quienes trabajan la mayor parte de año en actividades de transporte, construcción y comercio (mujeres) que completan sus ingresos en las actividades de recolección.

Problemas económicos

Los insuficientes recursos económicos registrados en los hogares hace que los padres se movilicen en busca de oportunidades de trabajo llevándose consigo a toda la familia; en este caso, los niños deben dejar la escuela a la que están asistiendo, algunos podrán ser incorporados en otras unidades educativas para evitar que pierdan el año, otros, abandonarán la escuela ya sea de forma temporal o definitiva. La falta de dinero fue la razón para que el 16.5% de los niños/as y adolescentes no se matricule en 2007, situación que se da con mayor fuerza

entre la población urbana (21.2%) y entre los niños/as menores de 13 años.

“Mayormente las unidades educativas funcionan en áreas dispersas y los padres de familia que traen a sus hijos dejando su propia comunidad, a veces son esos estudiantes los que tienen que ausentarse de acá, son los que vienen a incrementar la deserción por motivos de que los papás entran al tiempo de la cosecha y no tienen tiempo de venir a la ciudad y dejarles sus víveres, entonces hace que los niños también se vayan a la comunidad y como allá tienen algo para comer en este caso están en el tiempo de la cosecha y ya no retornan, en algunos casos hacen su traspaso, es decir que entran allá a la escuela de su comunidad, mayormente eso es lo que dicen los comunarios: ahora se está yendo al inicio, van a terminar otra vez viniéndose, entonces abandonan al inicio allá en su comunidad, incrementan acá la matrícula y luego se vuelven a ir, también eso es una de las consecuencias para que acá aumente la deserción” (Director de escuela).

“Hay diferentes razones que hacen que los alumnos dejen la escuela... viajan con sus padres en busca de trabajo y a veces lo llevan para cbaquear, cogen un contrato o se lo llevan para la madera y entonces sus papás saben manejar motosierra, se van con toda su familia, y termina llevándose a su hijo” (Director de escuela urbana).

“Yo ahora, para qué voy a mentir, no voy a estudiar. ¿No quieres seguir estudiando? Si, ya el año pasado estaba estudiando, me salí porque muy lejos me quedaba, me vine al Politécnico... Yo ya no quería estudiar, quería dedicarme a mi trabajo, mucho desgaste, desde las siete de la noche basta la media noche. Le dije a mi mamá: ya no voy a estudiar, me voy a dedicar al trabajo antes que al estudio” (Adolescentes - GCI urbano).

Embarazo precoz y uniones tempranas

Entre las adolescentes, el embarazo precoz y las uniones tempranas se constituyen en la principal causa de

abandono escolar, el 26,7% alude a esta razón para dejar la escuela tanto en el área urbana como rural.

El embarazo precoz es un problema común en la región, que al parecer ha dejado de ser un factor de exclusión, pero no de abandono escolar. Las percepciones de los responsables de educación, coinciden con la existencia de casos de adolescentes embarazadas que asisten a las escuelas públicas; sin embargo, aunque esta situación no la perciben como causa de abandono en una primera instancia, puede ser en una instancia posterior. Por otro lado, para los padres y los propios niños, niñas y adolescentes, el embarazo es una causa de abandono escolar.

La decisión de abandonar la escuela a pesar del apoyo que reciben de la misma pasa por una decisión personal o familiar. En el primer caso, la decisión personal está fuertemente influenciada por el trato hostil que reciben de sus compañeros que les hace sentir avergonzadas por su condición, optando por el abandono temporal, si no definitivo; en el segundo caso, la decisión familiar tiene que ver con el apoyo que puedan ofrecer los padres, ya sea en el aspecto económico y moral y con las expectativas que tengan para sus hijas.

“¿Hay chicas que van a la escuela ya estando casadas o con bebés? Hay varias, así como hay chicas que ya tienen su marido, y ya no quieren estudiar porque tienen su hijito ya no van también. Le da vergüenza ir ya con hijo. Pero, los profesores, el director, la directora, ¿no les ponen ninguna traba para que puedan volver al colegio?. Hasta cuando están así en cinta pueden continuar. Acá viene a veces la Departamental y pueden continuar hasta el día que esté por dar (a luz), les dan 40 días de permiso, y basta pueden retornar otra vez a clases, así es la cosa. Hay tolerancia” (Padres - GCI rural).

“... generalmente ellas siguen estudiando nomás, porque precisamente eso se debatió también en una reunión, muchos decían que: cómo el colegio las va a consentir si ellas ya están embarazadas, pero hay una ley que nos ampara. Ellas vienen mas bien” (Director escuela rural).

“Sí, es una situación que luego de verse embarazadas sienten ellas que ya no pueden continuar estudiando. Es una situación psicológica que ellos tienen de manera personal y empiezan a abandonar; el año pasado, por ejemplo, de aquí salieron, es decir, se fueron tres chicas que estaban embarazadas, a pesar que se les daba la orientación, no se les ha cortado el ingreso. A los papás se les explica, se les lee los instructivos (con relación a su derecho a permanecer), pero me imagino que faltará mayor orientación para los papás, habrá que insistir en la orientación para estos jóvenes de 7mo y de 8vo...” (Director de escuela urbana).

“¿Hay chicas que estando embarazadas van a clases? Sí, hay. ¿Y ustedes qué opinan de que una chica que esté esperando familia vaya al colegio? Está

mal. ¿Qué está mal, estar embarazada o que vaya al colegio embarazada? Que estando embarazada vaya al colegio, está mal” (Niños de 10 a 13 años, GCI rural).

“¿El embarazo es un motivo para que dejen de ir al colegio? Sí. A veces las chicas no van al colegio por vergüenza, vergüenza porque se supone que los compañeros todo el tiempo la van a bregar (molestar). ¿Y las molestan? A veces se las molesta” (Adolescentes - GCI urbano).

El apoyo que reciben de la escuela tiene un carácter inclusivo basado en la normativa existente, es así que su aplicación es común en las unidades educativas. Aunque aún persiste la discriminación por parte de algunos profesores, padres y alumnos, para quienes la condición de la mujer embarazada causa rechazo, las adolescentes se reincorporan a las escuelas una vez que ya dieron a luz; en estos casos existe una mayor aceptación.

Las uniones tempranas se han identificado como factor de abandono escolar, principalmente en el área rural; sin embargo, las políticas desarrolladas por las escuelas públicas, permiten que adolescentes hombres y mujeres asistan a la escuela sin importar su estado civil. Cuando surgen uniones entre adolescentes, es común que uno de ellos asista a la escuela y continúe sus estudios, generalmente es la mujer la que tiene menores oportunidades de superación.

También es común que las uniones tempranas terminen llevando a los adolescentes más pronto a ser padres; en este caso, si los adolescentes reciben apoyo de los familiares, el varón continuará los estudios y la mujer tendrá que asumir la responsabilidad de esposa y madre.

“... Acá muy poco es el tema por sentido de trabajo, más es por otros asuntos conyugales, acá el tema conyugal, desde muy jóvenes ya están unidos, o sea el tema de matrimonio y demás formas voluntarias o de hecho, de uniones libres. Como se juntan aunque no se casen... entonces viviendo juntos ya no van a la escuela...” (Defensoría rural).

“¿Por qué dejan de ir las niñas? Las niñas. Ellas ya son madres. ¿Las chicas jovencitas, las niñas? Se buscan marido. De quince años para adelante se buscan su marido. Se buscan marido y dejan de ir” (Niños de 10 a 13 años, GCI rural).

Falta de interés de los niños/as y adolescentes

El 16,5% de los niños/as y adolescentes abandonan la escuela por esta razón, sobre todo entre los adolescentes y entre quienes residen en el área rural. La falta de

interés en el estudio como causa de abandono escolar se observa principalmente en los hombres, quienes no encuentran en la educación la oportunidad de progreso y desarrollo futuro.

“... y con los más grandes no hay quien les jale, como se dice acá vulgarmente la rienda, quien le esté diciendo ‘mira estás yendo por mal camino’, se acompañan por otros jóvenes que no están estudiando y empiezan a dejarse convencer, se los llevan para el Prado, se lo llevan al río a nadar y ellos dejan de asistir al colegio” (Director de escuela urbana). “¿Cuál es la causa para que haya deserción escolar, para que ya no quieran seguir estudiando? ¿Hombres, mujeres, por qué dejan la escuela? Aquí los chicos ya jovencitos ponen pretextos, ya no quieren ir a estudiar por dedicarse al vicio” (Padres - GCI rural).

“¿Cuáles son las razones por lo que los chicos dejan de ir al colegio? Por las razones de la bebida, por la razón de cigarrillo” (Grupo adolescentes hombres – Riberalta).

Otras razones

Otro factor de abandono escolar principalmente reportado en el área urbana y frecuente en niñas y niños son los problemas familiares de diversa índole: los hogares disueltos originan una falta de control sobre los hijos, ya que el padre o la madre que queda a cargo debe dedicar el día entero al trabajo y a la búsqueda del sustento familiar. El abandono escolar también surge cuando los niños quedan a cargo de familiares o de alguno de los padres que no tienen presente la importancia de la educación, sobre todo cuando se trata de las niñas.

“Lo que se ha visto son niños que en realidad viven a veces solamente con su madre, es decir, son familias separadas o bien este niño solamente está viviendo con su padre; en algunos casos se queda con la tía, con la abuela, entonces no hay pues el control. Ellos vienen como dicen basta que se cansan y de ahí empiezan a mentirles, terminan cuando vienen a veces a verificar, y ya han faltado un mes, entonces les dicen que como faltaste mucho, mejor es que no vayas a clases, eso es con los niños más pequeños” (Director de escuela urbana).

Entre otros problemas familiares que afectan directamente a las niñas se encuentra el apoyo que deben brindar en el hogar hablando de familias numerosas y sobre todo cuando existen hermanos pequeños donde las niñas comienzan a reemplazar las responsabilidades de los

adultos, en este caso de la madre, situación ampliamente explicada en la sección de trabajo infantil.

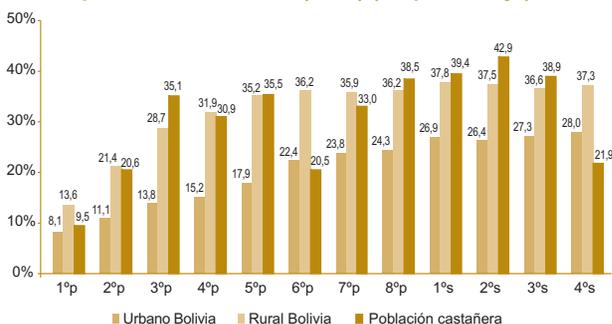
“¿Alguna de ustedes tuvo que dejar de ir al colegio algún año? Yo, el año pasado porque mi mamá estaba embarazada, ella no podía y mi hermano igual iba en la mañana y entonces yo me salí para ayudarlo a hacer los quehaceres, porque ella no podía hacer nada, lloraba el uno y lloraba el otro, a medio año me salí. ¿Este año volviste? Sí, normal. ¿En qué curso estás? En octavo, el año pasado estaba en séptimo, el profesor me recibió octavo, porque yo soy alumna antigua. Me ha puesto a prueba para saber si daba octavo. Ya estoy al día” (Niñas de 10 a 13 años, GCI urbano).

Rezago escolar y aspiraciones de reinserción

El rezago escolar⁹⁹ se constituye en un fenómeno acumulativo que una vez iniciado no es posible revertir, pues en cada curso se generan nuevos alumnos rezagados que se agregan a los de gestiones pasadas; en el mejor de los casos sólo se puede frenarlo o mantenerlo constante. El cálculo de este indicador considera con rezago a aquellos niños cuya edad es superior a por lo menos dos años de la edad formal para asistir a un determinado curso.

Para comprender el comportamiento de los estudiantes pertenecientes a las familias castañeras, en el Gráfico siguiente se ha incorporado para efectos comparativos el rezago escolar del área urbana y rural de Bolivia para el año 2002¹⁰⁰ y el rezago en nuestro público objetivo para el año 2007.

Gráfico 5.6.5
Rezago escolar por curso en Bolivia (2002) y en la población castañera (2007) (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a información del SIE-2002, EHC - CEDLA, 2007

99 Por rezago escolar se entiende a la proporción de niños que tiene una edad superior a la edad oficial (o razonablemente adecuada) para asistir a un determinado curso respecto al total de niños inscritos en ese curso.

100 Se ha tomado el año 2002 porque es el último del que se tiene información en este tema.

En general, el comportamiento del rezago en los niños/as y adolescentes castañeros es similar al que se observa en las áreas rurales de Bolivia, a pesar que la mayoría (algo más del 80%) reside en una zona urbana (Riberalta). Existe una marcada repetición fruto del abandono temporal, que en muchos casos se convierte en un abandono definitivo a raíz de un cambio de prioridad entre estudiar y trabajar. Al igual que los datos para Bolivia, el rezago en la población castañera es mayor en los hombres que en las mujeres.

A menor edad del niño o niña rezagada, mayores son sus aspiraciones para reincorporarse a la escuela, a mayor edad tendrá un cambio en sus preferencias o prioridades entre estudiar y trabajar terminando por abandonar definitivamente la escuela.

“Estoy en cuarto, tres años no estudié. ¿Por qué? Yo deje mis estudios porque mi papá me recogió de donde mi mamá, yo sólo vivo con mi mamá y mi padrastro, cuando mi papá me recogió no me hizo estudiar cuatro años y después mi mamá me recogió de nuevo y me está baciendo estudiar ¿Este año? El año pasado ya volví. ¿Por qué tu papá no te hizo estudiar? Porque a mi papá no le dio la gana de hacerme estudiar ¿y tú querías estudiar? Si, yo quería estudiar...” (Niñas de 10 a 13 años, GCI urbano).

“¿Algunos de sus hermanos ha dejado de estudiar? Mi hermano ha dejado de estudiar un año por ayudarle a mi mamá, porque mi hermano ganaba mucho, él trabajaba para que podamos comer desayuno, almuerzo y cena y para comprarnos nuestros cuadernos. ¿Y tu hermano ya ha vuelto al colegio? Si, ya ha vuelto ya... está en primero medio” (Niñas de 7 a 9 años, GCI urbano).

“¿Tu has dejado de estudiar el año pasado por tu bebé? Si, yo deje tres años de estudiar, porque mi bebé estaba chiquitito... yo preferí primero criarlo, que se despeche y recién volver al colegio” (Adolescentes, GCI rural).

Tasa de término y tasa de promoción

La tasa de término, proporciona una medida aproximada de la permanencia de los niños/as y adolescentes en la escuela, midiendo el porcentaje de los mismos que culminan la primaria y la secundaria, respecto de la población que tiene la edad oficial para terminar esos niveles. Por otro lado, la tasa de promoción es la relación entre los promovidos por curso, respecto a los inscritos al mismo curso.

La tasa de término para primaria considera a los alumnos promovidos que terminan el ciclo primario con la edad oficial de 13 años. Esta tasa para la población relacionada con la cadena de la castaña es del 10%, es decir, el número de niños que tienen 13 años de edad y han

vencido 8vo de primaria ascienden a ese porcentaje.

Pero si analizamos los datos para todos los cursos, se observa que existe un mayor número de estudiantes que vencieron el curso en la siguiente edad a la determinada como oficial para el cálculo de estos indicadores; por tanto, se sugiere considerar, por ejemplo, para el caso de la tasa de término de primaria, no solamente aquellos niños con 13 años de edad, sino también a los de 14 años.

Con este ajuste, los resultados muestran que el 32,7% de niños con edades entre 13 y 14 años terminaron 8vo de primaria en la población relacionada con la actividad castañera. Y apenas el 18,7% de los adolescentes entre 17 y 18 años ha terminado la secundaria (Ver Cuadro 5.6.2).

Cuadro: 5.6.2
Alumnos promovidos en la población castañera, 2006

CURSO	Población castañera en edad escolar	Promovidos con edad oficial + 1 año	Tasa de término ajustada
TOTAL	19.919	7.124	32,4
1ro primaria	1.479	928	62,8
2do primaria	1.640	679	41,4
3ro primaria	1.361	724	53,2
4to primaria	1.254	621	49,5
5to primaria	1.489	364	24,5
6to primaria	1.216	461	37,9
7mo primaria	1.513	444	29,4
8vo primaria	1.220	399	32,7
1ro secundaria	1.148	266	23,2
2do secundaria	1.091	204	18,7
3ro secundaria	1.227	180	14,7
4to secundaria	1.115	209	18,7

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Actividades desarrolladas para lograr la integración de niños al sistema educativo

La exclusión y el abandono escolar exigen por parte de las autoridades una atención efectiva que garantice la integración de los niños al sistema educativo. En este sentido, el Gobierno, en coordinación con otras instituciones, ha desarrollado proyectos con el objetivo de otorgar mejores oportunidades de educación a niños/as y adolescentes y, al mismo tiempo, disminuir las tasas de abandono escolar.

Como parte del proyecto de acceso y permanencia escolar desarrollado por el Gobierno a través del Ministerio de Educación y Culturas se están instalando internados con la finalidad de mejorar la oferta educativa, disminuir las tasas de abandono y ausentismo escolar, para generar igualdad de oportunidades en el sistema educativo nacional con énfasis en el área rural.

Se ha identificado la existencia de un internado que está siendo implementado esta gestión (2007) como proyecto piloto en el municipio de Puerto Rico¹⁰¹; esta iniciativa beneficia a los alumnos que han concluido el segundo ciclo de primaria de las diferentes unidades educativas que forman parte de este distrito, sobre todo las más alejadas. Es una experiencia, fruto de iniciativas de docentes y padres que puede servir como ejemplo para un programa más amplio que ahora no existe.

El internado funciona con recursos del Gobierno Municipal en coordinación con la Dirección Distrital, la Prefectura del departamento y la Defensoría. Este proyecto ha confrontado problemas desde que ha surgido la idea de su implementación; el más importante es el referido a la infraestructura, siendo subsanada con el alquiler de una casa particular y los ambientes del Programa Nacional de Atención a Niños y Niñas Menores de Seis Años (PAN), que actualmente no está en funcionamiento.

Otra iniciativa surge en Riberalta a través del Instituto Técnico Humanístico Forestal, que, aunque es poco conocido, es una alternativa para que los jóvenes puedan formarse como bachilleres técnicos con posibilidad de trabajar después en las comunidades que requieren desde ahora la elaboración de planes de manejo forestal y un mejor aprovechamiento de los recursos naturales que ahora controlan.

Entre otras acciones, se encuentran las desarrolladas por la Prefectura del departamento del Beni, dirigidas a favorecer la permanencia escolar en el municipio, tal es el caso de la nueva iniciativa aplicada en la gestión 2007, de proporcionar mochilas con algunos útiles escolares a los estudiantes de 1º a 5º de primaria.

Finalmente, de manera independiente las unidades educativas, hacen el esfuerzo de concienciar a los padres, sobre la importancia de la asistencia de sus hijos a la escuela.

Niños, niñas y adolescentes de familias castañeras: estudiantes y trabajadores

Cada año, después de la zafra de la castaña, miles de niños, niñas y adolescentes junto a sus familias retornan de las barracas y centros castañeros a sus zonas de residencia habitual. Dejan su condición de trabajadores o ayudantes y buscan incorporarse a las diferentes unidades educativas de sus comunidades, zonas o barrios.

Analizar la relación entre la escuela y el trabajo, nos lleva a considerar el contexto en el que se desarrollan las actividades escolares de los niños, niñas y adolescentes de la región castañera. La intensidad de las jornadas está fuertemente influenciada por la composición familiar que define los roles que son asumidos de acuerdo a género y edad. Tanto niños como niñas inician sus jornadas muy temprano con actividades de apoyo en el hogar antes de ir a la escuela y al retorno de la misma.

En el área rural, terminada la época de recolección, los niños/as y adolescentes viven jornadas en las cuales intercalan los deberes escolares, con tareas reproductivas dentro del hogar o con actividades agrícolas en sus chacos.

“... ahí nomás yo paro en mi casa, aseo mi casa, me dedico a mis estudios y a mi casa. ¿En qué les ayudas en tu casa? En todo, cocino, barro, lavo, todo lo que se hace en la casa. ¿Ayudas a cuidar a tus sobrinos? Sí, ayudo a verlos, a cuidarlos. ¿A qué hora haces tus tareas del colegio? Yo me pongo a hacerlos en la tarde, a las tres más o menos” (Adolescentes - GCI rural).

