

Declaración relativa a los
principios y derechos
fundamentales en el trabajo



Oficina
Internacional
del Trabajo

Enganche y Servidumbre por Deudas en Bolivia

Eduardo Bedoya Garland

Alvaro Bedoya Silva-Santisteban

Programa de acción especial para combatir el trabajo forzoso

DECLARATION/WP/41/2004

Documento de Trabajo

Working Paper

Enganche y Servidumbre por Deudas en Bolivia

Eduardo Bedoya Garland

Alvaro Bedoya Silva Santisteban

Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra, Enero de 2005

Presentación

En Junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, la cual obliga a los Estados miembros a respetar, promover y hacer efectivos el derecho de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, y la erradicación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación. El *Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración* es responsable del seguimiento de los esfuerzos desplegados por los países miembros en la implementación de la Declaración. Igualmente, es responsabilidad de dicho Programa la ejecución de actividades de cooperación técnica y el desarrollo de una labor de concienciación, sensibilización, investigación, y difusión de los temas de su competencia. El presente Documento de Trabajo es un ejemplo de dicho tipo de actividad. Los Documentos de Trabajo son elaborados para estimular la discusión generada a partir de la mencionada Declaración, expresando los puntos de vista de sus autores y no necesariamente los de la OIT.

En Noviembre del 2001, el Consejo de Administración instituyó un “Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso”, dentro de la labor de promoción emprendida para dar cumplimiento a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Es la primera vez que la OIT adoptaba un programa para impulsar la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El *Programa de Acción Especial Para Combatir el Trabajo Forzoso* de la OIT, presenta a continuación los resultados de una investigación sobre el trabajo forzoso en Bolivia, encargada a un equipo conformado por un antropólogo (Eduardo Bedoya Garland, PhD) y un científico social Alvaro Bedoya Silva Santisteban, BA) durante los meses de Enero a Marzo del 2004. El estudio se centró en las actividades de la zafra de azúcar en el Departamento de Santa Cruz (parte I), la castaña en el norte amazónico boliviano (parte II) y las comunidades cautivas guaraníes del Chaco (parte III). Se trata de una investigación de carácter cualitativo, basada en entrevistas dirigidas a funcionarios de diversas instituciones del Estado, trabajadores y dirigentes indígenas, empresarios, religiosos, profesionales e intelectuales que trabajan en diversas ONGs. Igualmente, durante el proceso de investigación se revisó información cualitativa y cuantitativa de carácter secundario, tanto contemporánea como histórica publicada en numerosas revistas, libros y periódicos que de alguna manera reforzaban o negaban la información recogida durante las entrevistas.

El referido estudio revela que en Bolivia existe un número importante de trabajadores, en su mayoría indígenas, sometidos a diversas prácticas de servidumbre por deudas. Estas deudas provienen del anticipo de dinero o bienes, y suponen un endeudamiento a fin de incorporar y retener a los trabajadores. Asimismo, el informe ratifica la reproducción de formas extremas de trabajo forzoso en las comunidades cautivas del Chaco boliviano, constituyendo uno de los casos más serios de explotación laboral y de violación de los derechos humanos en la región andina. A partir del indicado estudio, se formula la necesidad de elaborar y posteriormente ejecutar un Plan de Acción de Erradicación del Trabajo Forzoso en las mencionadas actividades y/o regiones.

El trabajo forzoso es a menudo una manifestación de un patrón más amplio de discriminación hacia los pueblos indígenas. La intensidad de los abusos y privaciones varían según su grado de exposición a la sociedad de mercado y según el aislamiento geográfico en el que vivan. La explotación y privación de libertad son más extremas en el caso de las comunidades aisladas del Chaco. El trabajo forzoso y la servidumbre por deudas entre los trabajadores indígenas son también una consecuencia de una insuficiente inversión en su educación. Género y edad son otros factores que van a determinar el tipo de trabajo forzoso en el que la gente se puede ver atrapada. Aunque es el hombre quien contrae la deuda, generalmente la familia entera tiene que contribuir con su trabajo para saldar la misma. El trabajo de las mujeres no suele ser remunerado y si lo es, es peor remunerado que el de los hombres puesto que estas están consideradas como meras ayudantes de los mismos. Esto es un reflejo de la imagen estereotipada de las mujeres como simples contribuidoras a los ingresos familiares.

Deseamos felicitar al Gobierno de Bolivia por su apoyo en la elaboración de este estudio y por su compromiso para actuar en la erradicación del trabajo forzoso. Tras el desarrollo de la investigación, y su presentación en un taller tripartito en La Paz el 2 de Agosto 2004, se ha conformado una Comisión Nacional de Erradicación del trabajo forzoso como instancia encargada de formular políticas y propuestas relativas a dicho fin. Esta Comisión tiene como funciones además canalizar la participación de representantes de la sociedad civil, tanto del sector laboral como del sector empleador y de los pueblos indígenas, informar a la opinión pública, sectores laborales, empresariales, pueblos indígenas y al Estado, así como adoptar las iniciativas necesarias para la erradicación del trabajo forzoso. La OIT ya ha iniciado su colaboración con los distintos actores concernidos en la eliminación del trabajo forzoso y continúa apoyando firmemente este proceso. La OIT está dispuesta a proporcionar la cooperación técnica necesaria para la elaboración, así como para la implementación de una estrategia nacional contra el trabajo forzoso.

Roger Plant
Jefe del Programa Especial de Acción para
Combatir el Trabajo Forzoso, OIT
Marzo de 2005, Ginebra

Índice

Presentación	iii
Agradecimientos	vii
Parte I: El Enganche de Trabajadores para la Zafra de Azúcar en Santa Cruz	1
Resumen Ejecutivo	1
Introducción	3
1. Metodología	5
2. La figura del subcontratista	5
3. Modus Operandi	7
3.1. El Origen Indígena de los Enganchados	7
3.2. El Enganche en la Zona de Origen	8
3.3. El Peonaje por Deudas en el Campamento Zafrero	10
3.4. Mecanismos Adicionales de Retención de la Mano de Obra	12
4. Estimados de población	13
5. El Marco Legal	15
6. Contexto del Trabajo Forzoso	16
6.1. Debilidad institucional del Estado	16
6.2. Racionalidad Económica	17
6.3. Escasez de Mano de Obra	18
6.4. La Crisis en la Agricultura Cruceña	19
6.5. La Flexibilización Laboral y el Rol Fiscalizador del Estado	19
Parte II. Servidumbre por Deudas en la Extracción de la Castaña en el Norte Amazónico Boliviano	21
Resumen Ejecutivo	21
Introducción	23
1. Metodología	25
2. Modus Operandi	26
2.1. Una Visión General de la Zafra de la Castaña	27
2.2. Reclutamiento	28
2.3. Recolección	30
2.4. Post-recolección	33
3. Estimados de población	36
4. Marco Legal	38
5. Contexto del Trabajo Forzoso	39
5.1. Ausencia de Intervención Gubernamental	39
5.2. Los Estándares de Certificación Forestal Voluntaria	41
5.3. Sindicato Zafrero y Organizaciones Pro-Trabajadores	41
5.4. Tenencia de la Tierra en el Norte Amazónico	42
5.5. Reestructuración de la Producción de la Castaña	43
Parte III. El Régimen de Servidumbre en las Comunidades Cautivas Guaraníes y Haciendas del Chaco Boliviano	47
Resumen Ejecutivo	47
Introducción	49
1. Metodología	51

2.	Modus Operandi	51
2.1.	El Régimen de Servidumbre Laboral	51
2.2.	Casos de Comunidades Guaraníes en Régimen de Servidumbre	55
3.	Estimados de población	56
4.	El Marco Legal	57
5.	El Contexto del Trabajo forzoso	58
5.1.	La Debilidad Institucional del Estado y el Poder Local	58
5.2.	Las ONGs	58
5.3.	La Lógica Económica de los Hacendados	59
	Recomendaciones	61
	Bibliografía	63
	Estudios del Programa Infocus sobre la Promoción de la Declaración	67

Agradecimientos

El presente trabajo fue realizado bajo la dirección de Patrick Belser, economista de la Oficina Internacional del Trabajo, del Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso. El equipo consultor agradece continuo apoyo y aliento de P. Belser durante la ejecución de la investigación, por momentos, y por razones obvias, un tanto complicada. Ricardo Hernández Pulido, director de la Oficina Regional para el área Andina colaboró de manera decidida en diversas ocasiones en la ejecución de la investigación. Asimismo, el permanente apoyo brindado por Rosario Baptista, abogada y también consultora de la OIT en Bolivia, fue de gran utilidad. De igual manera, deseamos agradecer a María Luz Vega de la OIT-Ginebra por su lectura muy cuidadosa que sirvió para la posterior edición del mismo y a María Ángeles Palmi por la excelente revisión y edición del texto. Durante el proceso de recopilación de información el equipo consultor recibió constantemente el apoyo de Leonardo Tamburini, abogado especialista en derechos humanos y miembro de CEJIS. La colaboración del mencionado profesional fue sumamente útil para los tres casos estudiados (azúcar, castaña y el Chaco). De igual manera, recibimos la ayuda de Jordi Roca Girona, antropólogo de la Universidad Rovira i Virgili en Tarragona-España. Otra importante fuente de apoyo e información fue la Defensoría del Pueblo en La Paz. Michael Painter y Zulema Lem también proporcionaron información útil. Finalmente, agradecemos a Martha Mora por su trabajo de traducción de parte del texto del inglés al castellano.

Parte I: El Enganche de Trabajadores para la Zafra de Azúcar en Santa Cruz

Resumen Ejecutivo

Cada año, la cosecha de azúcar, también denominada como la zafra, moviliza de abril a septiembre o de marzo a octubre a decenas de miles de trabajadores indígenas y a sus respectivas familias a las regiones productoras de caña de azúcar de los Departamentos de Santa Cruz principalmente y de Tarija en menor medida. Se trata principalmente de familias indígenas que migran temporalmente con el objetivo de generar ingresos monetarios para sus unidades familiares o para aliviar sus condiciones de extrema pobreza. En el año 2003, la zafra movilizó a un total aproximativo de 33,000 trabajadores para una cosecha de 90,000 hectáreas de caña de azúcar. Dicha migración se debe a que la oferta regional de mano de obra aún no cubre la demanda de fuerza de trabajo durante la cosecha. Por este motivo, se sigue recurriendo a una serie de mecanismos de reclutamiento y retención de la mano de obra. En ese contexto, una de las opciones más utilizadas es la modalidad de enganche como forma de reclutamiento de los trabajadores en sus lugares de origen, modalidad que a su vez se transforma en un sistema de peonaje por deudas y de trabajo forzoso.

El enganche consiste en la utilización de intermediarios contratistas con el objetivo de reclutar trabajadores. Inicialmente, el contratista - también denominado enganchador o "negrero" - recibe dinero de una empresa en Santa Cruz para reclutar trabajadores en otras regiones del país (Chuquisaca, Potosí y otras) y, en menor medida, en otras zonas del Departamento de Santa Cruz. Con este dinero, el agente reclutador adelanta a un agricultor una cantidad de dinero a modo de "anticipo" que será descontada sobre un futuro ingreso que los trabajadores obtendrán en un lugar lejano. Para pagar su deuda, el agricultor que recibe el adelanto no tiene otra opción que trabajar en el lugar que determine el enganchador - en este caso, una plantación de azúcar en la región de Santa Cruz. El agricultor no puede devolver con dinero el mencionado anticipo, tampoco puede buscar a otro reclutador que le entregue más dinero, ni está en condiciones de buscar otro empleo en Santa Cruz. El enganche, por tanto, es un sistema de captación de mano de obra que implica la pérdida de libertad del trabajador y se da en un contexto de ausencia de un mercado laboral desarrollado o de un mercado de crédito moderno.