“Como se organizan? A veces mis hermanos cocinan, a veces nosotros, pero así nos ponemos yo a cocinar una semana y mi otra hermana cocina la otra semana. ¿Qué edad tiene tu bebé? Mi bebé está de un año y tres meses, ya camina. ¿Cuando vas al colegio quién cuida a tu bebé? Mi mamá se queda con mi bebé” (Adolescentes - GCI rural).

¹⁰¹El internado en el municipio de Puerto Rico no es la única iniciativa, se han reportado por lo menos dos iniciativas pilotos en otros distritos escolares en el departamento de Pando.

“Yo me levanto de mañanita, barro mi casa, lavo los platos, acarreo agua, y de ahí alisto mis cuadernos y me voy a la escuela. De ahí llego de la escuela, ordeño el cbivo, de ahí carpo el patio y de ahí me mandan a repasar mis cuadernos. De estudiar me voy a bañar, y de ahí estoy un tiempo ahí y después me vuelven a mandar a carpir y luego mi papá me dice que me bañe y de ahí me duermo” (Niños de 10 a 13 años, GCI rural).

En el área urbana, las niñas de siete a nueve años intercalan las tareas del hogar con la asistencia a la escuela; sin embargo, en el área rural (Puerto Rico) las niñas de estas edades además deben intercalar ambas tareas con el trabajo en el beneficiado. Los niños y niñas de 10 a 13 años intercalan las tareas de la escuela, del hogar y el trabajo del beneficiado de acuerdo a la flexibilidad de horario que permiten las beneficiadoras, organizando su tiempo con el consentimiento de sus padres.

“Yo me levanto a las seis de la mañana, me lavo la cara, barro aquí en mi casa, lavo los platos, y después me baño y me alisto para irme al colegio. ¿Qué haces cuando llegas del colegio? Le ayudo a mi hermana, tiene un bebecito y le ayudo a cuidarlo, a veces me pongo a lavar la ropa de mi papá, lo que sea de la casa. ¿Tu sobrino qué edad tiene? Ya va a cumplir un año. ¿Te gusta cuidarlo? Sí. ¿Como lo cuidas? Lo alzo; a veces cuando su mamá se pone a lavar, me pongo a cuidarlo, tiene dos hijitos, la otra

tiene dos añitos. ¿Qué más haces? Eso y hacer mi tarea, nada más” (Niñas de 10 a 13 años, GCI urbano).

“¿A qué hora te levantas? A las ocho. ¿A qué hora vas al colegio? A las dos de la tarde. ¿Qué haces en la mañana? Le ayudo a hacer los quebaceres a mi mamá, bago mi tarea y después que llega la hora me alisto y me voy al colegio. ¿Qué haces? Le ayudo a barrer, a lavar los platos, a lavar” (Niñas de 10 a 13 años, GCI urbano).

“Yo me levanto la mayoría de las veces a las siete de la mañana, cocino, me alisto y voy al colegio. ¿Cocinas para el desayuno o para el almuerzo? El desayuno. ¿Para quiénes cocinas? Para mi familia, somos siete hermanos. Tres mayores y tres menores. ¿Siempre cocinas tú el desayuno o te turnas con tus hermanos? Siempre lo bago yo. ¿Qué haces después del colegio? Me cambio, lavo mi uniforme, almuerzo, lavo mis servicios, a veces, cuando tengo tareas, bago mis tareas en la casa de mis compañeras. ¿Quién prepara el almuerzo? A veces lo hace mi mamá o (a veces) mi hermana” (Niñas de 10 a 13 años, GCI urbano).

En los adolescentes, esta combinación de tareas está expresada en las actividades productivas ya que en la adolescencia tanto hombres como mujeres asisten al beneficiado, alternando horarios de trabajo con asistencia a la escuela y la organización para realizar sus deberes escolares sujetos a una organización personal y familiar como parte de la flexibilidad horaria que permiten las beneficiadoras.

6

Situación de la salud

6

El Sistema Nacional de Salud en el país¹⁰² está organizado en una red de servicios de salud que cuenta con una infraestructura de 3.133 establecimientos¹⁰³, de los cuales 35 son hospitales generales, 24 especializados, 213 hospitales básicos, 1.369 centros de salud y 1.492 puestos de salud. Del total de establecimientos, 2.498 son del sector público, 178 de la Seguridad Social, 165 de ONG's, 114 de la Iglesia, 170 del sector privado y 8 de las Fuerzas Armadas de la Nación.

En los departamentos de Beni y Pando, los establecimientos de salud alcanzan a 237, de los cuales 168 corresponden al departamento del Beni y 69 al departamento de Pando.

El Cuadro 6.1 muestra que el número de establecimientos de salud en el municipio de Riberalta, asciende a 26, de los cuales dos son establecimientos de segundo nivel y 24, de primer nivel¹⁰⁴. El departamento de Pando cuenta únicamente con dos niveles de atención; el hospital de segundo nivel se encuentra en la ciudad de Cobija, el resto, a lo largo del departamento, son de 1er nivel. En el caso del resto de municipios del área de estudio, sólo cuentan con establecimientos de primer nivel entre centros y puestos de salud, 6 en Gonzalo Moreno, 4 en Puerto Rico y 5 en San Lorenzo.

Por lo general, los centros y postas del área rural, no cuentan con personal profesional y son frecuentemente

Cuadro: 6.1
Número de establecimientos y camas por municipio y nivel de atención, 2006

RED DE SALUD	MUNICIPIO	TOTALES		Establecimientos de 2do Nivel		Establecimientos de 1er Nivel			
		Nº Establecimientos	Nº de camas	Hospital Básico		Centro de Salud		Puesto de Salud	
				Nº Establecimientos	Nº de camas	Nº Establecimientos	Nº de camas	Nº Establecimientos	Nº de camas
TOTAL		41	72	2	54	16	17	23	1
RIBERALTA	Riberalta	26	64	2	54	11	9	13	1
GONZALO MORENO	Gonzalo Moreno	6	0	0	0	1	0	5	0
PUERTO RICO	Puerto Rico	4	8	0	0	3	8	1	0
	San Lorenzo	5	0	0	0	1	0	4	0

Fuente: Elaboración propia en base a datos del MSPS/SINS, 2006

102 El Sistema de Salud es el conjunto de entidades, instituciones y organizaciones públicas y privadas que prestan servicios de salud reguladas por el Ministerio de Salud y Previsión Social. Involucra al sistema público, Seguro Social de corto plazo, Iglesias, instituciones privadas con y sin fines de lucro y la medicina tradicional. Establece cuatro ámbitos de gestión: nacional, correspondiente al Ministerio de Salud y Previsión Social; departamental, correspondiente al Servicio Departamental de Salud – SEDES, dependiente de la Prefectura; municipal, correspondiente al Directorio Local de Salud – DILOS; y local, correspondiente al establecimiento de salud en su área de influencia y brigada móvil como nivel operativo.

103 Ministerio de Salud y Previsión Social. SNIS 2006.

104 Los establecimientos de salud están organizados en tres niveles de atención Primer Nivel: corresponde a las modalidades de atención cuya oferta de servicio se enmarca en la promoción y prevención de la salud, la consulta ambulatoria e internación de tránsito. Está conformado por la medicina tradicional, brigada móvil de salud, puesto de salud, consultorio médico, centro de salud con o sin camas, policlínicos y poli consultorios, constituyéndose en la puerta de entrada al sistema de atención en salud. Segundo Nivel: corresponde a las modalidades que requieren atención ambulatoria de mayor complejidad y la internación hospitalaria en las especialidades básicas, como medicina interna, cirugía, pediatría, gineco-obstetricia y otros. La unidad operativa de este nivel es el hospital básico de apoyo. Tercer Nivel: corresponde a la consulta ambulatoria de especialidad, internación hospitalaria de especialidades y sub especialidades, servicios complementarios de diagnóstico y tratamiento de alta tecnología y complejidad. Las unidades operativas de este nivel son los hospitales generales e institutos y hospitales de especialidades.

atendidos por los responsables de salud (RDS), que son voluntarios de las comunidades, quienes, previa capacitación por parte del SEDES y en coordinación con otras instituciones, permiten replicar la capacitación sobre necesidades locales de salud y atienden los casos de asistencia médica básica.

En el área urbana del municipio de Riberalta existen 1,3 centros de salud por cada 10.000 habitantes y en el área rural un puesto de salud por cada 1.000 habitantes¹⁰⁵; por otro lado, el número de camas existentes en el municipio de Riberalta alcanza a 0.7 y en el municipio de Puerto Rico asciende a 1,8 por cada 1.000 habitantes. El número de centros y puestos de salud en el municipio de Riberalta y en los municipios de Pando se describe en el Cuadro 6.2.

Cuadro: 6.2
Número de centros, puestos de salud y camas por habitante, 2006

MUNICIPIO	Centros de salud	Puestos de salud	Camas
Riberalta	1,3 **	1,0 *	0,7 *
Puerto Rico	0,7 *	0,2 *	1,8 *
Gonzalo Moreno	0,2 *	1,1 *	-
San Lorenzo	0,3 *	1,1 *	-

Fuente: Elaboración propia en base a datos del SNIS
** El cálculo fue realizado por cada 10.000 habitantes
* El cálculo fue realizado por cada 1.000 habitantes

La atención en salud en el área rural, se ha logrado ampliar mediante la implementación del Programa de Extensión de Coberturas (EXTENSA)¹⁰⁶, lo que permite llegar a comunidades alejadas carentes de servicios y/o

personal de salud, llevando asistencia a través de las Brigadas de Salud (BRISAS)¹⁰⁷.

A pesar de que el programa ha ampliado la cobertura en salud para el área rural, aún resulta insuficiente, sobre todo cuando se presentan casos de gravedad en las comunidades alejadas, ya que deben ser derivados a los centros de salud con mayor y mejor capacidad de atención o trasladados a las ciudades de Riberalta o Cobjija. Además, las brigadas móviles realizan un recorrido pre-establecido, cuya frecuencia de visita a una misma comunidad es cada uno o dos meses.

Las deficiencias en el sistema de salud de los municipios del área de estudio son muy críticas y comprenden, entre las principales, la falta de personal capacitado, medios para desplazarse, equipamiento, medicamentos y comunicación.

6.1. Situación de la salud en la población castañera

En las secciones subsiguientes se analizarán algunos indicadores relevantes relacionados al tema de la salud entre la población castañera, considerando la información recogida en los diferentes instrumentos aplicados en el estudio, es decir, datos de la encuesta a hogares castañeros, entrevistas a actores institucionales, grupos focales y observación de campo.

Populación en edad fértil y sus características

En los cuatro municipios del área de estudio, la población total en edad fértil comprendida entre los 12 y 50 años de edad asciende a 28.119 mujeres, de acuerdo a

¹⁰⁵El indicador de centros de salud en el municipio de Riberalta ha sido calculado utilizando la siguiente fórmula: número de Centros de Salud / población total del municipio x 10.000; en este caso se ha considerado únicamente la población del área urbana puesto que los Centros de Salud están ubicados en la ciudad. En el caso de los indicadores para los municipios de Pando (entre Centros y Puestos de Salud) y los Puestos de Salud en Riberalta se han calculado los mismos por cada 1.000 habitantes debido al número de su población. En el caso de los Puestos de Salud de Riberalta se ha considerado únicamente la población rural, pues los Puestos de Salud están ubicados en esta área.

¹⁰⁶El Programa EXTENSA surge en la segunda fase de la Reforma de Salud (2001-2005). Es una estrategia que el Ministerio de Salud y Deportes ha establecido para romper con la exclusión en comunidades rurales de todo el país con el objetivo de ampliar la atención en salud.

¹⁰⁷El departamento de Pando cuenta con dos brigadas de salud, EXTENSA realiza un recorrido fluvial y SAMS realiza un recorrido terrestre.

Cuadro: 6.1.1
Población en edad fértil, 2001-2006

POBLACIÓN EN EDAD FÉRTIL	TOTAL	ÁREA						
		Urbano	Rural	Urbano Riberalta	Rural			
					Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico
Mujeres 2001	22.799	17.975	4.824	17.975	2.290	863	761	910
Mujeres 2006	28.119	22.629	5.489	22.629	2.708	1.010	813	958
Mujeres castañeras	12.348	9.896	2.452	9.896	1.221	417	361	453

Fuente: Elaboración propia con datos de CNPV – INE 2001 y EHC - CEDLA, 2007

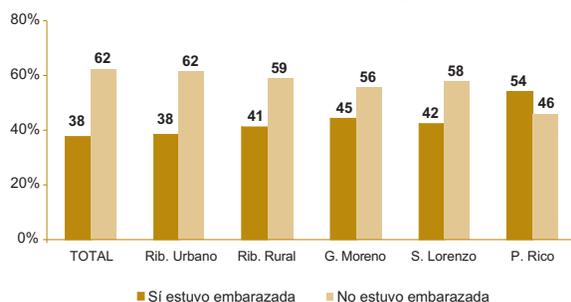
proyecciones realizadas con base en la información del Censo 2001. Entre la población castañera, este grupo alcanza a 12.348 mujeres que constituyen el 43,1% de la población en edad fértil en el área de estudio (Ver Cuadro 6.1.1).

La Tasa Global de Fecundidad¹⁰⁸ en la población castañera es de 3,76 hijos por mujer, 3,88 en el área urbana y 3,44 hijos en el área rural. Del total de la población castañera en edad fértil (12.348 mujeres), alrededor de 4.662 reportaron haber estado embarazadas en los últimos 3 años, 50,2% son mayores de 25 años; 37,5% corresponde a mujeres entre 18 y 24 años y 12,3% corresponde a adolescentes entre 14 y 17 años.

Analizando los datos por área geográfica, tenemos que en el área urbana el 38,3% de las mujeres, estuvo embarazada en los últimos 3 años y 44,3% en el área rural, es decir que proporcionalmente es mayor el número de mujeres embarazadas en el área rural donde los programas de salud sexual y reproductiva llegan con mayor dificultad.

Por grupos de edad, se observa que el mayor porcentaje de mujeres embarazadas en los últimos 3 años corresponde al segmento de 18 a 24 años (62,5%), tanto en el área urbana como rural (62,1% y 64,4%, respectivamente), situación que no se observa en los otros segmentos de edad, donde siempre el área urbana presenta porcentajes menores.

Gráfico 6.1.1
Mujeres embarazadas en los últimos tres años, 2004-2006 (En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Asimismo, el promedio de embarazos en este grupo es de 1,38 en los últimos tres años, superior al promedio registrado en las adolescentes de 14 a 17 años (1,07) y entre las mujeres de 25 y más años, con 1,22 embarazos (Ver Cuadro 6.1.2); en todos los casos, los promedios son mayores para el área rural.

Se observa también que el número promedio de embarazos tiene diferencias mínimas dependiendo del nivel de instrucción, con una ligera tendencia descendente a partir de quienes tienen la secundaria completa.

¹⁰⁸La Tasa Global de Fecundidad (TGF) es el número de hijos por mujer (Indicadores ASIS – 2006)

Cuadro 6.1.2**Mujeres por número de embarazos en los últimos tres años, según edad, 2004-2006 (En porcentaje)**

NÚMERO DE EMBARAZOS	TOTAL	EDAD		
		14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
1 embarazo	77,8	93,3	65,5	83,0
2 embarazos	18,7	6,7	30,7	12,8
3 embarazos	3,3	-	3,8	3,8
4 embarazos	0,2	-	-	0,4
Promedio de embarazos	1,3	1,1	1,4	1,2

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Del total de mujeres que estuvieron embarazadas en los últimos tres años (4.662), un 13% reportó que por lo menos un embarazo no culminó la etapa de gestación, es decir, tuvo un hijo no nacido vivo, o sufrió un aborto; como se puede observar en el Cuadro 6.1.3, las mujeres mayores de 18 años y más presentan mayor incidencia entre los casos con hijos no nacidos.

Cuadro 6.1.3**Mujeres con hijos nacidos y no nacidos vivos en los últimos tres años, según edad, 2004-2006 (En porcentaje)**

EMBARAZOS/ NACIMIENTOS	TOTAL	EDAD		
		14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Por lo menos un hijo no nacido vivo	13,0	1,0	14,8	14,6
1 embarazo, 1 nacimiento	60,3	73,3	48,3	66,0
2 embarazos, 2 nacimientos	23,3	25,7	33,2	15,4
3 embarazos, 3 nacimientos	3,4	0,0	3,7	4,0

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

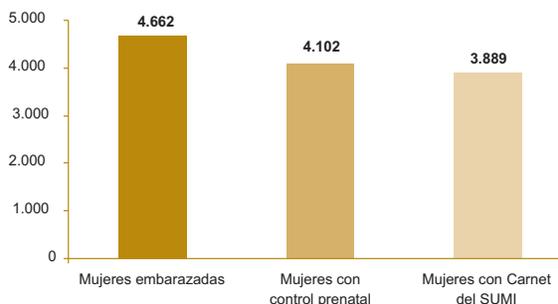
La cobertura del Seguro Universal Materno Infantil (SUMI 109) en la población castañera

En los últimos años, el SUMI ha ido ampliando el número de prestaciones materno-infantiles debido a que viene siendo otorgado a través de los establecimientos de

primer nivel (centros y postas de salud, principalmente), llegando a más beneficiarios entre mujeres embarazadas, niños y niñas hasta los cinco años de edad.

Atención materna

El Gráfico 6.1.2 presenta la relación entre las mujeres embarazadas en los últimos tres años, las que asistieron al control prenatal y quienes están afiliadas al seguro. De un total de 4.662 mujeres castañeras que han estado o están actualmente embarazadas, 4.102, mencionaron haber asistido a algún servicio de salud para el control prenatal y 3.889 poseen el carnet del SUMI¹¹⁰. En el caso de las adolescentes de 14 a 17 años, la cobertura observada es menor sobre todo en el área rural.

Gráfico 6.1.2
Cobertura del SUMI en la población castañera, 2004-2006

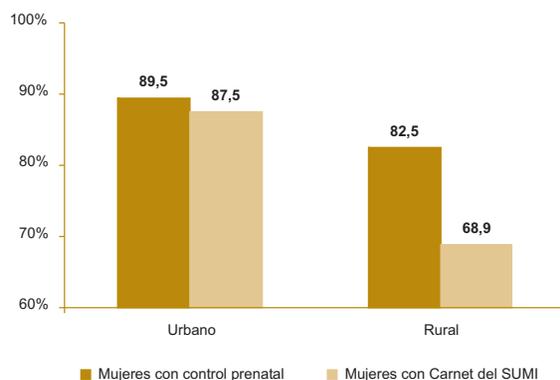
Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Analizando los datos por área geográfica (ver Gráfico 6.1.3) vemos que entre las mujeres que estuvieron embarazadas en los últimos tres años, 3.646 residen en el área urbana y en su mayoría (89,5%) ha asistido a un establecimiento de salud para el control prenatal y 87,5% tiene el carnet del SUMI. En el área rural, las mujeres embarazadas alcanzan a 1.016, el 82,5% asistió a los controles prenatales, pero solamente un 68,9% posee el carnet del SUMI.

109 La Ley del SUMI se promulgó el 21 de noviembre de 2002 y empezó a ser aplicada el 1 de enero de 2003.

110 El carnet SUMI es el instrumento de afiliación al Seguro Universal Materno Infantil (SUMI).

Gráfico 6.1.3
Cobertura del SUMI en la población castañera por área geográfica, 2004-2006 (En porcentaje)

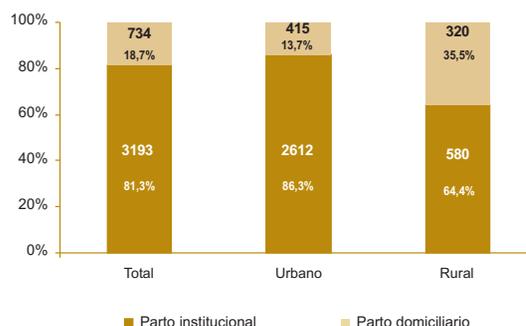


Fuente: EHC - CEDLA, 2007

En cuanto a la atención en el parto entre las mujeres castañeras, un total de 3.927 mujeres, dieron a luz al menos una vez en los últimos 3 años (31,8% del total en edad fértil)¹¹¹, de las cuales el 77,1% residen en el área urbana y 22,9% en el área rural.

Con relación a la atención del parto, existe consenso sobre el hecho de que un parto atendido por personal capacitado reduce los riesgos de complicaciones y, por tanto, los índices de muerte materna (UDAPE/UNICEF, 2006). Del total de mujeres que dieron a luz, el 81,3% tuvo un parto institucional, lo que significa que fueron atendidas en algún establecimiento de salud o en el domicilio de la persona que da a luz, pero asistidas por personal de salud (médicos, enfermeras, responsables o promotores de salud); solamente el 18,7% tuvo un parto domiciliario, es decir, asistido por una partera¹¹², persona capacitada, familiar o realizado por ella misma (Ver Gráfico 6.1.4).

Gráfico 6.1.4
Partos institucionales y domiciliarios por área (último parto en los últimos tres años)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

En el área urbana, la proporción de mujeres que dieron a luz asistidas por personal de salud, asciende a 86,3%; en el caso del área rural, solamente 64,4%. Por tanto, el parto domiciliario todavía es frecuente en la región, además de que la dispersión de la población dificulta un mayor acceso a los servicios del SUMI, a lo que se debe añadir factores relacionados con la falta de confianza en el personal médico, costumbres populares (entre los principales) como justificativos a un impacto menor en esta área.

El servicio de control prenatal y la atención institucional de los partos ha incrementado de manera importante el número de casos atendidos; de acuerdo con lo reportado por los responsables de salud, se ha logrado mayor respuesta principalmente en Riberalta, donde las acciones del personal del CAI, que realiza el seguimiento a través de visitas domiciliarias, ha promovido la asistencia de las mujeres embarazadas al control prenatal y la asistencia a centros de salud para incrementar los niveles de partos institucionales.

111 Este número no incluye a mujeres que actualmente están embarazadas y son primerizas, incluye solamente a aquellas que ya dieron a luz y a las mujeres que siendo madres están actualmente embarazadas.

112 En el área rural, no sólo en las zonas de difícil acceso sino también en aquellas donde aún no existe una confianza en el sistema de salud prevalece la labor de las parteras a quienes se les brinda la capacitación correspondiente para los llamados "partos limpios", dotándoles de insumos básicos.

Existe un uso cada vez mayor de la oferta de servicios del SUMI, puesto que el porcentaje de mujeres castañeras del área urbana que tuvo un parto institucional (86,3%) está por encima del porcentaje de mujeres del área urbana nacional para el 2004 (61,2%). En el área rural, el porcentaje de mujeres embarazadas (64,1%) también está muy por encima del porcentaje nacional (36,6%).

Respecto al control prenatal en el área urbana, el porcentaje de mujeres que asistió por lo menos a un control prenatal durante su último embarazo es de 89,5%, el porcentaje nacional es de 98% para el área rural; la asistencia a controles es de 82,5%, por encima de la nacional rural que fue de 65,5% en el año 2004.

En cuanto a la fecundidad, después de la aprobación del Programa de Salud Sexual y Reproductiva (2004), las acciones implementadas lograron sus primeros resultados, sobre todo en planificación familiar, pero aún se ve la necesidad de lograr una mayor conciencia en los hombres (esposos o concubinos) a través de la capacitación a la pareja (Ver acápite sobre Programa de Salud Sexual y Reproductiva).

Atención infantil

En cuanto a la atención de menores de 5 años de familias castañeras, el 94,2% cuenta con el carnet de Salud

Infantil, es decir, alrededor de 8.340 niños, de los cuales 74% se encuentra en la ciudad de Riberalta, y el resto en Riberalta Rural, así como en los municipios de San Lorenzo, Puerto Rico y Gonzalo Moreno. Este nivel de carnetización muestra, además de los controles de salud, la cobertura de los programas de vacunación (Ver Cuadro 6.1.4).

Sin embargo, a pesar del elevado porcentaje de niños que poseen carnet de Salud, se presentan dificultades que amenazan el desempeño eficiente del sistema de salud en el área. Están principalmente relacionadas con la falta de un equipamiento apropiado en los puestos de salud, el personal en sus aspectos de calidad y calidez y, finalmente, problemas de accesibilidad, principalmente para las áreas rurales, que impide tener mejores resultados.

Programa de Salud Sexual y Reproductiva¹¹³

El Programa de Salud Sexual y Reproductiva se aplica tanto en el área urbana como rural, pero llega con mayores deficiencias principalmente a las comunidades del área rural. La principal actividad está centrada en la capacitación, la misma que está dirigida a diferentes públicos, en particular, a los responsables de salud, sobre salud sexual y reproductiva, embarazo y SUMI; a docentes y estudiantes de colegio con capacitación sobre

Cuadro: 6.1.4
Niños castañeros con carnet de Salud Infantil, 2007 (En porcentaje)

NIÑOS CASTAÑEROS	TOTAL	ÁREA						
		Urbano	Rural	Rural				
				Riberalta	Gonzalo Moreno	San Lorenzo	Puerto Rico	
TOTAL NIÑOS/AS MENORES DE 5 AÑOS EN EL ÁREA DE ESTUDIO	21.230	15.611	5.619	2.811	966	903	938	
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
No tiene carnet de salud	5,8	5,7	6,3	8,3	6,8	1,4	4,9	
Si tiene carnet de salud	%	94,2	94,3	93,7	91,7	93,2	98,6	95,1
	Nº de niños/as	8.340	6.197	2.143	1.000	378	384	381

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

¹¹³El Programa de Salud Sexual y Reproductiva (2004 – 2008), fue aprobado por Resolución Ministerial Nº 0056, el 19 de febrero de 2004; representa la política nacional de reducción de la mortalidad materna y neonatal. Contiene los Planes de Maternidad y Nacimiento Seguros, de Control de Cáncer de Cuello Uterino, de Anticoncepción, de Salud y Desarrollo Integral de los y las Adolescentes y de

embarazo precoz, enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA; y a las parteras, en relación al “parto limpio”.

“Hicimos el programa de salud sexual y reproductiva, tenemos cuatro capacitaciones al personal de salud respecto a la salud sexual y reproductiva, empezando de la orientación y planificación, desde la planificación existente en el SUMI, todo y tenemos cuatro actividades en los cinco municipios con la gente hasta 4º medio para tratar casi exclusivamente el VIH/SIDA, el embarazo precoz y las infecciones de transmisión sexual, además tenemos gente destinada a ser promotores estudiantiles de salud donde los mismos chicos hacen de promotor, a veces no se embarazan pero estableciendo orientación, para que cuando lleguen a 4º medio por lo menos salgan bachilleres y no salgan embarazadas, eso es lo que hemos hecho desde el año pasado con salud sexual y reproductiva pero no sólo a los estudiantes. ¿Ustedes dan esa capacitación o es a través de los docentes? No, nosotros capacitamos a los dos, en un día los reunimos a todos los maestros del colegio y en dos días reunimos a toda la gente de esos sitios, con mayor énfasis en octavo, primero y segundo que llegan a recorrer tres años hasta llegar a 4º medio. Bueno, y aparte la capacitación a las parteras que decimos, con algún apoyo de equipamiento, se le está dando una mochila, un equipo de parto, toallitas, algodón, alcohol, corta úna, para atender lo que se llama un parto limpio” (Red de Salud – Puerto Rico)

El programa también dirige sus esfuerzos a la capacitación en planificación familiar entre las mujeres jóvenes y adultas, y, entre las adolescentes, a la prevención de embarazos. En este último caso, se ha identificado acciones coordinadas para brindar capacitación en las escuelas. El efecto de estas acciones muestra ciertos niveles de conocimiento entre los niños/as y adolescentes sobre el tema de la sexualidad, ya que los contenidos se imparten como un componente de la currícula escolar en la materia de Ciencias de la Vida¹¹⁴ para los niños y niñas de 10 a 13 años, y en Psicología para los adolescentes; sin embargo, si bien se ha logrado transmitir conocimientos sobre la prevención de embarazos y enfermedades de transmisión sexual, al parecer son aún insuficientes y no han alcanzado un impacto efectivo, toda vez que al observar los datos por edad, el 27% de las adolescentes de 14 a 17 años reportaron haber estado embarazadas en los últimos 3 años.

Ante los resultados, se vio la necesidad de extender la capacitación a los padres de familia para poder reforzar la orientación que los y las adolescentes reciben en la escuela e impulsar la capacitación sobre la prevención del VIH – SIDA, con información para los jóvenes.

“¿Quién les orienta en ese tema? Mayormente en el colegio, porque en la casa los padres tienen vergüenza hablar sobre eso con los hijos, porque ellos piensan que es algo malo hablar de eso, orientarnos, pero sin embargo ellos se equivocan porque le friegan (perjudican) a uno, porque sus mismas hijas salen embarazadas a temprana edad. Deberían hacer conocer, saber todo eso, para uno cuidarse. ¿Sabes o crees saber cómo cuidarte? Sí, más o menos” (Adolescentes - GCI urbano)

“¿Quién les habla sobre el tema de la prevención del embarazo, cómo saben como cuidarse? En el colegio me han hablado más que en la casa, tengo un profesor de psicología, él nos ha hablado mucho de esto, del embarazo así en una jovencita cómo cuidar” (Adolescentes - GCI rural)

En los hechos, el programa no cuenta con los materiales, insumos e instrumentos necesarios para ampliar su cobertura; aunque algunas acciones han resultado positivas sobre todo en aquellas comunidades próximas a los centros urbanos donde la relación con los responsables de salud y el acceso a los materiales e insumos se facilita; en cambio, en aquellas más alejadas y de difícil acceso, la intención de desarrollar acciones existe, pero su aplicación resulta muy limitada.

“... por ahora no tenemos el programa de salud reproductiva... yo tengo que pedir aquí al centro de salud, ahí para que me puedan dotar lo más esencial de planificación familiar. ¿Generalmente de qué le dotan, qué le dan? Bueno, basta nos dan el condón, nos dan las inyecciones, nos dan las píldoras. ¿Y dispositivos? No... hemos estado yendo a Puerto Rico nomás. ¿Hay un programa de salud reproductiva en el municipio? Hay en el municipio. ¿Y tienen también charlas con las señoras, cómo es el programa, cómo funciona? Bueno... se hace un seguimiento... para nosotros o para ellas es igual, ellas ya no quieren tener más bebés, y necesitan este medicamento, ...recién me van a entregar otro poco de medicamento, y así poco a poco me van a ir dotando” (Responsable de salud - rural)

6.2. Salud en la recolección

Se describió anteriormente la migración temporal de familias a las áreas de recolección de castaña en el bosque, muchas de ellas, ingresan llevando a los niños más pequeños. Este ingreso al bosque tiene algunas características diferentes, dependiendo del lugar donde se realiza la recolección (comunidad o barraca) y conlleva una serie de riesgos que pueden ser agrupados en tres categorías: peligros inherentes a la vida en el bosque; enfermedades y accidentes. Con este panorama, el principal problema es el acceso a un centro médico o a un profesional de la salud para recibir atención especializada y oportuna.

114La educación que reciben probablemente está enfocada en términos del conocimiento del aparato reproductor masculino y femenino.

La continua situación de riesgo a la que se somete la población que recolecta castaña ha sido objeto de análisis en diversas secciones del presente diagnóstico, debido a que es una característica inseparable de la actividad castañera y que independientemente de las condiciones contractuales, relaciones de dependencia y otros factores, está fuertemente influenciada por los aspectos relacionados a la salud, que determina una temporada de zafra buena o mala.

Más allá de la existencia de riesgos que desencadenan tanto en enfermedades como en accidentes, existe una “sensación de riesgo constante” que acompaña las jornadas de trabajo de niños/as, adolescentes y adultos. En este entendido, la sensación de riesgo se funda en los posibles ataques de animales, picaduras de víbora, la caída de frutos de castaña y otros peligros inherentes al bosque que son mencionados por la población castañera.

En las secciones subsiguientes se describe la situación de la salud de los recolectores, considerando las enfermedades y los accidentes que sufren, así como los servicios de atención a los que acceden.

Las enfermedades más frecuentes durante la recolección

De las 24.376 personas que asistieron a la última recolección¹¹⁵, el 28% reportó haber enfermado, con una mayor incidencia entre las personas mayores. De todos

los que enfermaron, 59,7% son hombres y 40,3% mujeres. Una de las razones por las que existió mayor número de hombres enfermos radica en que la población efectiva en la recolección es también masculina, son ellos quienes en mayor proporción ingresan a los lugares más recónditos del bosque, para realizar las tareas de recolección (Ver Cuadro 6.2.1).

Los datos por edad muestran para los mayores de 25 años, la mayor proporción de enfermos, 35,5% (3.422 personas) y se observa para el grupo de 13 a 17 años una menor incidencia (Ver Gráfico 6.2.1). Por otro lado, los datos sugieren que a medida que las personas incrementan su nivel de educación, tienen menor probabilidad de enfermar, puesto que los mayores índices se encuentran entre quienes tienen bajos niveles de educación, (primaria incompleta), población que pertenece mayormente al área urbana de Riberalta.

La incidencia de enfermedades es también mayor entre los que migran dentro del departamento de Pando, especialmente en San Lorenzo, donde cerca de la mitad de los asistentes a la zafra en este último año reportaron alguna enfermedad. En comparación, los zafros de Riberalta presentan índices más bajos, poco menos de la cuarta parte estuvo enfermo; aunque, por el peso de la población por la cual está compuesta (88,4% del total en el área de estudio), en cantidad son muchas más personas.

Cuadro: 6.2.1
Personas que enfermaron en la última recolección, 2006-2007

PERSONAS QUE ASISTIERON A LA RECOLECCIÓN		TOTAL	EDAD					SEXO		
			Menos de 7	7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más	TOTAL	Hombre	Mujer
TOTAL		24.384	4.007	4.264	2.410	4.072	9.629			
Enfermó	Personas	6.829	958	766	633	1.048	3.422	6.829	4.076	2.753
	%	28,0	23,9	18,0	26,3	25,7	35,5	100,0	59,7	40,3
No enfermó	Personas	17.555	3.049	3.498	1.777	3.024	6.207	17.555	10.414	7.142
	%	72,0	76,1	82,0	73,7	74,3	64,5	100,0	59,3	40,7

Fuente: EHC - CEDLA, 2007; Nota: la diferencia en los totales se debe a efectos de redondeo por decimales en las proyecciones estimadas.

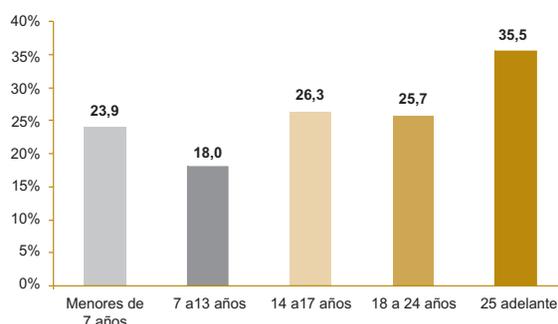
¹¹⁵Recordemos que esta cifra incluye a todas aquellas personas que se desplazan a los centros castañeros y que cumplen tareas de trabajo efectivo (productivas), o reproductivas (sólo apoyo al hogar), ambas o sólo acompañan.

Los datos para el área urbana y rural por edad y sexo, muestra mayores porcentajes de personas que enfermaron en el área rural; entre las mujeres, por ejemplo, 21,9% del área urbana estuvieron enfermas frente a 41,8% en el área rural. Vista la incidencia por edad, las diferencias son más notorias en los extremos, es decir, entre los más jóvenes y los adultos mayores,

donde el porcentaje de enfermos es mayor en las áreas rurales.

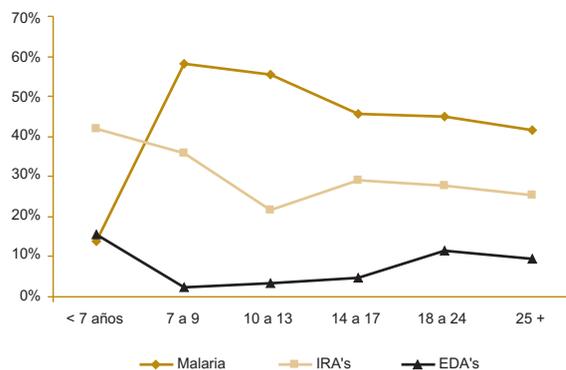
Las principales enfermedades reportadas durante la recolección son la malaria (40,29%), las infecciones respiratorias agudas IRA's (28,48%) y las enfermedades diarreicas agudas EDA's (9,44%).

Gráfico 6.2.1
Personas que enfermaron durante la última recolección por tramos de edad, 2006-2007 (En porcentaje)



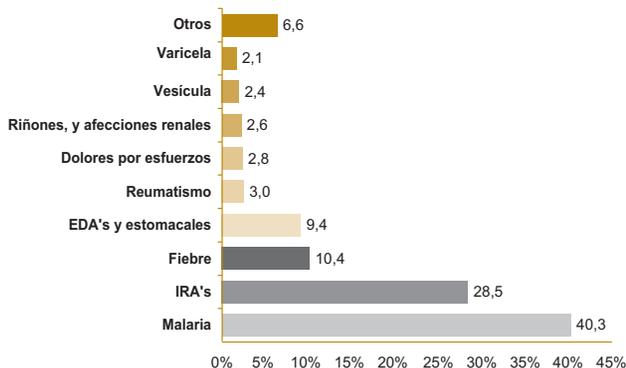
Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Gráfico 6.2.3
Incidencia de principales enfermedades, por edad, 2006-2007



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Gráfico 6.2.2
Enfermedades más frecuentes durante la recolección, 2006-2007 (En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007; Respuestas en base múltiple

Cuadro: 6.2.2
Enfermedades más frecuentes en la zafra, 2006-2007 (En porcentaje)

ENFERMEDADES	TOTAL	SEXO		ÁREA	
		Hombre	Mujer	Urbano	Rural
Malaria	40,2	44,6	33,8	41,9	37,6
IRA's	28,4	26,5	31,3	29,6	26,7
EDA's	9,4	10,0	8,5	9,2	9,8
Otras	30,0	28,5	32,3	27,0	36,3

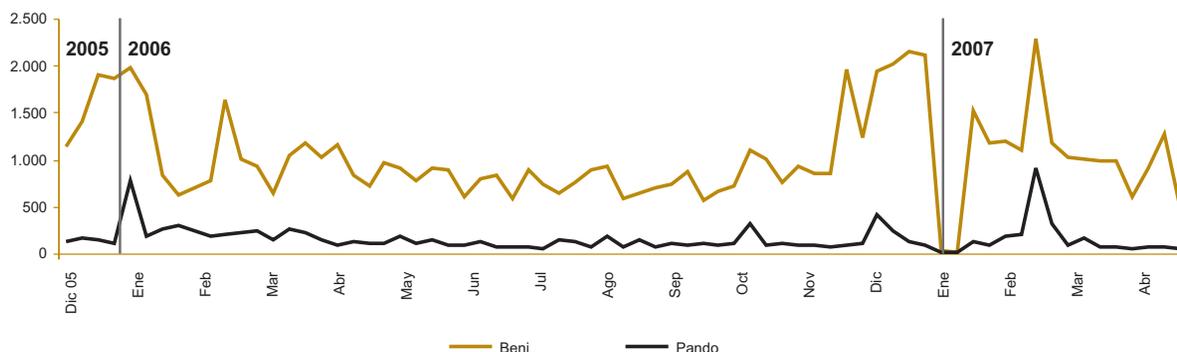
Fuente: EHC - CEDLA, 2007; Respuestas en base múltiple

La malaria¹¹⁶ es típica de la región, debido a que el norte de Bolivia forma parte del cinturón cálido alrededor del mundo que está afectado por esta endemia. El Cuadro 6.2.2 muestra que 78% de la población se vio afectada por una de las tres principales enfermedades (81% hombres y 73% mujeres), con predominio de la malaria (40,2%). Se observa también en la población de estudio, una mayor incidencia de malaria a partir de los 7 años de edad, la misma que va disminuyendo en los grupos de mayor edad (de 58,2% en niños de 7 a 9 años, a 41,6% en los mayores de 25 años).

Los asistentes a la recolección del área urbana son más propensos a adquirir la malaria y las IRA's. Son también los niños pertenecientes a familias monoparentales quienes presentan un mayor índice de enfermedades, lo que posiblemente esté asociado con niveles más altos de desnutrición.

En base a los boletines semanales de control y vigilancia epidemiológica del SNIS¹¹⁷, que proporciona datos sobre los casos sospechosos de malaria, se han extractado, para este diagnóstico, los casos reportados por departamento, con la limitación de no contar con datos disponibles de desagregación por municipio; sin embargo, proporcionan una idea de las tendencias en la región. Es así que a finales del año 2005 se reportaron 47.459 casos sospechosos de malaria, mientras que para finales de 2006, el número de casos fue de 57.366, cerca de 10.000 casos más que en el año 2005. La curva que se observa en el gráfico siguiente muestra desde diciembre de 2005 a mayo de 2007 la tendencia de los casos reportados cada semana, la misma permite identificar claramente que los casos se duplican durante la temporada de zafra (Ver Gráfico 6.2.4).