Recientemente se ha reforzado y expandido la figura y función del subcontratista, reclutado a su vez por el contratista. Bajo dicha modalidad, el contratista recibe el dinero de la empresa para reclutar trabajadores y adicionalmente se compromete a entregar a la empresa una cantidad específica de azúcar, por quincena, sin interesarle a la empresa con cuantas personas cumple dicho objetivo. Muchos de los contratistas en la medida en que tienen un contrato con la empresa prefieren no aparecer en el proceso de reclutamiento, por ello, recurren a un subcontratista que está más familiarizado con las comunidades donde se produce el enganche. En cualquier caso, las empresas a través de dicho sistema de contratación y subcontratación eluden todo tipo de responsabilidades laborales, no pagan a sus trabajadores directamente, y tampoco asumen los costos de salud y otros. Son el contratista y el subcontratista quienes asumen dichas responsabilidades. El subcontratista obtiene una serie de beneficios extraordinarios a través del almacén o pulpería que éste administra en el mismo campamento o muy cerca de él y también a través del uso temporal del dinero que obtiene de otras retenciones efectuadas a los trabajadores. Los precios de los bienes vendidos en la pulpería están, en la mayoría de los casos, notablemente alzados, por lo que incrementan las deudas originalmente adquiridas por los trabajadores por los anticipos en las comunidades de origen. En ese sentido, además del carácter compulsivo u obligatorio que tiene para los trabajadores pagar deudas trabajando en un lugar que ellos no escogieron, los mismos zafreros se ven sometidos al pago de comisiones y a la compra de productos a precios excesivamente altos.

El primer pago entregado a los trabajadores de la zafra de azúcar se produce a los quince días y a partir de dicha fecha se ejecutan los descuentos a los adelantos y demás retenciones. En el cuaderno del enganchador, se observa que éste descuenta aproximadamente entre un 30% y un 50% de los adelantos que el agricultor recibió como anticipo antes de llegar al campamento; igualmente, deduce los

anticipos en dinero entregados en el mismo campamento y/o el valor de los bienes entregados a través de la pulpería o almacén. En otros casos, al trabajador se le descuenta la totalidad de la deuda, al final de la primera quincena. A todos se les descuenta un 2% del salario que debe ser entregado a la Federación de Zafreiros. Adicionalmente, a un sector de los trabajadores se le retiene otro porcentaje arbitraria del remanente neto bajo la modalidad de “ahorro”. Es decir que, para enfrentar el problema de escasez temporal de mano de obra, además de los mecanismos descritos (deudas que los trabajadores contraen antes y durante la zafra de azúcar), los empresarios zafreiros y los enganchadores recurren a una serie de mecanismos adicionales. Entre ellos tenemos la arbitraria retención de un 30 o 50% de los ingresos netos percibidos bajo el rubro de “ahorros”, o la postergación injustificada del pago. Normalmente, al cabo de unas semanas el trabajador se encuentra endeudado con cifras que se aproximan al 60 o 70% de sus ingresos pues el costo de vida en el trópico es muy alto y los ingresos reales que percibe son bajos, producto en gran medida de la suma de deudas y retenciones adicionales. La mano de obra enganchada constituye indudablemente una mano de obra de bajo costo y parcialmente gratuita.

En la región de Santa Cruz, se calcula que actúan entre 250 y 270 enganchadores que reclutan trabajadores en regiones en las cuales predominan las poblaciones indígenas - Quechuas- o donde dichos grupos étnicos son porcentualmente muy significativos, sobre todo en las zonas rurales. Ello muestra, lamentablemente, la reproducción de un maltrato hacia las poblaciones indígenas, sobre todo aquellas consideradas como las más marginales de la sociedad boliviana, históricamente discriminadas y abandonadas por el Estado. Enganchadores reclutan hombres adultos o jóvenes, que son los responsables del corte de la caña. En la mayoría de los casos, las esposas, los adolescentes más jóvenes, los niños y niñas que también trabajan no tienen contrato ni acuerdo alguno con el contratista o el enganchador. Los hombres adultos son los que reciben el pago por el trabajo de toda la familia. En algunos casos, también se reconoce el trabajo de la mujer pero su correspondiente pago viene sumado al del padre, pareja u hombre adulto. Dependiendo de las costumbres del lugar las mujeres se ocupan de amontonar y pelar la caña de azúcar, por lo que son consideradas ayudantes o también “cuartas”. Dicha denominación proviene del hecho de que cuando se paga un salario a la mujer, éste representa sólo la cuarta parte de lo que se le paga a un hombre. La justificación para ello es que la mujer sólo despunta la caña y la amontona. El resto de la familia no recibe remuneración alguna y tampoco accede a beneficio alguno. Por todo ello, se afirma que la fuerza de trabajo familiar es una mano de obra invisible e inclusive parcialmente gratuita.

Se estima que en el 2003, unos 21,000 zafreiros fueron sometidos a alguna forma de trabajo forzoso en la región de Santa Cruz. De ellos, unos 15,000 fueron reclutados como enganchados y otros 6,000 ingresaron como libres pero en el interior de los campamentos fueron subordinados a través del sistema de peonaje por deudas. Dichas cifras incluyen a los familiares, es decir, a las mujeres y a los menores de edad. Cabe recalcar que el nivel de intensidad de sometimiento de los zafreiros y sus familias al trabajo forzoso no es homogéneo. Por un lado las deudas y los acuerdos individuales varían, por otro lado, el trato de los contratistas es distinto en cada caso. En ese sentido, entre los 21,000 zafreiros que consideramos como no libres, existen diferencias importantes respecto al grado de intensidad de trabajo forzoso a que se ven sometidos. En todo caso, producto de las deudas que han adquirido todos ellos han perdido un nivel importante de libertad. Resulta importante remarcar que no todas las plantaciones azucareras enganchan. En algunas unidades productivas el enganche o la servidumbre por deudas coexiste con el trabajo libre.

Introducción

Cada año, la cosecha de azúcar moviliza de abril a septiembre o de marzo a octubre a decenas de miles de trabajadores y a sus familias a las regiones productoras de caña de azúcar de los Departamentos de Santa Cruz principalmente y de Tarija, en menor medida.¹ En el año 2003, calculamos que fueron reclutados para la zafra unos 33,000 trabajadores² adultos para una cosecha de 89,853 hectáreas de caña de azúcar³. Se trata de familias mayoritariamente indígenas (quechuas y guaraníes de subgrupos como izoceños o ava chiriguano; chiquitanos y otros)⁴ que migran temporalmente con el objetivo de generar ingresos monetarios para sus unidades familiares o para aliviar sus condiciones de extrema pobreza. Cabe indicar que producto de la mayor mecanización de la agricultura azucarera se ha reducido la demanda estacional de trabajadores temporales (Ibíd.; Pacheco y Ormachea 2000: 38), sin embargo, aún persiste una considerable demanda. La mencionada migración de trabajadores es el resultado de una oferta regional de mano de obra que no cubre la demanda de fuerza de trabajo durante la cosecha, a pesar del crecimiento poblacional rural y urbano que ha tenido lugar en Santa Cruz durante los últimos 30 años.

Debido a la existencia de dicho desequilibrio, se sigue recurriendo a una serie de formas de reclutamiento y mecanismos de retención de la mano de obra. Así, se utiliza la modalidad de enganche como forma de reclutamiento de los trabajadores en sus lugares de origen, la cual a su vez, se transforma en los campamentos azucareros en un sistema de peonaje por deudas. El referido sistema se ha venido utilizando de forma regular en Santa Cruz desde fines de los años cincuenta y principios de los sesenta para el cultivo del azúcar, y fines de los sesenta para el cultivo del algodón. Desde que se difundió la práctica del enganche hasta la actualidad, este patrón de reclutamiento ha sido y es una forma de trabajo forzoso.

El enganche consiste en la utilización de intermediarios contratistas con el objetivo de reclutar trabajadores. En un primer momento, un contratista recibe dinero de una empresa en Santa Cruz para reclutar trabajadores en otras regiones del país (Chuquisaca, Potosí y otras) y, en menor medida, en otras zonas más alejadas del Departamento de Santa Cruz. Concretamente, el enganche constituye una forma de reclutamiento a través de la cual un agente reclutador denominado enganchador o “negrero” o contratista, o subcontratista, adelanta a un agricultor con o sin tierra, una cantidad de dinero a modo de “anticipo” que será descontada sobre un futuro ingreso que los trabajadores obtendrán en un lugar lejano, en este caso el Departamento de Santa Cruz. El agricultor o trabajador que recibe el adelanto o anticipo, constata tarde o temprano que para pagar la deuda no tiene otra opción que trabajar en el lugar que determine el enganchador, en este caso una plantación de azúcar. En la mayoría de los casos, no obstante, el trabajador conoce perfectamente desde un principio que la relación con el enganchador implica pagar la deuda con su propio trabajo.

El trabajador no puede devolver con dinero el mencionado anticipo, tampoco puede buscar a otro reclutador que le entregue más dinero ni está en condiciones de buscar empleo en Santa Cruz y ofrecerse al mejor postor debido a los altos costos de trasladarse e insertarse libremente en el mercado

¹ El estudio se centró en el área del Departamento de Santa Cruz y no abarcó la región de Bermejo en Tarija, debido a que los informes que disponía el equipo consultor señalaban que el problema del enganche era mucho más agudo en Santa Cruz que en la otra región. En Bermejo existe un predominio de pequeños propietarios o plantaciones de azúcar, a diferencia de Santa Cruz donde el universo de unidades es mucho más diverso y abarca grandes, medianas y pequeñas plantaciones. Igualmente, en Bermejo parece haberse difundido un sistema de relaciones laborales entre zafreos y propietarios de las plantaciones más directas y personalizadas. Aunque tampoco se puede afirmar de manera contundente que en Bermejo no existe el enganche, todo indica que el problema en todo caso sería mucho menor.

² La cantidad total de trabajadores zafreos que indicamos se basa en un cálculo elaborado por el ingeniero Jurig Suárez del Servicio Departamental Agropecuario de la Prefectura del Departamento de Santa Cruz, a solicitud del equipo consultor. La referida cifra es casi exacta a la proyección que se realiza a partir de los datos de un estudio anterior de la OIT (2002) sobre trabajo infantil en la zafra de azúcar.

³ El número de hectáreas fue proporcionado por el Servicio Departamental Agropecuario de la Prefectura del Departamento de Santa Cruz. El área de Departamental cuenta con 4 ingenios productores: La Bélgica, San Aurelio, Guabirá y UNAGRO (OIT 2002) con una producción de más de siete millones de quintales de azúcar en el 2003 y valorizados en más de cien millones de dólares.

⁴ Ver Hirsch (1991), Albó (1990) y Healy (1982) en referencia a la migración a la zafra de los subgrupos de la etnia guaraní, izoceños y ava chiriguano.

laboral. El enganche, en ese sentido, es un sistema de captación de mano de obra que implica la pérdida de libertad del trabajador y ocurre en un contexto de ausencia de un mercado laboral desarrollado o de un mercado de crédito moderno. Como forma de remuneración, el empresario zafrero acuerda con el contratista y éste eventualmente con un subcontratista enganchador, un pago bajo la modalidad de una comisión por cada trabajador reclutado. En la región de Santa Cruz, se estima que actúan entre 250 y 270 enganchadores.