Gráfico: 6.2.4
Casos de malaria reportados, 2006-2007 (por semanas)



Fuente: SNIS Boletines semanales de control epidemiológico, Dic 2005 - Abr 2007

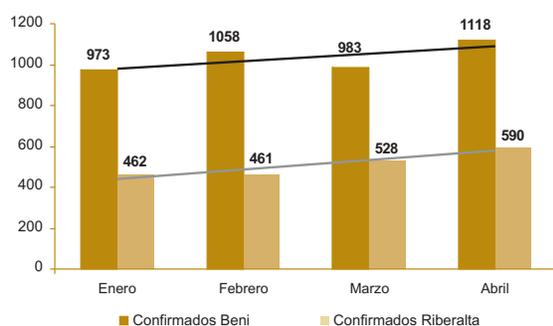
¹¹⁶La malaria es una enfermedad parasitaria que se transmite de un humano a otro por la picadura de mosquitos anofeles infectados. En los humanos, los parásitos (llamados esporozoitos) migran hacia el hígado, donde maduran y se convierten en merozoitos, los cuales penetran el torrente sanguíneo e infectan los glóbulos rojos. Los parásitos se multiplican dentro de los glóbulos que, al cabo de 48 a 72 horas, se rompen e infectan más glóbulos rojos. Los primeros síntomas se presentan por lo general de 10 días a 4 semanas después de la infección. La mayoría de los síntomas se originan por la liberación masiva de merozoitos en el torrente sanguíneo, por la **anemia** causada por la destrucción de glóbulos rojos y por los problemas debidos a las grandes cantidades de **hemoglobina** libre que invaden el torrente sanguíneo luego de la ruptura de los glóbulos rojos. La malaria se puede transmitir por intermedio de los mosquitos en zonas de clima templado, pero el parásito desaparece cuando llega el invierno. Esta enfermedad constituye un problema mayor de salud en gran parte de los países tropicales y subtropicales. Es la enfermedad de mayor riesgo para las personas que se desplazan hacia climas cálidos. En algunas regiones del mundo, el mosquito que transmite la malaria ha desarrollado resistencia ante sustancias **insecticidas**, mientras que el parásito ha desarrollado resistencia a los antibióticos. Esto ha llevado a la dificultad de controlar tanto la tasa de infección como la diseminación de la enfermedad.

<http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/000621.htm>.

¹¹⁷Ministerio de Salud y Deportes, Sistema Nacional de Información en Salud y Vigilancia Epidemiológica <http://www.sns.gov.bo/snis/default.aspx>.

La misma fuente proporciona información sobre los casos sospechosos de malaria y los casos confirmados; lamentablemente, los datos se encuentran desagregados de esta forma sólo para el año 2007. El promedio de casos confirmados respecto del total de casos sospechosos para estos cuatro meses fue del 30,1%. Para el mes de enero se reportaron 5.012 casos, febrero 2.284, marzo 4.014 y abril 3.303, lo que muestra una tendencia decreciente; sin embargo, los casos confirmados (desagregados en el Gráfico 6.2.5) muestran para el departamento del Beni, más bien una tendencia creciente y en especial para el municipio de Riberalta, que fueron las zonas más afectadas por las inundaciones.

Gráfico 6.2.5
Casos de malaria confirmados en Beni y Riberalta (enero a abril 2007)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Ante los casos de malaria registrados en las comunidades, en los centros castañeros y en las barracas se destaca el trabajo que realiza el programa de malaria existente en ambos departamentos que, a través de las brigadas móviles, realiza una atención continua aunque no siempre oportuna. El ingreso de las brigadas de salud a las barracas se realiza unas dos o tres veces durante la época de la zafra, dependiendo de las condiciones climáticas y las posibilidades de acceso, con el fin de brindar una atención integral.

Cuando se presentan casos de malaria y no se dispone de la atención de las brigadas de salud, se derivan los casos a la comunidad o ciudad más cercana, aunque se

menciona que estando en alguna comunidad de Pando se prefiere derivar a los pacientes a la ciudad de Riberalta antes que a Cobija.

Como parte del programa de malaria se encuentra la prevención a través de la difusión de contenidos educativos entre la población. Sin embargo, se ha observado falencias tanto en las acciones de prevención, como de vigilancia en las tranclas o controles camineros para evitar el traslado a las barracas de personas enfermas de malaria; pero también son los mismos zafreros quienes evitan este tipo de medidas burlando los controles.

Los responsables del programa de la malaria señalan que nunca se ha podido coordinar acciones con los barraqueros para temas de capacitación. En general, la responsabilidad se deslinda a los contratistas, quienes tampoco muestran interés por la prevención, sólo recurren a los centros de salud o al programa cuando la enfermedad ya ha surgido entre los zafreros y se requieren medicamentos para combatirla.

En cuanto a las EDA's e IRA's, la población con mayor propensión a estas enfermedades es la de niños menores de 7 años (42% en el caso de las IRA's y 15% en las EDA's). Se ha identificado que el tiempo promedio de duración de la enfermedad para el caso de la malaria es de 21 días, en el caso de las IRA's, 10 días, y 7 días en el caso de las EDA's. Entre otras enfermedades no reportadas por las familias zafreras, pero que han sido confirmadas por los responsables de salud, se encuentra la tuberculosis que, junto a la malaria, son cubiertas por los programas de salud de la prefectura y son atendidas en forma gratuita por las brigadas móviles. Además, se han confirmado casos de leishmaniasis y dengue.

También se ha reportado que la desnutrición en la población castañera es elevada; aunque no existe una medición sobre su incidencia efectiva, para los responsables de salud y educación la desnutrición es uno de los problemas que afecta principalmente a los niños, mujeres embarazadas y ancianos, mencionan que se agudiza al retorno de la zafra. A la vez, la situación

endémica de desnutrición es la causa para la elevada incidencia de enfermedades en este grupo de población¹¹⁸.

Los accidentes durante la recolección

El Cuadro 6.2.3 muestra el número de personas que sufrieron algún tipo de accidente durante el trabajo en la zafra. De las 24.376 personas que ingresaron a la selva, un 5,5 % sufrió algún accidente, de las cuales 81,3% son hombres y 59,3% son mayores de 25 años.

Los principales accidentes corresponden a cortes (37%) y golpes (26%) (Ver Gráfico 6.2.6); los relatos que se presentan a continuación proporcionan una idea clara de la gravedad de los mismos.

"...mi hijo se ha accidentado a consecuencia de la zafra, su papá le cortó la mano con un baccha, trabajaban y él resbaló al momento que su papá largaba el baccha y le cortó los dedos..." (Padres - GCI urbano)

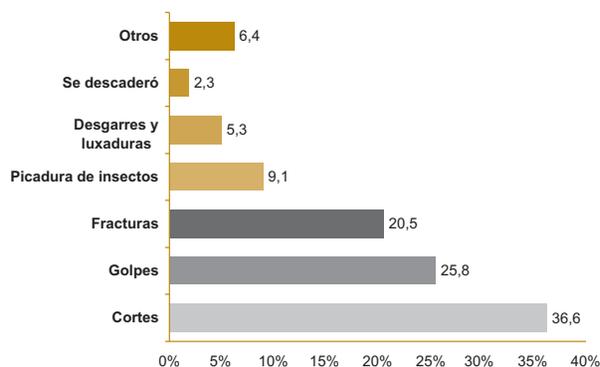
"Mi primo se cortó con el machete... yo lo amarré con trapos y lo traje aquí a la casa, allá su mamá le puso patujú (flor oriental). ¿Cuántos años tiene tu primo? 12 años. Ha perdido un pedazo..." (Niños de 10 a 13 años, GCI)

"Yo voy con mi padre, siento miedo cuando vienen esos vientos arriba porque caen los cocos. A mi papá y a mi hermano, les ha caído. ¿Quién les ha atendido ese rato? A mi hermano lo llevamos a Puerto Rico, a mi papá igual... ¿Dónde les ha caído? En la cabeza. ¿Y cuánto han tardado en ir, estaban lejos? Estábamos cerca. Solo puntos nomás les hacen" (Adolescentes GCI)

Las fracturas, fueron reportadas por un 21,7% de las personas (fractura de miembros superiores, 10,8%; de costilla o clavícula, 5%; de cráneo, 2,2%; y de miembros inferiores, 2,5%). El 0,7% reportó el ataque de animales del monte y/o picaduras de víbora.

En el caso de los niños menores de 7 años, el principal accidente reportado corresponde a cortes (81,3%); los niños entre 7 y 13 años, principalmente fracturas de miembros superiores y golpes (32% y 29%, respectivamente); finalmente, los adolescentes de 14 a 17 años sufrieron principalmente algún tipo de corte (55%).

Gráfico 6.2.6
Accidentes durante la recolección, 2006-2007
(En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007; Respuestas en base múltiple

Cuadro: 6.2.3
Personas accidentadas en la última recolección, 2006-2007

PERSONAS QUE ASISTIERON A LA RECOLECCIÓN		TOTAL	EDAD					SEXO	
			Menos de 7	7 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más	Hombre	Mujer
Se accidentó	Personas	1.348	74	147	68	253	806	1.097	251
	%	5,5	1,8	3,4	2,8	6,1	8,3	7,5	2,5
No se accidentó	Personas	23.349	3.986	4.163	2.355	3.892	8.952	13.509	9.839
	%	94,5	98,2	96,6	97,2	93,9	91,7	92,5	97,5

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

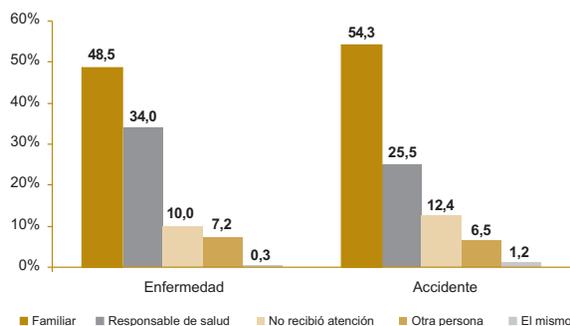
118La desnutrición, principalmente en niños menores de cinco años, es uno de los problemas de salud no resueltos en nuestro país, atribuible a la exclusión social y económica que perpetúa las condiciones de pobreza. La desnutrición crónica (baja talla) afectó aproximadamente a 288.124 niños y niñas menores de cinco años en el país en el año 2001, más del 25% de la población infantil.

Lugares y responsables de la atención en salud en la recolección

El acceso a la atención en salud, depende del lugar donde se realice la recolección, es decir, en la barraca o en la comunidad. En ambos casos, existe un alto grado de precariedad en el sentido de acceso y equipamiento, aunque en el primero la situación es más crítica, pues la posibilidad de llevar médicos o personal de salud es casi inexistente.

Por ello, la atención de enfermedades o accidentes está en la mayoría de los casos a cargo de los familiares. En la última zafra, el 48,5% de las personas que enfermaron y 54,3% de las personas que sufrieron algún accidente fueron atendidas por alguna persona de la familia (Ver Gráfico 6.2.7).

Gráfico 6.2.7
Persona que brindó atención en casos de enfermedad o accidente en la recolección, 2006-2007 (En porcentaje)

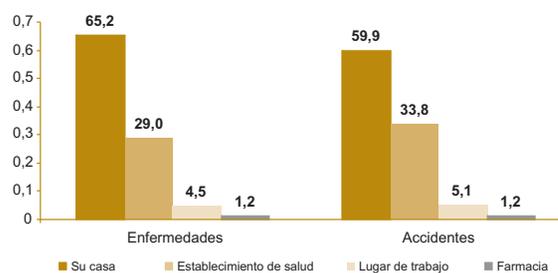


Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Quienes recibieron atención de algún responsable de salud, entre médicos, promotores de salud, enfermeras o auxiliares representan un bajo porcentaje del total, ya que el 34,1% de las personas que enfermaron y solamente el 7,8%, de las que se accidentaron recibieron atención especializada o, por lo menos, brindada por una persona capacitada. Llama la atención que el 10% de los que enfermaron y el 12,4% de los accidentados no recibieron atención alguna.

El lugar de atención en caso de enfermedades o accidentes está directamente relacionado con la persona que realiza la atención; es así que, en la recolección, el 65,2% de personas que enfermaron y el 59,9% de personas que sufrieron algún accidente han sido atendidos en la vivienda de los zafreiros, en las mismas barracas para quienes se trasladan a ellas o, en su caso, en la vivienda de la comunidad (Ver Gráfico 6.2.8).

Gráfico 6.2.8
Lugar de atención en casos de enfermedad o accidente en la recolección, 2006-2007 (En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Gastos en salud en la recolección

Los gastos en salud durante la recolección son asumidos en el caso de enfermedades por el 86% de los trabajadores o sus familias, con un promedio de Bs 201. Solamente un 10% mencionó que el contratista se hizo cargo de los gastos y un 2%, el barraquero. Los gastos entre las personas que sufrieron accidentes también fueron cubiertos en su mayoría por el propio trabajador o su familia (72%), con un monto promedio de 856 Bs, que en algunos casos llega a sobrepasar los 5.000 Bs, en los que se incluyen los gastos de transporte que generalmente se realiza en avioneta; solamente un 7% de los accidentes fueron cubiertos por el contratista o el barraquero (6% contratista y 1% barraquero).

“A mi hijo lo salvé porque Dios quiso. Porque el patrón que nos lleva poco o nada es lo que le importa lo que le pase a uno. La vez que mi hijo se accidentó, lo primero que pregunté es “quién va a pagar el expreso en avioneta” y como nosotros como padres vamos a estar esperando cuando nuestros hijos se están muriendo, aunque tengamos que trabajar para el expreso de avioneta igualito vamos a sacar a nuestros hijos de aquí. Es una desesperación que nadie asista a tu hijo y en ese momento qué te

Cuadro: 6.2.4
Promedio de gastos en salud durante la recolección, 2006-2007 (En bolivianos)

OBJETO DEL GASTO	TOTAL	EDAD						SEXO	
		Menos de 7 años	7 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 24 años	25 y más	Hombre	Mujer
Gastos en enfermedades	201,7	65,7	62,9	111,4	100,3	147,3	288,8	133,1	292,4
Gastos en accidentes	856,8	441,8	38,0	597,2	1.684,4	3.149,5	453,0	1.014,1	366,6

Fuente: EHC - CEDLA, 2007

importa que valga 500 u 800 dólares un expreso, igual baces lo que sea, del centro hay que salir a pie cinco horas le toma (caminando) para llegar al río donde hay una pista y se pueda traerlo. Yo me he hecho cargo de todo, he gastado hasta el último centavo que no tenía, más de 6 mil bolivianos y dos meses con mi hijo que hasta ahora sana y ni siquiera me dio 100 bolivianos para que me ayude con los calmantes, ellos no tienen conciencia de lo que cuesta" (Padres – GCI urbano)

6.3. Salud en el beneficiado

La atención de los problemas de salud que se presentan entre los y las trabajadoras de las beneficiadoras se realiza, en parte, a través de la Caja Nacional de Salud (CNS), cuando éstos y sus familiares están asegurados a esta entidad, que se da sólo en la ciudad de Riberalta. Entre las personas que no están aseguradas, la forma de atender sus problemas en salud es a través de la intervención de médicos privados que trabajan en coordinación con las beneficiadoras, es decir que el empresario cubre el gasto del servicio que luego es descontado al trabajador.

"Cuando yo me quebré mi brazo la señora dueña de la beneficiadora le pagó todo a cuenta, con mi mamá. Hacen negocio con los médicos. Ella les paga a los médicos y le descuentan a mi mamá de lo que trabaja. ¿Tu mamá no tenía seguro? No. ¿Han escuchado algo respecto a que sus mamás estén aseguradas? No, no estoy asegurado a la Caja" (Niños de 10 a 13 años GCI)

En el caso de la beneficiadora de Puerto Rico, ésta no cuenta con una afiliación a la CNS para sus empleados, por tanto, la forma de atención de los problemas de salud se da a través de la intervención de médicos privados. Además, dado que en muchos casos se realiza el pago del salario mediante víveres, se limita la posibilidad de acceso a centros médicos y a medicamentos.

"¿Sus mamás tienen seguro en la Caja? No, no asegura nada, si se enferman es de su bolsillo de uno que sale. ¿Y les descuentan? Si, a veces sacan remedios, como ellos tienen remedio también y medicamentos y ellos van y sacan y les descuentan de sus saldos. ¿No les descuentan para aportar a la Caja? A ellos no les interesa nada, no funciona nada. Llamen a reunión para preguntar quiénes quieren trabajar, nos inscriben en un papel o un cuaderno, pero para registrarlos, para tenerlos mucho tiempo, no. Cuando uno se enferma a los dueños no les interesa y ellos más prefieren pagarle a uno solamente en víveres y no en dinero, a veces uno pide para pagar otras cosas o medicamentos que uno quiera, solamente quieren pagar con puros víveres" (Adolescentes - GCI rural)

Se estima que 2.571 personas de las 7.332 que trabajan en el beneficiado están aseguradas a la Caja Nacional de Salud; de ellas, 65% son mujeres y 53% mayores de 25 años. Alrededor de 45% de las dueñas de cuenta están aseguradas y solamente un tercio de sus ayudantes gozan de este beneficio, lo que no significa que la empresa asegure a los ayudantes de dueñas de cuenta, más bien, que el beneficio lo obtienen a través de los padres o del esposo/a.

Sin embargo, son muchas las razones que llevan a afirmar que un alto número de trabajadores, incluso asegurados, no gozan de este beneficio, entre ellas se encuentran:

- Las/os dueñas/os de cuenta, no ven la necesidad de dar de alta su afiliación hasta que se les presenta alguna emergencia, y no pueden utilizar el seguro mientras no tengan en orden la documentación requerida.
- El seguro es extendido a los hijos de los dueños y dueñas de cuenta y a los cónyuges legalmente casados, es decir, no incluye a los/as concubinos.

- El seguro es generalmente temporal, dura el tiempo que dura el quebrado o el trabajo bajo dependencia en la beneficiadora.
- El horario de trabajo utilizado en las beneficiadoras no permite acudir al seguro.
- La prestación de los servicios es deficiente, la CNS no siempre cuenta con los servicios y medicamentos necesarios.

Las enfermedades más frecuentes durante el beneficiado

A través de la “encuesta a hogares castañeros” se ha estimado que del total de trabajadores/as de las beneficiadoras, 1.252 personas enfermaron el último año, de las cuales el 65,8% son mujeres, principalmente adultas mayores (Ver Cuadro 6.3.1).

Cuadro 6.3.1
Personas que enfermaron en las beneficiadoras, 2006

TRABAJADORES DEL BENEFICIADO	TOTAL TRABAJADORES	ENFERMOS				
		TOTAL	EDAD			
			10 a 13	14 a 17	18 a 24	25 y más
TOTAL	7.332	1.252	60	116	170	906
Hombres	2.972	428	15	38	84	291
Mujeres	4.360	824	45	78	86	615

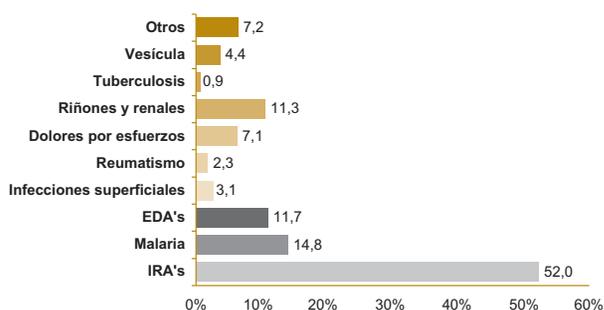
Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Las principales enfermedades que afectan a los y las trabajadoras del beneficiado son las IRA's, la malaria y las EDA's (Ver Gráfico 6.3.1).

Los casos más frecuentes se encuentran catalogados en las IRA's, específicamente los resfríos. Más de la mitad de las personas que enfermaron durante la época de beneficiado han reportado complicaciones respiratorias, notoriamente concentradas entre los adolescentes de 14 a 17 años (77%).