El enganche en Santa Cruz ha generado una serie de abusos y conflictos sociales entre empresarios zafreros, contratistas, subcontratistas y trabajadores. No es extraño que el último pliego petitorio de la Federación Sindical de Trabajadores Zafreros de la Caña de Azúcar de Bolivia - Filial Santa Cruz y Filial Bermejo firmado en Enero del presente año, en los puntos dos y once se haga referencia explícita al problema del enganche. En ese documento los dirigentes zafreros demandan la:

“2. Prohibición de la intermediación laboral por parte de los contratistas y “enganchadores” por cuanto estas personas se aprovechan de la necesidad y pobreza de los trabajadores zafreros para imponerles formas de contratación y condiciones de trabajo de alta explotación. Por ejemplo: entregan anticipos en los lugares de origen sin extender los recibos correspondientes para luego descontar ese dinero durante la zafra (a menudo descuentan más de lo que entregaron). Por otro lado, los contratistas usurpan funciones sindicales porque fijan el salario con los empresarios en virtual representación de los trabajadores. Así también obligan a trabajar forzosamente a los trabajadores endeudados, cobrando un monto adicional (“comisión extra”) por “conseguir” el trabajo. De esta manera, los enganchadores ganan mucho dinero a costa de la explotación de los trabajadores, lo cual aprovechan los empresarios para evadir sus responsabilidades laborales”.

“11. Exigimos al gobierno hacer cumplir las leyes respecto al pago de salarios, este pago debe ser quincenal, puntual y sin ningún tipo de retención y descuentos. Además, el pago lo debe efectuar en forma directa al trabajador y no por intermedio del contratista o “enganchador”.

Otro problema bastante común es el peonaje por deudas. Numerosos trabajadores o agricultores, independientemente de su forma de acceso a la empresa - enganchados o voluntarios - adquieren deudas en los almacenes, tiendas, o pulperías de los campamentos de las plantaciones desde el momento que requieren de alimentos para la subsistencia familiar. Estas deudas suelen abarcar hasta un 60% de los ingresos y en algunos casos sobrepasan el 100% de los ingresos. Si al final de la zafra el trabajador no cubre los anticipos, es presionado a regresar a la siguiente zafra para pagar la deuda. En ese sentido, la denominada Central Departamental de Trabajadores Asalariados del Campo - CDTAC - en un comunicado firmado el nueve de Febrero del 2004 en el que se denuncian los abusos y agresiones físicas y verbales de los trabajadores, remarca que:

“Por las características del trabajo que se realiza en el campo para la alimentación de los trabajadores los contratistas proporcionan pulperías, pero aquí aprovechan recargando los precios de los artículos que tienen que consumir y obtener de estas pulperías, ejemplo un kilo de azúcar en los centros de consumo público vale un máximo de 2,070 en los campamentos les aplican 5 Bs.⁵ al kilo de azúcar; una sardina (una lata) cuesta 5 Bs., para los trabajadores cuesta 10 Bs. Sucesivamente todo se aplica conforme a este ejemplo.”

Resulta sumamente importante remarcar que en las entrevistas efectuadas tanto a funcionarios del Estado, asesores de alto nivel, como también a profesionales de ONGS, ninguno negó la existencia del trabajo forzoso. Sólo un profesional de una ONG negó la reproducción del enganche, pero sí describió otros mecanismos de presión de la fuerza de trabajo a través de la retención de una parte del pago que le corresponde a los trabajadores. Igualmente, las conversaciones tenidas con dirigentes y trabajadores de la zafra que anteriormente fueron enganchados, confirmaron la existencia del trabajo forzoso. El hecho de que justamente los dos últimos comunicados de ambas federaciones se centren en

⁵ Un Boliviano es la unidad monetaria oficial de Bolivia. A febrero del 2004, un dólar Americano equivale a 7.8 Bolivianos (Bs).

el tema del enganche, es un indicador sumamente importante. El acceso al cuaderno de un enganchador, que funciona como un libro de contabilidad, y que incluye fechas muy recientes (todas ellas del 2003) nos condujo a confirmar que las versiones recogidas en diversas entrevistas eran absolutamente ciertas. El cuaderno recoge las cantidades entregadas como anticipos a los trabajadores en fechas previas al ingreso al campamento, los descuentos por el uso de la pulpería, la retención por el denominado “ahorro” y desafortunadamente, la existencia de todo tipo de estafas o engaños a los trabajadores. Igualmente, pudimos revisar contratos de trabajo que incorporan obligaciones para los trabajadores que de ninguna manera pueden tipificarse como libres o propias de un mercado laboral moderno.

1. Metodología

El objetivo del presente informe es presentar una descripción y análisis tanto del sistema de reclutamiento de mano de obra denominado enganche, como también del peonaje por deudas que se produce durante la zafra de azúcar en la región de Santa Cruz, Bolivia. La investigación que se hizo fue fundamentalmente cualitativa, basada en entrevistas abiertas y guardando la confidencialidad de la información recopilada. Asimismo, con el propósito de obtener información estadística y estimados poblacionales de los trabajadores involucrados en la modalidad del enganche, se realizó una revisión de la literatura existente. Para obtener información, el equipo consultor viajó entre el 23 de febrero y el 23 de marzo del presente año, a las ciudades de Santa Cruz y a Montero y otros poblados más pequeños de la región e igualmente visitó La Paz. Durante la visita a Santa Cruz se realizaron una serie de entrevistas a funcionarios públicos, abogados, religiosos, antropólogos, dirigentes sindicales, trabajadores zafreos ex enganchados y trabajadores considerados como libres. Igualmente, se pudo entrevistar a tres reclutadores o enganchadores. En total se entrevistó a más de 50 personas. A nivel institucional, se visitó la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Justicia, algunas oficinas del Ministerio de Agricultura y una serie de instituciones y ONGS que podrían disponer de información. La oficina del Viceministro de Trabajo y la Defensoría del Pueblo en La Paz, proporcionaron información sumamente valiosa.