“¿Han tenido problemas de salud relacionadas al trabajo? Mi mamá se enfermó de neumonía, del frío que entra. Ella se ba curado en el centro de salud, aquí, y la empresa nunca vio nada y cuando ella ya no iba a trabajar, decidieron despedirla porque tampoco teníamos tiempo de seguir quebrando por atenderla y preferimos llevarla a Cobija y ni siquiera sanó muy bien...”. (Adolescentes - GCI rural)

Gráfico 6.3.1
Enfermedades en el beneficiado, 2006
(En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007; Respuestas en base múltiple

La malaria es la segunda enfermedad reportada por las personas que trabajan en las beneficiadoras, 14,8% la contrajo, con los mayores índices entre los adolescentes y jóvenes de 14 a 24 años (29,8%). Las EDA's fueron adquiridas por el 11,7% de los trabajadores, afectando principalmente a las mujeres. Es llamativo que el 11,3% de las personas haya reportado afecciones renales, principalmente entre los/as trabajadoras de 10 a 13 años y los mayores de 25 años.

Los accidentes durante el beneficiado

En general, se observa un bajo nivel de accidentes en las beneficiadoras, sobre todo en las quebradoras que utilizan maquinaria manual, ya que los riesgos en su uso son mínimos; en el caso de las secciones más tecnificadas, los propietarios han modificado partes del proceso productivo, no sólo en búsqueda de inocuidad en el manejo de los alimentos, sino también considerando aspectos de seguridad industrial. Alrededor de 137 personas (1,9%) de los trabajadores de las plantas beneficiadoras de Riberalta mencionaron haber tenido algún accidente. La mayoría sufrió golpes y mordeduras que revisten gravedad.

Cuadro: 6.3.2
Personas accidentadas en las beneficiadoras, 2006

TRABAJADORES DEL BENEFICIADO	TOTAL	EDAD					SEXO	
		7 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 24 años	25 y más	Hombre	Mujer
Total	7.332	14	424	1.374	1.608	3.912	2.972	4.360
Se accidentó	137	-	14	11	-	112	39	98
No se accidentó	7.195	14	410	1.363	1.608	3.800	2.933	4.262

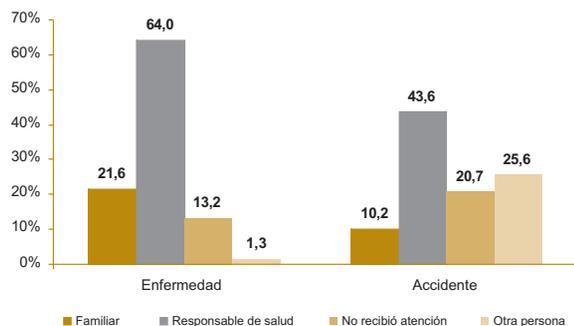
Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Lugares y responsables de la atención en salud en el beneficiado

A diferencia de lo que sucede en la recolección, los servicios de salud en el área urbana, donde se encuentran las plantas de beneficiado, tienen una mayor cobertura en recursos humanos e infraestructura. El 64% de los

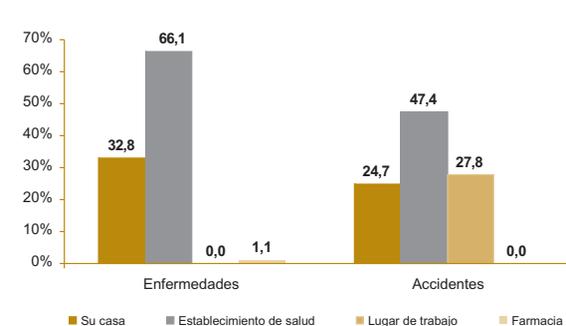
que enfermaron y el 43,6% de las personas accidentadas recibieron la atención de alguna persona capacitada o profesional en salud; la atención de los familiares, a diferencia de la recolección, se reducen a 21,6% y 10,2% para enfermedades y accidentes (Ver Gráficos 6.3.2 y 6.3.3).

Gráfico 6.3.2
Persona que brindó atención en casos de enfermedad o accidente en el beneficiado (En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Gráfico 6.3.3
Lugar de atención en casos de enfermedad o accidente en el beneficiado, 2006 (En porcentaje)



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

Gastos en salud en el beneficiado

Los gastos en salud son asumidos, en el caso de enfermedades, por el 60% de los trabajadores o sus familias, con un promedio de Bs 181; un 23% de personas mencionaron que la beneficiadora se hizo cargo de los gastos y para un 17% los gastos fueron cubiertos por el seguro de salud. Además de existir esta baja cobertura

para los beneficiarios, la atención es ineficiente e inoportuna.

Entre las personas que sufrieron algún accidente, los gastos fueron principalmente asumidos por las beneficiadoras (63%).

Cuadro: 6.3.3
Promedio de gastos en salud en el beneficiado, 2006 (En bolivianos)

OBJETO DEL GASTO	TOTAL	EDAD						SEXO	
		Menos de 7 años	7 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 24 años	25 y más	Hombre	Mujer
Gastos en enfermedades	181,3	-	-	50,1	39,2	76,4	237,2	108,5	218,0
Gastos en accidentes	n.r	n.r	n.r	n.r	n.r	n.r	n.r	n.r	n.r

Fuente: EHC - CEDLA, 2007; Nota: n.r = Datos no representativos por un bajo nivel de respuestas en la muestra

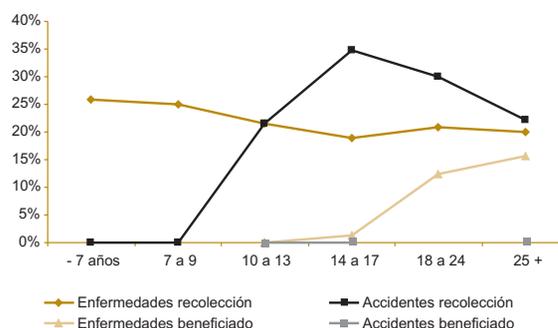
6.4. El uso de la medicina tradicional

La medicina tradicional¹¹⁹, como parte importante de la cultura de los pueblos, ha sido durante siglos el único sistema utilizado en la restauración de la salud de las generaciones pasadas, donde las plantas medicinales han cumplido un rol fundamental como medio para curar enfermedades en las personas. Es una práctica que se transmite por la tradición familiar o comunitaria, que tiene sus propios agentes de salud y sus ideas específicas sobre la enfermedad y la curación.

De las personas que enfermaron durante la recolección, el 21,1% ha recurrido al uso de la medicina tradicional, frente a un 79,9% que ha optado por la medicina occidental o formal. La tendencia muestra que a menor edad, es mayor el uso de la medicina tradicional. En el caso de los accidentes sufridos durante la recolección, el 22% de las personas recurre a los métodos tradicionales, este porcentaje es mayor entre los niños/as y adolescentes de 10 a 17 años (Ver Gráfico 6.4.1).

En el caso de personas que enfermaron durante las actividades de beneficiado, la tendencia muestra que a mayor edad existe mayor preferencia por el uso de la medicina tradicional; y en el caso de los accidentes reportados en las beneficiadoras, las personas no utilizaron la medicina tradicional.

Gráfico 6.4.1
Tendencia del uso de la medicina tradicional por edad, 2006-2007



Fuente: EHC - CEDLA, 2007

6.5. Problemas de atención de enfermedades y accidentes

De manera general, existen varios problemas al momento de brindar atención médica en casos de enfermedad o accidentes, entre ellos se encuentran: falta de dotación de medicamentos, falta de transporte y problemas de índole cultural.

La falta de medicamentos, se constituye en un problema originado por el bajo presupuesto asignado en los

¹¹⁹El término "medicina tradicional", se aplica a las prácticas de atención de salud antiguas y vinculadas a las distintas culturas que existían antes de que se aplicará la ciencia a las cuestiones de salud (Bannerman R.H. 1982).

municipios y se hace evidente en las postas de salud de las áreas rurales. No obstante, en algunos casos, cuando los medicamentos son costosos y no pueden ser cubiertos por la familia, es el municipio el que los financia.

“... no hay en ninguna partida como apoyo del municipio para regalar medicamentos y lo hemos buscado con la ley SAFCO, lo hemos buscado con el contralor y no hay, la única manera es lo que yo he propuesto y lo vamos a hacer ante el Ministerio de Salud que cada comunidad se programe un monto, digamos 500 Bs en medicamentos y que lo pongan dentro de su POA” (Gerente de Red de Salud).

“... necesitan otro medicamento, ese otro medicamento, con tal de que ellos se curen se lo está financiando el municipio y lo tenemos para el que quiera” (Gerente de Red de Salud).

“... nosotros estamos en un problema ya que no tenemos bastantes medicamentos en el botiquín... si es un caso grave los referimos allá al centro de salud... pero si allá acaso no hay los materiales, los transmiten hasta Cobija” (Responsable de salud – rural).

La falta de transporte también se constituye en un problema para la atención oportuna en casos de enfermedad y sobre todo en caso de accidentes, situación que se torna más crítica para los trabajadores zafreros que se trasladan a las barracas.

“No hay carreteras, las poblaciones son muy dispersas, muchas veces no se puede llegar. Este año recién hemos contado con lo que es una ambulancia y tenemos dos motocicletas que no están en buen estado, entonces nuestro medio de transporte son sólo las motocicletas para hacer nuestros recorridos, no hay otra cosa y muchas veces tenemos que llegar a los diferentes lugares a pie...” (Responsable de Salud –rural).

“Allá donde estábamos nosotros, un hombre se había descaderado por cargar mucho, lo sacaron en una hamaca, y de ahí dijeron que iba a venir la avioneta porque estaba muy grave, y no vino la avioneta, ahí nomás

tuvo que quedarse. A una mujer igual le había caído un coco a lo (que) estaba saliendo por el camino, el coco rebotó de un palo y le cayó en la cabeza y le partió y tenía que venir el avión a sacarla porque si no se iba a morir y no vino, habían limpiado la pista y todo, de ahí dijeron que no iba a venir, tuvieron que esperar el motor para irse” (Niños de 10 a 13 años, GCI rural).

Además, cuando las personas tienen acceso a centros de salud o responsables para el tratamiento de las enfermedades, resulta difícil lograr confianza en los médicos o responsables, en los tratamientos y en el sistema de salud en general.

“Acude, pero algunos pacientes rechazan los tratamientos, hay que concienciar bastante para que terminen su tratamiento. Con simples enfermedades, los pacientes y sus familias mismas quedan muchas veces no satisfechos, porque la ley del SUMI contempla medicamentos definidos para cada patología, ellos vienen y nos dicen “sólo nos recetan paracetamol”, pero muchas veces es falta de concientización porque no saben cuán importante o cuánta efectividad tiene ese tratamiento, algunos no cumplen el tratamiento y vuelven a recaer y con más problemas y complicaciones” (Responsable de salud –rural).

La información obtenida muestra de modo general que existen avances en los aspectos de salud, y la población castañera puede y accede a los servicios de salud. Sin embargo, más allá de la cobertura del SUMI y la atención básica, existen grandes problemas de accesibilidad al servicio, no solamente relacionados a la infraestructura o personal existente, que reflejan bajos indicadores en número, calidad y niveles de especialidad de los mismos, sino en la búsqueda de una menor incidencia de los gastos en salud por parte de las familias castañeras, que actualmente reduce sus magros ingresos.

7

Conclusiones

7

La producción de castaña es una de las principales actividades económicas de la región amazónica y la más importante en la configuración del mercado de trabajo regional desde la caída de la economía de la goma a mediados de la década de los 80.

Los requerimientos de fuerza de trabajo en la cadena castañera se concentran en las fases de recolección y procesamiento o beneficiado de la materia prima, y la fuerza de trabajo de los niños/as y adolescentes representa una cuarta parte en cada una de estas actividades. Mientras los precios de la castaña en el mercado internacional tienden a elevarse, la fuerza de trabajo que fluye desde las áreas urbanas y rurales a los lugares de recolección o que se incorpora en el quebrado de la castaña también seguirá aumentando, incluyendo a los niños/as y adolescentes.

Las barracas/empresas ocupan dos tercios de la fuerza de trabajo en la zafra. Siete de cada diez zafreros residen en Riberalta lo que muestra la fuerte dependencia de un proletariado urbano para las actividades de recolección. La contratación de trabajadores a través del sistema de intermediación laboral o “enganche” permite eludir las obligaciones sociales emergentes de la relación obrero patronal, subordinando los derechos de los trabajadores a los intereses de patrones y contratistas. En este escenario, los trabajadores y sus familias están sometidos a condiciones precarias de vida y de trabajo durante su permanencia en los lugares de recolección.

La forma de pago a destajo lleva a recurrir a otros miembros de la familia para la recolección y se convierte, bajo el eufemismo de “ayudantes”, en un mecanismo que encubre el trabajo de los niños/as y adolescentes en relación de dependencia laboral. Esta forma de remuneración, el carácter estacional del trabajo en la zafra y la persistencia de una lógica paternalista en las relaciones laborales, impiden la construcción de una

identidad como trabajador asalariado entre los zafreros creando las condiciones para su mayor explotación.

Es muy común encontrar posturas que atribuyen el trabajo infantil a la pobreza, bajo el argumento de que su aporte es indispensable para la subsistencia de las familias. Este argumento está fuertemente internalizado por las familias en situación de pobreza e indigencia y funciona como un elemento legitimador del empleo ilegal de niños/as. Aquí se sostiene que las causas del trabajo infantil se explican a partir de las estructuras económicas, jurídicas y sociales que permiten a los sectores empresariales maximizar sus ganancias recurriendo a mano de obra barata y menos organizada para exigir sus derechos. Bajo este enfoque, la pobreza puede considerarse solamente como un factor coadyuvante del trabajo infantil que facilita la acumulación y dominación de la fuerza de trabajo por parte de las empresas.

La dificultad de las familias para dejar a sus hijos cuando se trasladan a los centros de recolección es uno de los factores que favorece a las empresas contar con fuerza de trabajo adicional, barata y menos conflictiva en términos de la exigibilidad de sus derechos. Dos de cada tres recolectores son “ayudantes” que con su trabajo favorecen al ahorro de costos laborales a los empleadores. En un contexto donde se pretende naturalizar el trabajo de los niños/as y adolescentes, no se establece una diferencia entre ingresar al bosque acompañando a la familia e ingresar al bosque para trabajar. Esta distinción aparece como necesaria si lo que se busca es erradicar el trabajo infantil.

Desde la perspectiva de los jefes de familia, el trabajo de los niños/as y adolescentes es generalmente visto como imprescindible para la subsistencia familiar. Este argumento es eficaz para legitimar el empleo infantil y subordinar a los trabajadores a la lógica del capital e impide que se haga visible una de las causas del trabajo infantil: la subvaloración del trabajo. Los salarios que se

pagan no garantizan la calidad de vida del trabajador y su familia, lo que obliga a movilizar a los niños/as y adolescentes para obtener un monto mínimo indispensable para cubrir sus necesidades básicas.

Las condiciones de trabajo en la zafra son extremadamente precarias. A pesar de que un resultado de las luchas sociales de los trabajadores y sus organizaciones ha sido la elaboración de un contrato único de trabajo, su existencia no garantiza el cumplimiento de las obligaciones patronales que se han estipulado. Realizan su trabajo de manera rudimentaria con ayuda de herramientas que deben llevar por su cuenta o comprar en los almacenes de la propia barraca/empresa, cargan en la espalda bolsas hasta de 46 kilos por largas distancias, trabajan por largas jornadas con bajos salarios per cápita y, en general, no reciben la asistencia médica y otros beneficios estipulados en el contrato.

En los últimos años la mayor parte de los zafreros culmina la zafra con un saldo de salario a su favor, lo que ha dejado atrás las prácticas de servidumbre por deudas tan peculiar en esta actividad; sin embargo, además de los elevados precios que pagan por los alimentos, emergen otras formas de exacción de una parte del salario como es el diferimiento del pago a voluntad del patrón y sin un ajuste de intereses por la retención indebida del mismo.

Las condiciones de vida en las barracas se caracterizan por la carencia de viviendas adecuadas, la falta de acceso a servicios básicos y la mala calidad del agua. El agua proviene generalmente de los ríos, vertientes y acequias, y se consume tal como se recoge, lo que lleva a un alto índice de parasitosis y diarreas que afecta principalmente a niños/as y adolescentes. La alimentación deficiente por la composición y el precio elevado de los alimentos incide en un aumento en el grado de desnutrición que presentan.

En el trabajo de la zafra, los niños/as y adolescentes, al igual que los adultos, están expuestos a innumerables peligros que atentan contra su integridad física y su salud; sin embargo, la inseguridad que acompaña su vida en

el bosque (cortes, golpes, enfermedades, picaduras de víboras e insectos) los hace más vulnerables a los riesgos que encierra el trabajo. Además, la ejecución de tareas como el acarreo de carga afecta su cuerpo en crecimiento.

Los barraqueros/empresarios incumplen las normas que prohíben el trabajo infantil por cuanto su explotación permite apropiarse del valor de su trabajo, generando ganancias extraordinarias debido a su condición de “ayudantes” (doble explotación). La ausencia de seguridad jurídica en lo social (normas que regulen el trabajo en la zafra e incumplimiento de contratos negociados entre partes), contrasta con la demanda de regulaciones estatales que realizan los sectores dominantes para solucionar los conflictos de tenencia de la tierra (seguridad jurídica) y acceso a financiamiento.

El vacío legal en la legislación laboral para los trabajadores de la zafra de la castaña es un factor que sujeta las relaciones obrero-patronales al arbitrio de los contratistas y patrones. La norma que prohíbe la contratación por enganchadores o intermediarios que rige para los zafreros en otros rubros (caña de azúcar, algodón), tampoco los incluye. Sus organizaciones vienen negociando una ley específica para el sector, que puede quedar en la letra muerta, al igual que el contrato único, si no media una efectiva fiscalización y sanción por parte de las autoridades competentes.

Con la distribución de tierras a las comunidades campesinas e indígenas, el trabajo asalariado irá en aumento en éstas; por lo tanto, la normativa que se viene elaborando requiere considerar esta nueva situación.

En el país, el Código del Niño, Niña y Adolescente resume la política del Estado boliviano contenida en varios instrumentos anteriores y los convenios internacionales suscritos con referencia a la prohibición del trabajo infantil y su erradicación. Específicamente, el Código establece la edad mínima laboral desde los 14 años y la prohibición del trabajo de niños/as y adolescentes en actividades peligrosas e insalubres, una norma que se aplica al rubro de la castaña. En la zafra o recolección de la castaña el 26.7% del total de ocupados es un NNA, considerando tanto las barracas/empresas como las comunidades

indígenas y campesinas. La incorporación de este tipo de trabajo en la categoría de trabajos peligrosos o riesgosos para los menores de edad, obliga a su erradicación en los dos ámbitos donde se realiza, es decir, incluyendo el trabajo en las comunidades donde la organización del trabajo corresponde a un régimen familiar.

El beneficiado es un proceso que se lleva a cabo en plantas industriales especializadas en el procesamiento de la castaña, que añade poco valor agregado a la materia prima y tiene como principal destino la exportación. Se caracteriza por el uso intensivo de mano de obra, principalmente en la fase de quebrado o pelado de la castaña. Las procesadoras están concentradas en Riberalta y ocupan a dos de cada diez personas del total de trabajadores ocupados en la ciudad. Más de la mitad combina su ciclo anual de trabajo con la asistencia a la zafra contratado por la misma empresa o por terceros.

Las tareas que requieren mayores volúmenes de mano de obra (quebrado, recorte y selección de la castaña) son rutinarias y repetitivas, de donde resulta un perfil de requerimientos centrado en las mujeres, adolescentes y niños/as de ambos sexos con baja escolaridad, capaces de concentrarse en una sola tarea y comparativamente a otros trabajadores más dóciles para subordinarse a la lógica administrativa del capital.

El 25% de los trabajadores del beneficiado son niños/as y adolescentes. El hecho que los NNA's se ocupen durante largas jornadas en una sola tarea repetida hasta el cansancio lleva a una ruptura de los procesos cognitivos y de socialización; entre la escuela, un trabajo de estas características y sus responsabilidades en las tareas domésticas no parece haber el espacio para el desarrollo de actividades propias de su edad.

En el beneficiado la flexibilidad laboral se expresa en el pago a destajo y la vigencia de un horario flexible concebidos para facilitar la subcontratación indirecta a cargo de otros trabajadores de planta (dueños/dueñas de cuenta) y liberar a los empleadores del pago de los beneficios sociales dispuestos por ley. Esta estrategia

del capitalismo local de maximizar ganancias por medio de la explotación de mano de obra barata ha encontrado en los niños/as y adolescentes, generalmente los hijos de los subcontratistas, la ecuación más rentable respecto a otras formas observadas en otros contextos urbanos del país

El pago a destajo también se ha convertido en una herramienta eficaz para destruir la identidad y el sentido de pertenencia a la clase trabajadora, despoja a los trabajadores de su condición de sujetos de derechos y disminuye sus capacidades organizativas.