La casi totalidad de las personas entrevistadas reconoció rápida y abiertamente la existencia del enganche o del trabajo forzoso en la zafra del azúcar. Otro aspecto importante en la marcha del estudio fue el acceso a tres cuadernos de enganchadores, aunque solamente uno de ellos pudo ser fotocopiado con el compromiso de mantener la más absoluta reserva sobre los nombres del contratista, subcontratista, trabajadores endeudados y empresa donde estos trabajaban. La lectura de los indicados cuadernos permitió, por un lado, comprobar la realidad y veracidad de las versiones de los trabajadores y de algunos antropólogos. La revisión de por lo menos uno de los cuadernos, también posibilitó analizar detalladamente algunos de los aspectos de la contabilidad del enganchador y de su impacto en la vida de los trabajadores endeudados y de sus familiares.

2. La figura del subcontratista

Recientemente se ha reforzado y expandido la figura y función del subcontratista, reclutado a su vez por el contratista. Bajo dicha modalidad, el contratista recibe el dinero de la empresa para reclutar trabajadores y adicionalmente se compromete a entregar a la empresa 1,000 toneladas métricas de azúcar cada 15 días, sin interesarle a la empresa con cuantas personas cumple dicho objetivo. No obstante, muchos de los contratistas en la medida que tienen un contrato con la empresa, prefieren no aparecer en el proceso de reclutamiento. Por lo mismo, recurren a un subcontratista que está más familiarizado con las comunidades donde se produce el enganche. En cualquier caso, las empresas a través de dicho sistema de contratación y subcontratación denominado por los trabajadores entrevistados como contrato a “costo fijo”, eluden todo tipo de responsabilidades laborales, no pagan a sus trabajadores directamente, y no asumen los costos de salud y otros. Es el contratista y el subcontratista quienes asumen dichas responsabilidades.

El contrato a costo fijo suele ser verbal y lo acuerdan o pactan el contratista, o en su defecto el subcontratista con el zafrero adulto y, en ausencia de éste, con la esposa (OIT 2002:16). Dicho acuerdo es exclusivamente privado, sin la presencia del Estado. El hombre adulto o joven, con el apoyo de hijos adolescentes en su caso, es el responsable del corte de la caña. En la mayoría de los casos las esposas, los adolescentes más jóvenes, los niños y niñas no tienen contrato ni acuerdo alguno con el contratista o el enganchador. Los hombres adultos son los que reciben el pago por el trabajo de toda la familia. En algunas situaciones, también se reconoce el trabajo de la mujer pero su correspondiente pago viene sumado al del padre, pareja u hombre adulto. Dependiendo de las costumbres del lugar, las mujeres se ocupan de amontonar y pelar la caña de azúcar, por lo que son consideradas ayudantes o también “cuartas” (Ibíd: 16). Dicha denominación proviene del hecho de que cuando se paga un salario a la mujer, éste representa sólo la cuarta parte de lo que se paga a un hombre. La justificación para ello es que la mujer únicamente despunta la caña y la amontona. Además de las referidas actividades, las mujeres se encargan de las labores de cocina. El resto de la familia no recibe remuneración alguna y tampoco accede a beneficio alguno si es que éste existiese. Por ello, se afirma que la fuerza de trabajo familiar es una mano de obra invisible e inclusive parcialmente gratuita.

Bajo la modalidad de contrato a costo fijo, el contratista y/o el subcontratista se distribuyen comisiones relativamente altas por cada trabajador reclutado. La empresa puede entregar al contratista hasta 25 Bolivianos por trabajador para cubrir gastos de transporte y otros, aunque el trabajador suele recibir únicamente 16 bolivianos en promedio por cada tonelada métrica de caña cortada. En todo caso, también debe remarcarse que es altamente probable que un sector de los empresarios no conozca exactamente el nivel de trabajo forzoso, abuso y estafa al que son sometidos los trabajadores por los contratistas o enganchadores. Ello es debido a que quien asume toda la responsabilidad laboral en los campamentos azucareros es el contratista o el subcontratista que actúa también como capataz. Resulta necesario puntualizar que pocas pero importantes empresas, han realizado esfuerzos reales para eliminar el enganche y mejorar las condiciones de trabajo de los zafreros. Dicha tarea, no obstante, ha resultado sumamente compleja debido al poder social que poseen los mismos contratistas sobre todo en los lugares de origen de los trabajadores zafreros.

La figura del contratista también aparece en los denominados “contratos codificados” escritos. Por ejemplo, en un contrato firmado en el 2003 y presentado a la Inspectoría de Trabajo en la localidad de Minero entre una gran empresa azucarera de Santa Cruz y un trabajador para que éste prestara servicios en el corte, deshojado, amontonado y cargado de la caña de azúcar surge explícitamente la figura de un garante, que es la tercera parte firmante del contrato, además del representante de la empresa y el trabajador. Según el contrato, todas las transacciones entre la empresa y el trabajador deben ser mediadas y garantizadas por el referido garante. Con estos contratos, las ganancias del contratista o del subcontratista suelen ser relativamente menores, la empresa puede pagar al contratista solo hasta 10 % por cada tonelada de caña recortada o en todo caso, uno o dos bolivianos de comisión quincenal por cada pago de tonelada recortada. Por el contrario, dentro de la modalidad de costo fijo, las ganancias pueden ascender hasta un 55% respecto al pago entregado al trabajador por cada tonelada métrica de azúcar cortada.