La relación social entre el capital y el trabajo presenta también rasgos marcadamente paternalistas y autoritarios para asentar su dominio sobre los trabajadores, con formas de mando basadas en reglas no escritas y asentadas en simpatías personales y la subordinación de los trabajadores, en que el empleador es visto como un "padre" al que se le debe gratitud y agradecimiento, ocultando un complejo sistema cultural de explotación que también impide la construcción de una identidad de clase.

Bajo las anteriores condiciones y pese a la existencia de una ley específica que regula el trabajo asalariado en el beneficiado de la castaña, se puede concluir que las condiciones laborales se caracterizan por su precariedad debido a las extensas jornadas de trabajo y la baja cobertura de los beneficios sociales dispuestos por ley, obligaciones que parcialmente se cumplen en el caso de los trabajadores "de planta", que no llegan a la mitad de los trabajadores.

El ahorro de costos en energía eléctrica (muy alto en la región) se traduce en la vigencia de un horario de trabajo que según los empleadores se ajusta a la "costumbre" de los trabajadores y a su "libertad" para definir cuando comienza su jornada. La mayor parte ingresa entre las 2 y las 5 de la mañana; tanto adultos como niños/as y adolescentes trabajan sin una remuneración adicional dado su carácter de trabajo nocturno debido a la falta de sistemas de ventilación, la aglomeración y las altas temperaturas que dificultan el rendimiento a medida que avanza el día. Claramente, en las empresas donde

existen mejores condiciones ambientales el horario ha dejado de ser nocturno.

En la actual coyuntura, el aumento del precio por el kilo de castaña, que es la unidad de producción definida para el pago a destajo, ha hecho posible una mejora de los salarios de los trabajadores en comparación con años anteriores, lo que permite a los empleadores omitir la negociación del incremento anual en 2006 y justificar el incumplimiento de otras obligaciones sociales por el hecho de que “están ganando bien”; en realidad, los dueños de cuenta (incluido el aporte de sus ayudantes familiares) ganan un promedio equivalente a 2 salarios mínimos nacionales (SMN), los obreros en tareas diferentes al quebrado, 1,6 SMN y el promedio de los ayudantes remunerados está muy por debajo del SMN.

La discriminación de la que son objeto las mujeres embarazadas, el control de embarazo previo a la contratación y la renuencia a pagar el derecho de lactancia o proceder al retiro para no responsabilizarse de esta obligación son también otra muestra de las prácticas empresariales ahorradoras de costos en un sector que ocupa a una alta proporción de mujeres.

Aunque todos reconocen el deficiente funcionamiento del sistema de seguro social de corto plazo (al que está afiliado sólo una parte de los trabajadores), ni los sindicatos, las empresas o los trabajadores indagan sobre sus causas, a fin de exigir la solución de los cuellos de botella que impiden mejorar los servicios, aun cuando los trabajadores deben erogar gastos adicionales para la atención de su salud y la de su grupo familiar. A su vez, la decisión de los trabajadores avalada por las autoridades competentes de suspender los aportes al sistema de seguridad social de largo plazo ha eliminado su derecho a la jubilación. Si bien es cierto que los montos de ahorro requeridos para que puedan acceder a una jubilación digna son inalcanzables dentro del sistema privado de capitalización individual con sus actuales parámetros, parece necesario plantear alternativas que permitan recuperar el derecho a la protección en la vejez.

Los sindicatos de base han sido en su mayoría funcionalizados a los intereses empresariales para

“cooperar” en la disciplina y acatamiento de la lógica de administración empresarial. La coexistencia en un mismo espacio de trabajadores con distintos regímenes laborales, nivel de protección y niveles salariales es un factor que se suma a los efectos del pago a destajo y la forma que asume la relación laboral para erosionar la solidaridad y las posibilidades de construcción de una identidad colectiva como trabajadores asalariados, en la perspectiva de articular intereses para la defensa de los derechos laborales a través de la Federación que los aglutina. A esta situación también contribuyen las prácticas empresariales -cada vez más difundidas- dirigidas a interferir en el derecho a la sindicalización y la acción sindical (que se traducen de manera concreta en despidos o el rechazo a una nueva contratación).

En los últimos años, las empresas beneficiadoras han comenzado a prohibir el trabajo infantil para acogerse a exigencias externas de certificación de calidad (inocuidad alimentaria); sin embargo, la condición que ha hecho que esto sea posible se vincula con un proceso de transición demográfica que permite su sustitución por mano de obra adolescente bajo el mismo régimen de subcontratación indirecta, en franco desconocimiento de la Ley 3274 que busca frenar la explotación con una normativa específica para el trabajo asalariado en el beneficiado.

El hecho de que exista una importante oferta de fuerza de trabajo dispuesta a ocuparse en estas condiciones se explica solamente por la ausencia de oportunidades laborales alternativas, sobre todo para las mujeres, lo que a la vez genera las condiciones para su mayor explotación, arrastrando hacia ese camino a otros miembros de su grupo familiar en particular a los niños, niñas y adolescentes.

La Ley 3274, que pretende frenar la explotación con una normativa específica para el trabajo asalariado en el beneficiado, se suma a otras normas como la Ley General del Trabajo y el CNNA que prohíben el trabajo infantil y velan por los derechos de los trabajadores. Desde ahora se evidencia que carece de impacto por falta de apropiación por parte de los trabajadores que cuestionan algunos artículos y por su aplicación selectiva por parte

de los empleadores; es posible que la Ley quede en letra muerta por falta de fiscalización y voluntad de las autoridades para aplicar sanciones. Sin desconocer la importancia de proteger los derechos laborales en el plano normativo, mejorando la calidad de las leyes para hacerlas cumplir efectivamente, el desafío en la región es avanzar simultáneamente en un desarrollo con diversificación productiva y una mejor distribución de la riqueza.

El trabajo infantil y adolescente también se manifiesta en las tareas reproductivas dentro del hogar como trabajo invisible (no remunerado, encubierto y naturalizado por las familias y la sociedad). El trabajo reproductivo que realizan cientos de niños/as y adolescentes presenta un alto riesgo para la vigencia plena de sus derechos a la educación, salud y su desarrollo integral, creando un escenario complejo para la implementación de acciones que lo combatan.

El progresivo desplazamiento de los niños y niñas del trabajo en las plantas de beneficiado, incide sobre el trabajo de las dueñas de cuenta, incrementando sus jornadas laborales y, por lo tanto, obliga a una organización familiar de relevo donde se incrementan las actividades reproductivas para los hijos/as, con una alta carga para las niñas. Pero, además, el trabajo reproductivo durante la zafra es una actividad que sostiene, desde afuera de la senda, el trabajo productivo familiar de recolección.

De acuerdo a las normas legales que amparan a los niños/as y adolescentes en nuestro país, la violación a sus derechos, dentro del área de estudio, se ha cristalizado en la existencia de trabajo infantil y adolescente dentro y fuera de la cadena de la castaña, en particular entre los adolescentes, quienes trabajan generalmente al margen de los derechos establecidos por la Ley.

La Defensoría de la Niñez y Adolescencia de Riberalta ha logrado un cierto grado de posicionamiento en la zona por las acciones de sensibilización sobre los derechos de los niños/as y adolescentes. Sin embargo, igual que el resto de las defensorías del área de estudio -la mayoría

embrionarias-, enfrenta dificultades debido a los bajos y casi inexistentes recursos destinados para su funcionamiento y por el capital humano con el que cuentan, además de la falta de institucionalidad, lo que limita la continuidad de acciones y, por lo tanto, la efectividad de sus resultados. Los objetivos de erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente no están adecuadamente priorizados en las Defensorías, por lo tanto no se traducen en acciones sostenidas para su logro.

Bajo el principio de participación de la sociedad en la promoción y defensa de los derechos de los niños/as y adolescentes, establecido en el CNNA, son de fundamental importancia las acciones que se emprendan desde las instancias promotoras y de defensa de estos derechos para la sensibilización social. Se puede entonces concluir que existe necesidad de lograr un funcionamiento articulado y sostenido de la Defensoría, con continuidad programática y efectividad social, en colaboración con otros actores públicos y privados.

Los niños/as y adolescentes que pertenecen a las familias castañeras quedan atrapados entre tres áreas, la educativa, la productiva y la familiar lo que resta tiempo a su desarrollo creativo y lúdico, es decir, viven sin tiempo para soñar.

En el tema educativo, es una situación característica en la región el bajo índice de matriculación en el nivel inicial; para los padres, la inserción de los niños/as al sistema educativo implica el inicio de la erogación de recursos económicos para financiar los costos indirectos de la educación, que en lo posible tratan de postergar, más aún, cuando se determinó que son familias con elevado número de hijos por hogar. Primaria presenta los índices más altos de matriculación, inclusive por encima del 100%, sin embargo, no significa que todos los niños de 6 a 13 años estén inscritos en primaria, sino que a este nivel asisten alumnos mayores de 13 años. En la secundaria, la matriculación es más baja debido principalmente a la insuficiente oferta escolar en este nivel, sobre todo en el área rural.

Las condiciones de precariedad económica de la población castañera, inciden directamente en la educación de los

niños/as y adolescentes. Esta situación, se agrava por los factores de exclusión que no son atendidos por el Estado, como la escasa oferta educativa en los niveles inicial y secundario, principalmente en el área rural.

El rezago escolar, tanto en el área rural como urbana, tiene su origen en la tardía inserción de los niños/as al sistema educativo, lo que se agudiza con los recurrentes abandonos temporales a lo largo de la vida escolar, generando una mayor brecha en el rezago. Las oportunidades de permanecer en el sistema educativo para los niños/as y adolescentes rezagados son más reducidas, pues una vez iniciado este proceso no es posible revertirlo. Otra causa de rezago escolar está vinculada a la estacionalidad de la zafra de la castaña y la prolongación de las actividades de recolección, lo que genera problemas de plazas escolares debido al retraso en la incorporación a la escuela. Esta situación repercute en un bajo rendimiento del estudiante, incrementa las tasas de repitencia y de rezago que en muchos casos lleva al abandono temporal o definitivo.

Como una de las causas de abandono escolar entre los adolescentes se ha identificado la temprana inserción al mundo laboral, dentro o fuera de la cadena de la castaña, especialmente entre los varones de la ciudad. Son, por lo general, adolescentes que trabajan la mayor parte del año en actividades de transporte, construcción y comercio (mujeres) que completan sus ingresos en las actividades de recolección. No se encuentra una relación directa entre trabajo infantil en la castaña y el abandono escolar.

Entre las mujeres, el embarazo precoz y las uniones tempranas, dejan de ser causa de exclusión, pero no de abandono escolar; si bien se han desarrollado políticas con un carácter inclusivo para permitir la asistencia tanto de adolescentes embarazadas como de aquéllas que han iniciado una vida en pareja, persiste el abandono temporal que a veces deriva en un abandono definitivo, influenciado por factores de carácter familiar, a lo que se suman los prejuicios sociales.

Tanto el abandono como el rezago escolar son fenómenos que ocurren dentro de un proceso cíclico en el que cada

uno de ellos afecta directamente al otro, vulnerando el derecho al acceso, continuidad y permanencia en la escuela, ya que en ambos casos las consecuencias repercuten en un abandono definitivo.

La calidad de la educación que reciben los niños/as y adolescentes castañeros, principalmente en el área rural, se ve afectada por el gran porcentaje de maestros interinos que ejercen la docencia sin un nivel de formación, más allá del adquirido por los años de servicio que poseen. Las acciones para lograr su erradicación se han iniciado a través de programas de titulación en las escuelas normales de Puerto Rico y Riberalta y los cursos a distancia que ofrecen las universidades, pero se requieren mecanismos adicionales que garanticen su continuidad hasta lograr la titulación.

Las acciones desarrolladas en el sistema educativo para lograr la reinserción de los niños/as y adolescentes a la educación formal son débiles y obedecen a iniciativas aisladas en la búsqueda de garantizar la permanencia y frenar el rezago escolar, además de disminuir los índices de abandono. Sin una unión de esfuerzos con los padres de familia y otras instancias que velan por sus derechos, los resultados logrados, son mínimos.

Los servicios de salud en el área están aún lejos de alcanzar niveles efectivos de cobertura y calidad. La presencia de establecimientos de salud es todavía escasa, a ello se suma la falta de recursos humanos, problemas en cuanto a la calidad y calidez de atención e insuficiencia de insumos y suministros. Riberalta, por su característica de municipio urbano, ofrece una mejor cobertura en salud que los municipios rurales de Pando.

Los problemas y acceso a la atención en salud están determinados por el lugar en el que se realizan las actividades de recolección; el traslado a las barracas obliga a un cambio temporal en las condiciones de vida de los zafreiros, con una mayor exposición a riesgos propios del bosque, accidentes y enfermedades típicas de la región, ante los cuales se encuentran en una situación de desprotección social, pues no cuentan con atención médica ni medicamentos para hacer frente a estas situaciones. La situación en las comunidades es

menos crítica, pero el acceso a los servicios de salud es también escaso, sobre todo en áreas donde la población está dispersa. En ambos casos, los programas de extensión de coberturas hacen el esfuerzo por llegar a las comunidades y barracas más alejadas con el objetivo de ofrecer una atención integral en salud, aunque por la falta de recursos e insumos, terminan siendo insuficientes y, en la mayoría de los casos, inoportunos.

La enfermedad más común entre los asistentes a la zafra es la malaria, que es endémica en la región y con la que deben convivir durante la época de recolección. Los programas de prevención hacen su mayor esfuerzo para controlar la incidencia de la enfermedad con el registro de casos sospechosos y la dotación de medicamentos; a pesar de esto, la incidencia aumentó en 18% entre 2005 y 2006 llegando a 57.000 casos. El ciclo de enfermedades se completa con las IRA's y EDA's, éstas últimas producto, principalmente del consumo de agua sin ningún tratamiento.

Por las características del trabajo de recolección y el acceso limitado a servicios de salud, son las propias familias las que asumen la responsabilidad y los gastos ante los casos de accidentes y enfermedades aprovechando los conocimientos de la medicina tradicional y la medicina occidental.

Algo más de un tercio de los trabajadores del beneficiado gozan del seguro de salud que se extiende a sus familiares, el resto debe recurrir a la consulta privada, a veces con la mediación de las empresas beneficiadoras,

lo que termina en una erogación económica asumida por el propio trabajador al que se descuenta de sus salarios.

El programa de mayor impacto es el SUMI, los indicadores muestran un crecimiento de los partos institucionales y los controles prenatales, además de la atención primaria (control mensual, vacunación), y, en general, con una alta receptividad tanto en el área urbana como en la rural. Pero cualquier otra necesidad de atención en salud presenta deficiencias en la atención; no existen los insumos, medicamentos, medios para movilizarse, recursos para equipamiento ni personal necesarios para hacer frente a las demandas de la población.

Los programas de salud sexual y reproductiva que se vienen aplicando tanto en el área urbana como rural presentan una serie de falencias sobre todo en lo relacionado a los insumos necesarios para lograr la efectividad y los resultados esperados. Las acciones de capacitación en la búsqueda de la prevención de embarazos en las adolescentes aún son de bajos resultados: el 20,7% de las mujeres entre 14 y 17 años se han embarazado en los últimos tres años.

Con base en estas conclusiones que demandan la atención urgente de un conjunto de problemas que actúan como causa para la persistencia del trabajo infantil y adolescente en la cadena castañera, así como sus consecuencias actuales y futuras se adelantan algunas recomendaciones dirigidas principalmente al desarrollo de acciones en los ámbitos de trabajo, educación y salud.

8

Recomendaciones

8

En este diagnóstico se ha demostrado que el trabajo infantil y adolescente en la cadena de la castaña es la expresión de un sistema económico social y cultural que no garantiza adecuadamente las condiciones de empleo, ingresos y calidad de vida necesarios a su población, lo que no permite que los niños puedan desarrollarse armónica e integralmente.

En la región, la forma de producción capitalista basada en la ilimitada explotación de la fuerza de trabajo en el enclave castaño, junto a la escasa diversificación de las actividades productivas, la concentración de la riqueza y la desigualdad social, históricamente han definido normas implícitas de una cultura de dominación de la fuerza de trabajo por el capital. Uno de sus resultados más visibles es la persistencia de elevados índices de pobreza, lo que exige la adopción de políticas integrales de desarrollo estructuradas en torno a los objetivos de reparto de la riqueza buscando erradicar la explotación del trabajo y la enajenación de su carácter humanizador.

En medio del vacío de políticas públicas de desarrollo con orientación distributiva y socialmente integradora, el Estado boliviano ha adoptado el compromiso de desarrollar estrategias y acciones encaminadas a erradicar progresivamente el trabajo infantil, comenzando por aquellas vinculadas con las peores formas de trabajo infantil, entre las cuales se ha identificado a la zafra de la castaña.

Las recomendaciones que emanan de este esfuerzo por conocer las características de la cadena de la castaña, las relaciones sociales de producción, el trabajo y las

condiciones laborales de las familias zafreras y, específicamente, de los niños, niñas y adolescentes, incluyen lineamientos estratégicos y acciones específicas de intervención, considerando las diferentes dimensiones desde las cuales se puede contribuir tanto a la erradicación progresiva del trabajo infantil en la región como a la promoción del ejercicio de sus derechos a la educación, la salud, recreación y otros. Sin embargo, es necesario advertir sobre los límites que podría tener la puesta en práctica de estas recomendaciones de no mediar un entorno político-institucional más favorable para su implementación, es decir, su inserción en el marco más amplio de una estrategia de desarrollo regional que permita enfrentar el problema atendiendo no solamente a sus manifestaciones, sino a las múltiples causas que lo determinan.

Las recomendaciones buscan contribuir a la incorporación de la actividad castañera como rubro prioritario de atención en los planes trienales de acción del Plan Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (PNEPTI), con un enfoque integral que supere las intervenciones focalizadas y aisladas atendiendo a la complejidad que el fenómeno del trabajo infantil presenta en la región. Con relación al trabajo en el beneficiado de la castaña, la propuesta tiene como base las políticas de abolición del trabajo infantil y de reglamentación del trabajo adolescente bajo las normas establecidas en la legislación laboral y el CNNA, respectivamente. Por último, con una visión intersectorial y de promoción de derechos de los NNA's, se consideran de manera integrada a las áreas de trabajo, educación y salud.

1. Lineamientos estratégicos y acciones vinculadas con la fase de recolección

Lineamiento 1	<i>Incorporación de los zafreros de la castaña a la Ley General del Trabajo y prohibición del trabajo de NNA's</i> Entre otros trabajadores asalariados del campo, los zafreros se encuentran excluidos del alcance de la Ley General del Trabajo; las acciones para superar esta exclusión deben orientarse a:	
Acciones	1. Impulsar la incorporación de los zafreros en la legislación laboral que protege a los trabajadores asalariados del campo, mediante el tratamiento y aprobación del Proyecto de Ley sometido a consideración del Congreso de la República por la organización sindical de zafreros.	Actores: Federación Sindical de Gómeros y Castañeros, Ministerio de Trabajo, Comisión Social de las Cámaras de Senadores y Diputados, Central Obrera Boliviana y Central Obrera Regional (Riberalta).
	2. Incorporar la prohibición del trabajo infantil y adolescente en la zafra de la castaña en el Proyecto de Ley presentado al Congreso de la República por la organización de los trabajadores gómeros y castañeros.	Actores: Federación Sindical de Gómeros y Castañeros en coordinación con: Ministerio de Trabajo, Comisión Social de las Cámaras de Senadores y Diputados, Central Obrera Boliviana y Central Obrera Regional (Riberalta).
	3. Incorporar la prohibición del trabajo infantil y adolescente en la zafra de la castaña, en el Contrato de Trabajo Castañero en concordancia con el Código del Niño, Niña y Adolescente.	Actores: Ministerio de Trabajo, Comisión Nacional y Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.

Lineamiento 2	<i>Eliminar el sistema privado de intermediación laboral o "enganche"</i> Bajo un principio de trato equitativo, la norma que establece la prohibición del "enganche" bajo un sistema privado en las actividades de la zafra de caña de azúcar y cosecha de algodón, debe ser aplicada a la zafra de la castaña.	
Acciones	1. Organizar un servicio gratuito de colocación que además de vincular la oferta y demanda de fuerza de trabajo, tenga como una de sus atribuciones velar por la suscripción directa de los contratos de trabajo con el empleador y su cumplimiento.	Actores: Ministerio de Trabajo, Dirección Regional de Trabajo de Riberalta, Federación Sindical de Gómeros y Castañeros.
	2. Realizar acciones conjuntas para difundir ampliamente el contenido y alcances del Contrato de Trabajo Castañero negociado con los barraqueros/empresarios, cuya vigencia data de 2005, para su revisión y ajuste en aspectos vinculados a las condiciones de vivienda, la prohibición del trabajo infantil y adolescente y otros que surjan de su revisión. Se recomienda que esta acción se lleve a cabo a nivel de las juntas de vecinos de Riberalta, de donde procede la mayor parte de las familias zafreras.	Actores: Inspectoría de Trabajo de Riberalta, Federación Sindical de Gómeros y Castañeros, OTB's.
	3. Mientras se estudia la manera de formalizar la contratación de los trabajadores a través de un sistema público, es necesario establecer la obligatoriedad de ingresar a las áreas de recolección con una copia del contrato suscrito entre las partes. La existencia de contratos debe verificarse en las trancas y puertos de embarque al momento de la salida y, cuando no exista, debe ser provisto de inmediato por el contratista.	Actores: Inspectoría de Trabajo, empresarios barraqueros e industriales.

Lineamiento 3		Asegurar el cumplimiento de las normas, reglamentaciones y acuerdos
Acciones	1. Asegurar la presencia estatal en la fiscalización y sanción al incumplimiento del Contrato de Trabajo Castañoero y todas las formas de elusión de obligaciones sociales que llevan a la precarización del empleo adulto en la zafra, asignando recursos humanos y financieros a las Inspectorías Regionales de Trabajo.	Actores: Dirección Regional de Trabajo, Inspectoría de Trabajo de Riberalta.
	2. El Contrato de Trabajo Castañoero, debe incorporar una cláusula dirigida a eliminar la práctica generalizada de exacción del salario a través del diferimiento del pago del saldo obtenido por el trabajador al final de la zafra, estipulando multas, intereses y sanciones en caso de incumplimiento de dicho pago en un plazo determinado.	Actores: Inspectoría de Trabajo de Riberalta, Federación Sindical de Gomeroy y Castañoeros.
	3. Coordinar acciones para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias para la protección de los derechos de los trabajadores zafreos y de los derechos de los niños, niñas y adolescentes a la salud y la educación.	Actores: Dirección Regional de Trabajo, Inspectoría de Trabajo, Federación Sindical de Gomeroy y Castañoeros, Defensorías de la Niñez y Adolescencia, Comisión Nacional y Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.

Lineamiento 4		Asegurar la progresiva erradicación del trabajo infantil y adolescente en la zafra de la castaña
		Actualmente, la prohibición del trabajo infantil y adolescente en la zafra de la castaña es parte de la letra muerta de la ley. Es necesario realizar acciones para dar a conocer y sensibilizar en torno a los factores que han determinado su prohibición, a fin de avanzar en su erradicación. Asimismo, debe velarse porque el traslado de NNA's al bosque no lleve forzosamente a su participación efectiva en la recolección.
Acciones	1. Realizar una campaña anual de sensibilización pre-zafra en la zona de estudio, enfatizando sobre los peligros y principales factores de riesgo del trabajo de los NNA's en esta actividad.	Actores: Comisión Nacional/ Regional de Erradicación del Trabajo Infantil, Defensoría de la Niñez y Adolescencia, Inspectoría Regional de trabajo, Directores de escuelas.
	2. Programar talleres anuales en las Unidades Educativas para identificar, con los NNA's en mayor riesgo, actividades alternativas vinculadas con el dominio de habilidades básicas (lecto-escritura, matemáticas), esparcimiento y recreación para su realización durante su permanencia en los centros castañoeros, para prevenir su ingreso forzoso a las áreas de recolección.	Actores: Direcciones Distritales, Unidades Educativas, población infantil y adolescente y padres de familia en los municipios castañoeros.
	3. Priorizar actividades culturales, recreativas, de actualización en lecto-escritura y otras identificadas por los NNA's para promover su realización durante el período vacacional en las zonas de mayor concentración de población castañoera.	Actores: Oficialía de Desarrollo Social, Unidades Educativas, Instituciones privadas de apoyo a los niños, niñas y adolescentes, Defensorías de la Niñez y Adolescencia en los municipios castañoeros.
	4. Creación de un programa de becas en los municipios de estudio en colaboración con organismos e instituciones de cooperación, destinado a promover pequeños proyectos de investigación guiados, como estímulo para que los NNA's no concurren a la zafra. Una temática relevante para iniciar este programa puede ser la recuperación de saberes locales sobre las propiedades medicinales de las plantas, su procesamiento y uso para atender las enfermedades durante la recolección (en la ciudad y comunidades). Para estimular una amplia participación de los NNA's, se recomienda establecer un premio anual para el mejor trabajo de investigación en la temática definida anualmente.	Actores: Universidad Técnica del Beni, Direcciones Distritales de Educación, Gerencias Distritales de Salud, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, Organizaciones empresariales (ABAN y ASPROGOAL), UNICEF.
	5. Impulsar programas de capacitación de NNA's en actividades de forestería y artesanías basadas en recursos del bosque para su ejecución en el período vacacional en la ciudad y las comunidades.	Actores: Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, Universidad Técnica del Beni, PROMAB, IPHAE, HIVOS.
	6. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a difundir los beneficios de los programas y actividades alternativas para niños/as y adolescentes.	Actores: Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, medios de comunicación.

<p>Lineamiento 5</p>	<p>Fortalecer la capacidad negociadora de las organizaciones sindicales</p> <p>La Federación de Zafreiros ha realizado avances en la perspectiva de mejorar su capacidad negociadora con el sector empresarial; para dar impulso y consolidar estos avances se requieren las siguientes acciones:</p>	
<p>Acciones</p>	<p>1. Apoyar la institucionalización del proceso de evaluación anual de coeficientes técnicos para determinar el precio de la caja de castaña que realiza la federación de castañeros, mediante la entrega oportuna de información sobre precios y costos por parte del Instituto Nacional de Estadística, a través de la Dirección Regional de Trabajo.</p>	<p>Actores: Dirección Regional del Trabajo, Instituto Nacional de Estadística, Federación Sindical de Gómeros y Castañeros.</p>
	<p>2. Realizar un análisis del costo de la canasta básica de consumo durante la recolección como un instrumento complementario para la negociación del precio de la caja de castaña y la fijación de precios de los bienes adquiridos bajo el sistema de "habilito".</p>	<p>Actores: Federación Sindical de Gómeros y Castañeros con el apoyo de ONG's que apoyan acciones de fortalecimiento sindical (CEDLA, SNV, HIVOS, FES-ILDIS y otras).</p>
	<p>3. Establecer un momento fijo y oportuno para la negociación del precio anual de la castaña y otros aspectos vinculados con las condiciones laborales entre las organizaciones empresariales y sindicales de zafreiros, para que los trabajadores tengan información suficiente para exigir y suscribir contratos de trabajo antes de partir a la zafra.</p>	<p>Actores: Dirección Regional de Trabajo (DRT), con la Federación Sindical de Gómeros y Castañeros, ASPROGOAL Y ABAN.</p>
	<p>4. Los acuerdos anuales deben traducirse en un Convenio Colectivo para su cumplimiento obligatorio entre las partes y como precedente para la incorporación de esta modalidad de negociación en la región; el Convenio Colectivo debe ser homologado por la Dirección Regional de Trabajo para su difusión por las partes y debe incluir la prohibición expresa del trabajo infantil y adolescente.</p>	<p>Actores: Dirección Regional de Trabajo (DRT), la Federación Sindical de Gómeros y Castañeros, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.</p>
	<p>5. Al retorno de la zafra, se debe evaluar la vigencia y el grado de cumplimiento del Contrato de Trabajo y los acuerdos homologados. La DRT deberá responsabilizarse de hacer conocer públicamente, en un comunicado, los aspectos incumplidos, como una forma de sanción social previa a las sanciones legales correspondientes.</p>	<p>Actores: Dirección Regional de Trabajo, Federación Sindical de Gómeros y Castañeros, Comisión Nacional y Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.</p>
	<p>6. La información sobre los acuerdos y su evaluación debe ser distribuida a los trabajadores zafreiros a través de las juntas de vecinos de las diferentes zonas de la ciudad de Riberalta y en los puntos de embarque en los municipios de Pando, al inicio de la siguiente zafra (anexo al Contrato de Trabajo).</p>	<p>Actores: Dirección Regional del Trabajo, Federación Sindical de Gómeros y Castañeros, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.</p>

Lineamiento 6	<p>Fortalecimiento de las organizaciones de zafreiros</p> <p>Las organizaciones de zafreiros deben seguir trabajando en la perspectiva de fortalecer su organización sindical, para lo cual es necesario dar continuidad y ampliar las actividades de capacitación que vienen realizando:</p>	
Acciones	<p>1. Desarrollar un programa sostenido de capacitación modular en temas de organización sindical, legislación laboral, derechos laborales y negociación colectiva, en coordinación con la Federación de Fabriles (más del 50% de los zafreiros son obreros de las beneficiadoras) en la ciudad de Riberalta, de donde proviene la mayor parte de los castañeros.</p>	<p>Actores: Federación Sindical de Gómeros y Castañeros, Federación de fabriles, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.</p>
	<p>2. En apoyo a su iniciativa por crear sindicatos de base en las diferentes zonas de la ciudad de Riberalta, la convocatoria a los cursos de capacitación debe realizarse en coordinación con las juntas de vecinos.</p>	<p>Actores: Federación Sindical de Gómeros y Castañeros, Federación de Fabriles, dirigentes de OTB's.</p>
	<p>3. Los contenidos de la capacitación deben incorporar la problemática del trabajo infantil y adolescente en la región y promover su visibilización en la agenda de trabajo y las demandas de las organizaciones sindicales</p>	<p>Actores: Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, Defensorías de la Niñez y Adolescencia, Federación Sindical de Gómeros y Castañeros, Federación de fabriles, dirigentes de OTB's.</p>

2. Lineamientos estratégicos y acciones vinculadas con la fase de beneficiado

Lineamiento 1	<p>Lograr la apropiación de la Ley 3274 por parte de los trabajadores e impulsar mecanismos de fiscalización</p> <p>La Ley 3274, que protege a los trabajadores asalariados del beneficiado de la castaña, ha sido aprobada solamente en la Cámara de Senadores y está en espera de su aprobación por el Congreso de la República para su reglamentación. Esta Ley ha sido observada por los trabajadores fabriles y empresarios del beneficiado. Es necesario lograr la apropiación de este instrumento legal por parte de los trabajadores y exigir su aplicación por parte de los empleadores; para ello se recomiendan las siguientes acciones:</p>	
Acciones	<p>1. Difundir ampliamente el contenido de la Ley y proceder a su análisis con la participación de todos los sindicatos de base y los empresarios.</p>	<p>Actores: Federación de Fabriles de Riberalta, Sindicatos de Base, Asociación de Beneficiadoras del Norte (ABAN), Comisión de Política Social del Senado, Defensorías de la Niñez y Adolescencia.</p>
	<p>2. Elaborar un documento que sintetice las observaciones velando por la representación de los intereses de los trabajadores, para su envío a la Comisión de Política Social del Senado Nacional, para que se proceda a la modificación de la Ley, su aprobación por el Congreso y reglamentación.</p>	<p>Actores: Federación de Fabriles de Riberalta, Sindicatos de Base, Asociación de Beneficiadoras del Norte (ABAN), Comisión de Política Social del Senado, Defensorías de la Niñez y Adolescencia.</p>
	<p>3. Se recomienda eliminar la forma de pago a destajo en la Ley 3274 ya que se constituye en el mecanismo que promueve el trabajo infantil y facilita la contratación indirecta de los adolescentes sin los beneficios establecidos por la Ley. Asimismo, eliminar la jornada flexible por un período máximo de "doce horas", que viene siendo utilizado para perpetuar las condiciones precarias de las trabajadoras; por último es necesario ajustar el horario de trabajo a un horario normal diurno (a partir de las 6 de la mañana).</p>	<p>Actores: Federación de Fabriles de Riberalta, Sindicatos de Base, Comisión de Política Social del Senado, Defensorías de la Niñez y Adolescencia.</p>
	<p>4. Mientras se revisa la Ley, las cláusulas no observadas por las partes (90%) deben ser fiscalizadas en su aplicación mediante un seguimiento periódico de la Inspectoría Regional del Trabajo para establecer las sanciones que correspondan a su incumplimiento.</p>	<p>Actores: Inspectoría Regional de Trabajo.</p>
	<p>5. El seguimiento a la aplicación de la Ley debe considerar de manera especial el cumplimiento de las normas que prohíben el trabajo infantil y protegen los derechos de los trabajadores adolescentes, refrendando lo establecido en el Código del Niño, Niña, Adolescente. Ambos instrumentos obligan a los empleadores a suscribir contratos directos con los adolescentes, con todos los beneficios establecidos por la ley.</p>	<p>Actores: Inspectoría Regional de Trabajo, Federación de Fabriles de Riberalta, Sindicatos de Base, Comisión de Política Social del Senado, Defensorías de la Niñez y Adolescencia.</p>
	<p>6. La fiscalización por parte de la Inspectoría de Trabajo debe sujetarse a un plan que debe ser evaluado periódicamente por la Dirección Regional de Trabajo. En las inspecciones se recomienda incorporar aspectos vinculados con las condiciones del ambiente de trabajo, entre éstas el uso de ventiladores con sujeción a normas específicas.</p>	<p>Actores: Dirección Regional del Trabajo, Inspectoría de Trabajo, Federación de Fabriles de Riberalta.</p>

Lineamiento 2	<p>Fortalecer la capacidad negociadora de las organizaciones sindicales</p> <p>Es necesario que la negociación anual con los empresarios incorpore todos los aspectos de las condiciones laborales contenidos en la Ley, dejando temporalmente fuera aquellos cuestionados y sometidos actualmente a revisión en el Congreso. Para ello se recomienda, además, las siguientes acciones:</p>	
Acciones	<p>1. Los acuerdos deben suscribirse en un Convenio Colectivo del Sector de cumplimiento obligatorio por las partes en todos los centros de trabajo; el Convenio Colectivo no debe ser limitativo para la negociación de demandas específicas por empresa; anualmente se debe incorporar en el Convenio Colectivo, todas aquellas mejoras adicionales conquistadas por los trabajadores en los diferentes centros de trabajo.</p>	<p>Actores: Federación de Fabriles de Riberalta, Dirección Regional del Trabajo, ABAN.</p>
	<p>2. El Convenio Colectivo debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo para verificar que no se vulneren los derechos de los trabajadores. La Inspectoría de Trabajo deberá velar porque dicho convenio tenga vigencia en todos los centros de trabajo.</p>	<p>Actores: Dirección Regional de Trabajo, Inspectoría de Trabajo.</p>
	<p>3. Es necesario que la Federación de Fabriles, en cumplimiento de la Ley 3274 sobre la negociación colectiva por rubro y la fijación anual del precio por kilogramo de castaña pelada, convoque a los empresarios en un mismo momento cada año y todos los años, a fin de institucionalizar esta práctica y evitar rezagos salariales.</p>	<p>Actores: Federación de Fabriles de Riberalta, Dirección Regional del Trabajo, ABAN, Inspectoría de Trabajo.</p>
	<p>4. El retiro de trabajadores por razones sindicales debe ser denunciado por los dirigentes fabriles y los trabajadores de base para las sanciones establecidas por ley, a fin de revertir los factores que coadyuvan a la existencia de sindicatos funcionalizados a los intereses de las empresas.</p>	<p>Actores: Dirección Regional de Trabajo, Inspectoría de Trabajo, Federación de Fabriles de Riberalta, trabajadores de base.</p>
	<p>5. Establecer sanciones para atacar la violación de los derechos de las mujeres embarazadas y toda forma de control de embarazo previa a la contratación. Asimismo, para todas las formas de elusión del derecho a la lactancia.</p>	<p>Actores: Federación de Fabriles de Riberalta, trabajadores de base, Defensoría de la Niñez y Adolescencia.</p>

Lineamiento 3	<p>Fortalecimiento de las organizaciones fabriles</p> <p>Las organizaciones de Trabajadores fabriles deben fortalecer su acción sindical, lograr que los trabajadores se asuman como sujetos de derecho y como parte de la clase trabajadora; para ello es necesario dar continuidad y ampliar las actividades de capacitación para llegar a los trabajadores de base.</p>	
Acciones	<p>1. Desarrollar un programa sostenido de capacitación modular en temas de organización sindical, legislación laboral, derechos laborales y negociación colectiva.</p>	<p>Actores: Federación de Fabriles, instituciones que apoyan el fortalecimiento sindical (CEDLA, SNV; FES-ILDIS).</p>
	<p>2. Capacitar a los dirigentes para el desarrollo de acciones de seguimiento a la aplicación de los Convenios Colectivos con una estrategia, objetivos y metas comunes de aplicación simultánea para enfrentar la presión y riesgo de despidos frente a sus demandas (unidad y coordinación entre sindicatos de empresa).</p>	<p>Actores: Federación de Fabriles, instituciones que apoyan el fortalecimiento sindical (CEDLA, SNV; FES-ILDIS).</p>
	<p>3. Incorporar el derecho a la sindicalización entre los adolescentes dentro de la agenda de la Federación de Fabriles y encaminar acciones proactivas para su participación en talleres de capacitación. El logro de sus derechos establecidos en la Ley sólo va a ser el resultado de su propia lucha con apoyo de los sindicatos y la Federación.</p>	<p>Actores: Federación de Fabriles, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, Instituciones que apoyan el fortalecimiento sindical (CEDLA, SNV; FES-ILDIS).</p>

Lineamiento 4	<p>Recuperar el principio de irrenunciabilidad de derechos</p> <p>Es responsabilidad de la Federación de Fabriles velar por la búsqueda de alternativas para recuperar el derecho a la jubilación de los trabajadores del beneficiado, para lo cual se recomienda:</p>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discutir alternativas con los sindicatos y trabajadores de base para su incorporación en la Ley de Pensiones como un régimen especial. 	<p>Actores: Federación de Fabriles, Sindicatos de Base, Viceministerio de Pensiones, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.</p>

3. Lineamientos aplicables a los dos ámbitos

Lineamiento 1	<p>Sensibilizar a la opinión pública sobre las causas y consecuencias del trabajo infantil</p> <p>Este es un aspecto muy importante dada la naturalización que adquiere el trabajo infantil en la región; por ello, se recomienda:</p>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización de una campaña regional para difundir las condiciones de trabajo en la cadena de la castaña, enfatizando en la situación de ingresos, jornadas de trabajo y seguridad social de la fuerza laboral adulta y sus consecuencias sobre el trabajo infantil. 	<p>Actores: Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil e instituciones miembros con presencia local.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Organización de una Campaña Regional para difundir las causas y consecuencias del trabajo infantil y adolescente en la zafra y el beneficiado, su prohibición en el país y prevenir los riesgos para los NNA's. 	<p>Actores: Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil e instituciones miembros con presencia local.</p>

Lineamiento 2	<p>Impulsar y consolidar espacios organizativos multisectoriales a nivel local</p>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar y consolidar espacios organizativos multisectoriales para la atención del problema a nivel local (municipios). Teniendo en cuenta las funciones que el Código Niño, Niña, Adolescente asigna a las Defensorías de la Niñez y la Adolescencia y el compromiso del Ministerio de Trabajo para contribuir a la erradicación del trabajo infantil, ambas instancias deben constituirse en los promotores de un trabajo coordinado y complementario, articulando a los directores de unidades educativas y de los servicios regionales de salud, los sindicatos y organismos privados locales en torno a planes de acción conjuntos. 	<p>Actores: Ministerio de Trabajo, Defensorías de la Niñez y la Adolescencia, Directores de unidades educativas, Servicios de salud, sindicatos e instituciones miembros de la Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil a nivel local.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sistematización de la normativa vigente relacionada con el trabajo de NNA's en un sólo documento para que sea comprendida y aplicada por todas las instancias directamente vinculadas, incluido el sector privado. Las instituciones encargadas del enlace para el desarrollo de acciones conjuntas deberán transmitir y difundir este material, incorporando en su análisis solicitudes y denuncias con relación al trabajo de NNA's. 	<p>Actores: Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.</p>

Lineamiento 3	<i>Sensibilizar a los barraqueros y empresarios beneficiadores sobre las causas y consecuencias del trabajo infantil en su actividad</i>	
Acciones	1. Difundir la problemática del trabajo infantil en la castaña en el sector empresarial.	Actores: CEDLA, HIVOS, UNICEF, OIT y Ministerio de Trabajo.
	2. Dar a conocer y analizar con los empresarios el Plan de acción para empresas elaborado por HIVOS como instrumento para la erradicación del trabajo infantil.	Actores: HIVOS – Ministerio de Trabajo.