En el mencionado contrato codificado del año 2003, la empresa asume los gastos de vivienda y salud del trabajador. Entre otros aspectos, se fija el precio de quince bolivianos por tonelada cortada y se indica en una cláusula que en todo momento el trabajador estará representado por un “garante”, a quien se responsabiliza de los gastos de transporte de ida y vuelta a la comunidad de origen del trabajador o agricultor. Igualmente, se precisa que los trabajos serán realizados por grupos compuestos de dos, tres y cuatro trabajadores a quienes se les asigna un código y que serán supervisados por un garante. Frente a la empresa, el garante es el responsable del cobro de las deudas generadas por los anticipos entregados a los trabajadores. Más aún, en el mismo contrato codificado del año 2003 firmado por la empresa, el contratista y el garante, se reconoce la existencia de deudas definidas como “cuentas pendientes” (cláusula cinco) o como “gastos incurridos por anticipos” (cláusula décimo primera) y explícitamente se responsabiliza del correspondiente cobro de dichas deudas al garante. No se especifica la cantidad del enganche o anticipo pero sí se reconoce su existencia de manera indirecta.

La forma “indirecta” en la que se presenta el enganche en el contrato codificado del año 2003, resulta ser diferente de la de los sesenta, setenta, y mediados de los ochenta. En un contrato de enganche de fines de los setenta, que Bárbara y Juergen Riester et al (1979: 70-71) reproducen en su libro “Me Vendí, Me Compraron”, dedicado al análisis del reclutamiento de trabajadores para el azúcar, se afirma explícitamente en la cláusula 17 que: “El trabajador declara haber recibido a cuenta de este contrato como anticipo la suma de BolivianosX... que se descontará de sus haberes”. Ello constituye una clara diferencia respecto al contrato codificado del 2003, donde simplemente se alude a las deudas que deberán ser descontadas del salario del trabajador, pero no se especifica la cantidad de dinero que se le entrega como anticipo o adelanto al trabajador en su lugar de origen. A fines de los años setenta, el enganche era reconocido explícitamente como una forma normal de reclutar y contratar trabajadores. En el contrato del 2003, el enganche se sigue utilizando pero aparece oculto tras la figura de un garante que subcontrata a un agente enganchador.

En ese sentido, lamentablemente, tras revisar las boletas de pago y el mencionado cuaderno de contabilidad de un enganchador, se verificó que inclusive dentro del sistema codificado, el mecanismo del enganche y la correspondiente figura del subcontratista enganchador no desaparecen. Una vez más, tal como ocurre en el sistema de costo fijo, también se recurre a la modalidad de subcontratación. En el denominado contrato codificado se nombran y definen las funciones del garante que en realidad es un contratista; sin embargo, quien asume el rol de enganchador y capataz es un subcontratista. Tras firmar un solo contrato codificado con la empresa, el trabajador firma otro contrato, más escueto y de carácter absolutamente privado con el contratista y el subcontratista donde acepta, bajo una serie de supuestos legales, que el pago de la empresa al contratista que luego le debe ser entregado a él, sea primero transferido al subcontratista o capataz, y posteriormente se le entregue una vez efectuados los correspondientes descuentos y retenciones.

Dentro del sistema codificado, si bien los pagos al contratista por comisión son menores, el subcontratista obtiene una serie de utilidades extraordinarias a través del almacén o pulpería que éste administra en el campamento o cerca del mismo y también a través del uso temporal del dinero que obtiene de otras retenciones efectuadas a los trabajadores. Cabe indicar asimismo, que aunque formalmente el contratista y subcontratista son dos personas naturales diferentes, entre ambos pueden o suelen existir fuertes vínculos de amistad, lealtad y compadrazgo, tal como remarcan los trabajadores entrevistados.

En las entrevistas realizadas se ha podido comprobar que existen discrepancias sobre el peso o importancia regional relativa del sistema de costo fijo y del sistema codificado. En cualquier caso, para los fines del documento que presentamos, lo significativo es que el enganche y/o el peonaje por deudas están explícita o implícitamente presentes en ambos tipos de contratos. Sobre éste y otros mecanismos de retención de los trabajadores zafreos trataremos a continuación.

3. Modus Operandi

3.1. *El Origen Indígena de los Enganchados*

Un estudio basado en una encuesta a trabajadores y dedicado a investigar sobre el mercado de trabajo en las empresas agrícolas azucareras de Santa Cruz realizado por Pablo Pacheco (1994:57) y por encargo de las ONGs CEDLA/CEJIS y OASI, señala, por un lado, que el 39% de los indicados trabajadores son de origen campesino y provienen de otros Departamentos; y que por otro lado, existe un 12% de trabajadores eventuales no campesinos cuyo origen también se localiza fuera del Departamento de Santa Cruz, es decir, que el 51% son migrantes provenientes de regiones fuera del Departamento de Santa Cruz, como Potosí, Chuquisaca y en menor medida Oruro. A ello debe sumarse el hecho de que un 11% son migrantes del mismo Departamento de Santa Cruz. En suma, el 63% de

los trabajadores en las empresas azucareras de Santa Cruz, son migrantes de fuera o dentro del Departamento.⁶

La población trabajadora que migra temporalmente a la zafra es fundamentalmente indígena de origen Quechua. Ello se deduce muy claramente de los censos de los Departamentos, Provincias y Municipios señalados por Pacheco (1994) como las regiones que proveen con mano de obra para la zafra y por el estudio del Instituto Nacional de Estadística (2003) sobre la población indígena en Bolivia. Se trata de los Departamentos de Potosí y Chuquisaca, ambos con población indígena predominantemente Quechua: en un 80 y 64% respectivamente. En el caso de Potosí, también se comprueba que un poco más del 10% de la población indígena es de origen Aymara (Ibid: 66). En Chuquisaca, sin embargo, la población es abrumadoramente Quechua, en menor medida Guaraní y solo una reducida porción de la población es Aymara.