Lineamiento 4	<i>Sensibilizar a los consumidores y empresas europeas sobre la situación y características del trabajo infantil en la cadena de la castaña</i>	
Acciones	1. Elaborar y difundir artículos y otros materiales sobre el tema a través del Internet.	Actores: CEDLA, HIVOS, UNICEF, OIT y Ministerio de Trabajo.
	2. Contar con una norma boliviana que permita certificar que la producción de la castaña fue realizada en forma libre de trabajo infantil como distintivo para las exportaciones al mercado mundial.	Actores: HIVOS, UNICEF, OIT y Ministerio de Trabajo, IBCE e IBNORCA.

4. Apoyo a la actividad productiva y generación de empleos

Lineamiento 1	<i>Impulsar un programa de apoyo a las actividades extractivas de las comunidades indígenas y campesinas</i>	
Acciones	1. Recuperar las experiencias de apoyo de las instituciones locales (IPHAE, CIPCA, PROMAB y otros) para el diseño de un programa de largo plazo de apoyo a las actividades agro-forestales en las comunidades con asignación de recursos necesarios.	Actores: Oficialía económica de los municipios, Ministerio de Producción, Ministerio de Agricultura, instituciones locales de apoyo a la producción.
	2. Priorizar la capacitación de jóvenes y adolescentes de las comunidades en temas de manejo forestal, uso de los recursos del bosque y organización colectiva de la producción.	Actores: Oficialía económica de los municipios, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.

5. Educación

Debido a que los problemas de la población castañera en el aspecto educativo requieren soluciones estructurales, los lineamientos que se expresan a

continuación están basados en tres ejes fundamentales aplicables, por sus características, a la región castañera del país:

<p>Lineamiento 1</p>	<p><i>Impulsar la educación pre-escolar</i></p> <p>La educación pre-escolar, como una forma de preparación para la vida escolar, requiere alcanzar similar importancia que la educación primaria. La estimulación psicoafectiva–sensorial temprana y el desarrollo cognitivo de los niños/as antes de su ingreso a la escuela primaria, ofrece mayores posibilidades de permanencia y de mejorar el rendimiento en el sistema educativo formal; permite reducir los índices de rezago por inicio tardío de la vida escolar, es a la vez, un medio para disminuir el número de niños/as que quedan a cargo de los hermanos menores en los hogares.</p>	
<p>Acciones</p>	<p>1. Impulsar el ciclo de preparación escolar para niños de cinco años hasta alcanzar el carácter obligatorio, apoyando el artículo 39ª del Reglamento de Administración y Funcionamiento para Unidades Educativas de los niveles Inicial, Primario y Secundario, que establece las edades para el ingreso al nivel inicial.</p>	<p>Actores: Ministerio de Educación, SEDUCA.</p>
	<p>2. Concientizar a la sociedad sobre la necesidad e importancia de la educación inicial en establecimientos escolares tanto en el área urbana como rural a través de campañas anuales antes del periodo de inscripciones escolares, dirigidas a los padres de familia para dar a conocer los beneficios de la educación inicial en el desarrollo psico-social y cognitivo de los niños.</p>	<p>Actores: Ministerio de Educación, SEDUCA, Direcciones Distritales, Unidades Educativas, profesores de nivel inicial.</p>
	<p>3. Ampliar la cobertura del bono Juancito Pinto a los niños/as del nivel inicial como una forma de incentivo a la asistencia/permanencia en el ciclo inicial.</p>	<p>Actores: Ministerio de Hacienda, Ministerio de Educación.</p>
	<p>4. Dotar de materiales escolares a los niños/as de familias numerosas, de manera que la inserción al nivel inicial no signifique gastos económicos que no puedan asumir.</p>	<p>Actores: Prefecturas, Gobiernos Municipales.</p>
	<p>5. Dotar de infraestructura para el nivel inicial en las escuelas que ofrecen educación primaria.</p>	<p>Actores: Prefecturas, Gobiernos Municipales.</p>
	<p>6. Impulsar la reapertura y funcionamiento de los Centros PAN como una alternativa para que los padres de familia dejen a los niños más pequeños, para evitar que los niños/as en edad escolar sean los responsables de su cuidado. Asimismo, identificar zonas de la ciudad de Riberalta donde se concentra la población castañera para la instalación de guarderías.</p>	<p>Actores: Prefecturas, Gobiernos Municipales y la Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.</p>
	<p>7. Concientizar a los padres de familia sobre las ventajas de los centros PAN y las guarderías.</p>	<p>Actores: Prefecturas, Gobiernos Municipales y Unidades Educativas.</p>

<p>Lineamiento 2</p>	<p><i>Impulsar la educación primaria para todos los escolares</i></p> <p>Los altos índices de rezago escolar desde el ciclo inicial registrados en la población castañera constituyen el punto de partida de un proceso de abandono temporal, altos índices de repitencia y abandono definitivo de la escuela.</p>	
<p>Acciones</p>	<p>1. Minimizar la flexibilidad en el rango de edad para el ingreso al nivel primario de manera que se logre la incorporación de los niños/as al nivel primario a la edad de seis años, para evitar el inicio de la vida escolar con rezago¹²⁰.</p>	<p>Actores: Ministerio de Educación, SEDUCA.</p>
	<p>2. Sensibilizar a la sociedad a través de campañas de comunicación televisiva y radial sobre la importancia del ingreso de los niños/as al nivel primario a la edad de seis años, haciendo énfasis en los perjuicios del inicio de la vida escolar con rezago y de las consecuencias que genera en el rendimiento escolar.</p>	<p>Actores: Ministerio de Educación, SEDUCA.</p>
	<p>3. Garantizar el acceso al desayuno escolar de todos los niños/as, a través de su priorización y un manejo eficiente de los recursos.</p>	<p>Actores: Gobiernos Municipales.</p>
	<p>4. Lograr una mayor participación de las juntas escolares y padres de familia en el control de la calidad del desayuno escolar y la dotación igualitaria.</p>	<p>Actores: Juntas escolares y padres de familia.</p>
	<p>5. Realizar estudios para determinar el tipo de alimento que se distribuirá a los niños/as para garantizar que todos lo consuman¹²¹ y se logre una dotación igualitaria.</p>	<p>Actores: Gobiernos Municipales.</p>
	<p>6. Incorporar el almuerzo escolar para el nivel primario como una forma de incentivo a la permanencia y mejor rendimiento escolar.</p>	<p>Actores: Gobierno Central, Gobiernos Municipales, SEDUCA.</p>
	<p>7. Impulsar las iniciativas de entrega de mochilas y útiles escolares con recursos del IDH.</p>	<p>Actores: Prefecturas y Gobiernos Municipales.</p>

¹²⁰Actualmente, el rango de edad permitido por ley es de seis a nueve años para el primer ciclo de primaria, dejando a los padres la decisión de demorar la inscripción de los hijos, pues la escuela les exige gastos económicos que en muchos de los casos no pueden asumir por el elevado número de hijos que caracteriza a las familias castañeras.

¹²¹Se ha verificado situaciones en las cuales el alimento entregado como parte del desayuno escolar no es de agrado de algunos niños, quienes tienden a desecharlo sin consumirlo.

<p>Lineamiento 3</p>	<p><i>Impulsar y asegurar la educación secundaria para todos los escolares</i></p> <p>La escasa oferta educativa para el nivel secundario, así como la falta de oportunidades de formación técnica obliga a muchos adolescentes a dejar los estudios y a la inserción laboral precoz en actividades que les reportan bajos ingresos, marginándolos de espacios de desarrollo cognitivo.</p>	
<p>Acciones</p>	<p>1. Consolidar las iniciativas de internados en el área rural para el nivel secundario, e impulsar similares iniciativas en todos los municipios, garantizando su funcionamiento permanente.</p>	<p>Actores: Direcciones Distritales, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.</p>
	<p>2. Fomentar la educación alternativa a través de los CEA's (Centros de Educación Alternativa) para brindar oportunidades de permanencia y término del nivel secundario a los adolescentes y jóvenes.</p>	<p>Actores: Ministerio de Educación.</p>
	<p>3. Generar ofertas de capacitación técnico vocacional y formación en horario vespertino con sus respectivos recursos presupuestarios para los adolescentes que han abandonado el colegio, sea que trabajen o no.</p>	<p>Actores: Ministerio de Educación.</p>
	<p>4. Promover ofertas de bachillerato técnico para la formación de capacidades vinculadas con el manejo y aprovechamiento de los recursos del bosque con la finalidad de lograr que los adolescentes sean actores del desarrollo regional.</p>	<p>Actores: Ministerio de Educación, Universidad Técnica del Beni, Instituciones locales de apoyo a las actividades agroforestales de la región (IPHAE, PROMAB, CIPCA).</p>
	<p>5. Ampliar la formación técnica superior a adolescentes que no hayan alcanzado el bachillerato.</p>	<p>Actores: Ministerio de Educación.</p>
	<p>6. Impulsar la contratación de bachilleres técnicos en el marco de los programas y servicios de apoyo a las actividades agroforestales de las comunidades indígenas y campesinas.</p>	<p>Actores: Prefecturas, Cooperación internacional, instituciones locales de apoyo a las actividades agroforestales de la región (IPHAE, PROMAB, CIPCA).</p>
	<p>7. Crear un programa de becas para estimular la reinserción escolar. Las becas otorgadas deben destinarse a gastos escolares: útiles, movilización.</p>	<p>Actores: Ministerio de Educación, Prefecturas, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.</p>

6. Lineamiento para todos los niveles de educación

<p>Lineamiento 1</p>	<p><i>Prevenir el abandono escolar por factores asociados con la distancia</i></p>	
<p>Acciones</p>	<p>1. Implementar el transporte escolar en el área rural para los escolares que viven en zonas alejadas de los centros educativos, utilizando transporte público del lugar.</p>	<p>Actores: Gobiernos Municipales.</p>

Lineamiento 2	<i>Prevenir el retraso en el ingreso al inicio del año escolar</i>	
Acciones	1. Garantizar la disponibilidad de medios de transporte para el retorno oportuno de los niños/as y adolescentes al inicio del año escolar.	Actores: Empresarios barraqueros /industriales, padres de familia.
	2. Reforzar habilidades cognitivas básicas (operaciones matemáticas, lecto-escritura y lenguaje) en los niños y adolescentes que ingresan con retraso al retorno de la zafra.	Actores: Unidades Educativas.

Lineamiento 3	<i>Prevenir el retraso en el ingreso al inicio del año escolar</i>	
Acciones	1. Creación de mecanismos de seguimiento (administrativos, visitas a los hogares) a nivel de las unidades educativas para la detección oportuna de riesgos de deserción escolar.	Actores: Dirección Distrital, Unidades Educativas, Defensorías de la Niñez y Adolescencia.

Lineamiento 4	<i>Fortalecer los programas de titulación de docentes</i>	
Acciones	1. Asignar recursos para garantizar la sostenibilidad de los programas de titulación en las Escuelas Normales de Puerto Rico y Riberalta y los cursos a distancia que ofrecen las universidades.	Actores: Dirección Distrital, Unidades Educativas, universidades y escuelas normales.
	2. Concientizar a los directores de núcleo sobre la necesidad de facilitar y apoyar los procesos de formación de los docentes para su titulación.	Actores: Dirección Distrital, Unidades Educativas, universidades y escuelas normales.

Lineamiento 5	<i>Comprometer la responsabilidad empresarial</i>	
Acciones	1. Mejorar las condiciones de trabajo de los adolescentes, estableciendo códigos de conducta con relación a las jornadas de trabajo y facilidades para garantizar su asistencia y rendimiento adecuado en la escuela.	Actores: Empresarios beneficiadores, Inspectoría de Trabajo, sindicatos de base.

7. Lineamientos salud

Lineamiento 1	<i>Velar por la atención integral de la salud</i>	
Acciones	1. Instalar un hospital de segundo nivel en el municipio del Sena, cuya ubicación facilitaría el acceso a un alto porcentaje de las familias de los municipios castañeros por medio del transporte fluvial. Este hospital deberá dotarse de brigadas móviles en un barco-hospital itinerante para asistir casos de emergencia en el año y, en particular, en el período de la zafra.	Actores: Prefecturas, Gerencias Distritales de Salud.
	2. Institucionalizar los programas de capacitación del personal de salud, recuperando experiencias exitosas de organismos que trabajan en las comunidades (CARE y otros).	Actores: Gerencias Distritales de Salud.
	3. Crear un programa de pasantías para jóvenes profesionales médicos del país para promover su permanencia por un tiempo mínimo de un año en los municipios rurales, con acreditación en medicina tropical.	Actores: Prefecturas, Gerencias Distritales de Salud y Facultades de Medicina de las universidades públicas y privadas a nivel nacional.
	4. Impulsar y fortalecer los Programas de Salud Sexual y Reproductiva (planes de maternidad y nacimiento seguros, planes de control de cáncer de cuello uterino, planes de anticoncepción, planes de salud y desarrollo integral de los y las adolescentes y de violencia sexual).	Actores: Ministerio de Salud, Gerencias Distritales de Salud, JICA.
	5. Capacitar a los docentes del sistema educativo en temas de salud sexual y reproductiva.	Actores: Gerencias Distritales de Salud, programas locales.

Lineamiento 2	<i>Fortalecer las capacidades operativas de los Gobiernos Municipales</i>	
Acciones	1. Institucionalizar las Defensorías de la Niñez y Adolescencia en los cuatro municipios, mediante, la selección de los titulares con criterios de competencia o capacidad para el ejercicio del cargo en base a convocatorias públicas; desarrollar las capacidades de los Defensores para la elaboración de planes de acción, su seguimiento y evaluación, impulsando un enfoque de intervención multisectorial.	Actores: Gobiernos Municipales, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.
	2. Promover en los Gobiernos Municipales la asignación de recursos suficientes a las Defensorías de la Niñez y Adolescencia para la ejecución y evaluación de sus planes de acción.	Actores: Gobiernos Municipales.

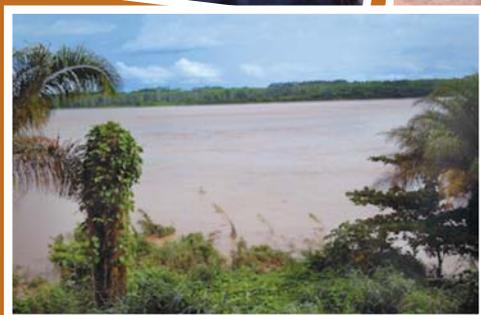
8. Lineamientos para educación y salud

Lineamiento 1	<i>Mejorar las condiciones para la prestación de servicios</i>	
Acciones	1. Aumento real y sostenido de la inversión social per cápita en educación y salud, además de la recreación y cultura para la universalización de estos derechos y como mecanismo para desincentivar el trabajo infantil.	Actores: Gobierno central, Prefectura.
	2. Incrementar la asignación de recursos con destino a la infraestructura de salud y educación a los municipios rurales del departamento de Pando bajo un principio de discriminación positiva para reducir las asimetrías observadas.	Actores: Gobierno central, Prefectura.

Lineamiento 2	<i>Promoción de derechos económicos, sociales y culturales de los NNA's</i>	
Acciones	1. Realizar campañas anuales de sensibilización y ferias escolares para la promoción de los derechos de los niños/as y adolescentes (salud, educación, trabajo, esparcimiento, recreación, cultura), articulando las iniciativas de la red intersectorial.	Actores: Defensorías de la Niñez y Adolescencia, Comisión Nacional/ Regional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, Unidades educativas, juntas escolares.

Bibliografía

- Administración del Personal del Servicio de Educación Pública. Decreto Supremo 25745 de modificación al Decreto Supremo 25255. 20 de abril de 2000
- Código Niño, Niña y Adolescente. Ley del 27 de octubre de 1999. Bolivia
- Collinson, C.; Burnett, D.; Agreda, V. 2000. Economic Viability of Brazil Nut Trading in Peru. Report 2520. Final Draft. University of Greenwich. U. K.
- DHV. 1993. Sistemas de Recolección de Castaña en la Amazonía Boliviana. Estudios Agroecológicos, Forestales y Socioeconómicos en la Región de la Castaña de la Amazonía Boliviana. Volumen C, La Paz.
- Ley 1565 de Reforma Educativa. 7 de julio de 1994. Ley 2426 del Seguro Universal Materno Infantil. 21 de noviembre de 2002
- Ley 3274 del Trabajo Asalariado del Beneficiario de la Castaña. 9 de diciembre de 2005
Ley General del Trabajo. 8 de diciembre de 1942.
- MACIA. 2003. Estudio de Identificación, Mapeo y Análisis Competitivo de la Cadena Productiva de la Castaña. Ministerio de Asuntos Campesinos y Agropecuarios (Dirección General de Desarrollo Productivo). Bolivia.
- Montero, Lourdes y Poveda, Pablo. 2003. Ser Castañar; Cadena productiva y condiciones laborales de la industria de la castaña en Riberalta. CEDLA
- Normas generales para la planificación, organización, ejecución y evaluación de la gestión escolar 2007 en los niveles inicial, primario y secundario del área de educación escolarizada formal. Resolución Ministerial de 2 de enero de 2007. Ministerio de Educación y Cultura.
- Reglamento sobre Estructura de Administración Curricular. Decreto Supremo 239511° de febrero de 1995
- Reglamento sobre Organización Curricular. Decreto Supremo 23950 del 1° de febrero de 1995
- Ruiz, Sergio A. 2005. Rentismo, conflictos y bosques en el norte amazónico boliviano. CIFOR.
- Stoian, Dietmar. 2005. La Economía Extractivista de la Amazonía Norte Boliviana. CIFOR, Santa Cruz.
- Subsidio de incentivo a la permanencia escolar denominado "Bono Juancito Pinto". Decreto Supremo 28899. 26 de octubre de 2006
- Estadísticas Educativas del Ministerio de Educación y Culturas. www.miniedu.gov.bo
- Ministerio de Educación, Viceministerio de Educación Escolarizada y Alternativa. 2004. La educación en Bolivia, indicadores, cifras y resultados. Bolivia. www.miniedu.gov.bo
- SEDES – Beni., 2003. Análisis de Situación de Salud del Departamento del Beni Según Municipios: Insumo de información para el taller de elaboración de un plan de acción. www.sns.gov.bo
- SIE. 2001 - 2006. Estadísticas del Sistema de Información Educativa (SIE). www.miniedu.gov.bo
- SNIS. 2005 al 2007. Boletines semanales de vigilancia. Ministerio de Salud y Deportes. www.sns.gov.bo
- SNIS. 2006. Boletines de Control de Calidad. Ministerio de Salud y Deportes. N°1 y 2. www.sns.gov.bo
- SNIS. 2006. Situación de Salud Bolivia 2004. Serie Documento de Divulgación Científica. Ministerio de Salud y Deportes. www.sns.gov.bo
- SUMI. 2005. Seguro Universal Materno Infantil. (E. Ramos) Ministerio de Salud y Deportes. www.sns.gov.bo
- Villena M., Manuel A. 2006. Análisis de Situación de Salud del Departamento del Beni según Municipios. Red de Análisis Fiscal (RAF) y el Ministerio de Hacienda. www.sns.gov.bo



Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
 Calle Yanacocho esquina Mercado
 Teléfono (591-2) 2408606 - Fax (591-2) 2406048
 info@mintrabajo.gov.bo - www.mintrabajo.gov.bo
 La Paz

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF
 Calle 20 No 7720, Calacoto
 Teléfono (591-2) 2770222 - Fax (591-2) 2772101
 Casilla 3-12435
 lapaz@unicef.org - www.unicef.org/bolivia
 La Paz

Instituto Humanista para la Cooperación con los Países en Desarrollo - HIVOS
 Calle Rosendo Gutiérrez N° 713, Sopocachi
 Teléfono (591-2) 2118213 - Fax (591-2) 2118219
 Casilla 14681
 www.hivos.nl
 La Paz

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario - CEDLA
 Avenida Jaimes Freyre No 2940
 esquina Muñoz Cornejo, Sopocachi
 Teléfono (591-2) 2413175 - Fax (591-2) 2414625
 Casilla 8630
 cedla@cedla.org - www.cedla.org
 La Paz

Real Data - Investigación Social y Estudios Empresariales
 Calle Rosa Quiroga No 1547, Miraflores
 Teléfono (591-2) 2117364
 Casilla N-10109
 realdata@entelnet.bo - www.realdata.ws
 La Paz