En el Departamento de Potosí, el principal centro de enganche, las Provincias de Saavedra, Omiste y S. Chichas son los más importantes focos de migración a la zafra de azúcar. En Saavedra, los municipios de Betanzos, Chaqui y Tacobamba se caracterizan porque un 96%, 94% y 99% respectivamente de la población tiene origen indígena. En Omiste, el 44% y en Sud Chichas, en los municipios de Tupiza y Atocha, el porcentaje respectivo alcanza a 50 y 58% respectivamente (INE 2003:47-48). El Departamento de Chuquisaca es el segundo más importante como región de enganche de mano de obra. En dicho Departamento, las provincias de Oropeza, Yamparáez y Sud Cinti son los lugares donde se engancha a trabajadores. En Oropeza, los municipios de Sucre, Yotala y Poroma tienen poblaciones con un 59%, 92% y 99% respectivamente de origen también indígena. Más aún, en los dos últimos, Yotala y Poroma, el 100% de la población rural es indígena (Ibid.: 31-32). En la provincia de Yamparáez, en los municipios de Tarabuco y Yamparáez, el 98% de la población tiene el mencionado origen. En Sud Cinti, los porcentajes totales de población indígena de los 3 municipios (Camataqui, Culpina y Las Carreras), oscilan entre el 24 y el 33%. No obstante, en las zonas rurales el porcentaje de población indígena de los tres municipios asciende a 100%, 89% y 100% respectivamente.

En Santa Cruz, la Provincia de la Cordillera es otra zona de enganche. En la referida Provincia, en los municipios rurales de Lagunillas, Charagua, Cuevo y Gutiérrez, el porcentaje de población rural indígena asciende a un 100%, 86%, 100% y 100% respectivamente (Ibid: 78). Desde allí se recluta, bajo la modalidad del enganche, a trabajadores izoceños-guaraníes (Hirsch 1988). No obstante, del mismo Departamento de Santa Cruz migran a la zafra trabajadores de origen quechua o aymara que hace unos años migraron de otras zonas del país.

En síntesis, los lugares desde donde migran temporalmente los trabajadores enganchados son regiones en las que predominan las poblaciones indígenas - principalmente Quechuas - o donde dichos grupos étnicos son porcentualmente muy significativos, sobre todo en las zonas rurales. Ello expresa, lamentablemente, la reproducción de un maltrato hacia las poblaciones indígenas, sobre todo aquellas consideradas como las más marginales de la sociedad boliviana, históricamente discriminadas y abandonadas por el Estado.

3.2. *El Enganche en la Zona de Origen*

Tal como hemos señalado, la migración temporal a Santa Cruz producida a través del enganche se realiza en los meses de marzo a octubre o también de abril a septiembre. Es decir, en los 7 u 8 meses que se realiza la zafra o cosecha del azúcar. Dichos meses no son los de mayor actividad agrícola en numerosas comunidades de altura del norte de Chuquisaca y Potosí, salvo algunos días o semanas

⁶ Sobre la procedencia de dichas familias existen diversas versiones. Un estudio sobre el Trabajo Infantil en la Zafra de la Caña Azúcar (OIT 2002) señala que la mayoría provienen del mismo Departamento de Santa Cruz y una importante minoría proviene de los departamentos de Chuquisaca y Potosí. No obstante, aunque el conjunto de la información del referido estudio es sumamente valioso, preferimos trabajar con datos no muy recientes pero que se basan en una encuesta dirigida a trabajadores de la zafra y que son los obtenidos por Pacheco el año 1993 (ver Pacheco 1994):

durante el mes de mayo. Es decir, que los meses de mayor trabajo en el trópico corresponden a los de menor actividad agropecuaria en las zonas altas.⁷

Antes de las fiestas más importantes los enganchadores reciben dinero de un contratista en Santa Cruz, quien a su vez, recibe dinero de un empresario o una empresa azucarera. El dinero es entregado al enganchador para reclutar trabajadores para la zafra de azúcar, período de mayor demanda de mano de obra. Aunque las cifras monetarias varían, se calcula que el contratista recibe una cantidad que oscila 30,000 a 35,000 Bolivianos (US \$3'800 - 4'500) que él se encarga de distribuir entre los agentes enganchadores encargados de reclutar a los trabajadores. El empresario acuerda con el enganchador un pago bajo la modalidad de una comisión por cada trabajador reclutado.

Los empresarios zafreiros, los contratistas y los subcontratistas-enganchadores conocen del calendario agrícola comunal y las necesidades dinero que requieren algunos agricultores. Los referidos enganchadores son también concededores de las fechas festivas en las que se requiere mayor disponibilidad de dinero, principalmente, Navidad y Año Nuevo, y también carnavales. Justamente, pasados los carnavales, a mediados de Febrero, es cuando se inician las primeras oleadas de agricultores con tierra o campesinos sin tierra enganchados hacia las zonas de la zafra. Los campesinos que tienen algunas tierras y algunas cabezas de ganado, migran enganchados dos o tres meses y los que tienen menos tierras o estas tienen escaso valor agropecuario, migran de seis a siete meses. En éstos últimos casos, las fechas de retorno están fijadas por el calendario agrícola y ritual de la comunidad. Por ejemplo, los que retornan en septiembre lo hacen para la fiesta de la virgen de Guadalupe y en algunos casos vuelven a salir y engancharse hasta noviembre. Los que regresan definitivamente en noviembre lo hacen con motivo de la fiesta de Todos los Santos, vinculada al inicio del período de las siembras. En todo caso, lo importante es señalar que el enganchador sabe que poco antes o durante las fiestas patronales que se celebran a lo largo del calendario ritual/ festivo comunal, se producen importantes gastos y desembolsos, ya sea por el carácter de las mismas relacionado con el sistema de cargos comunales que obliga a un campesino a cumplir con determinados gastos, o porque es el período donde se inician las actividades agropecuarias relacionadas con las siembra.

Por lo general, los enganchadores son comerciantes y hasta dueños de tierras, propietarios de pequeñas tiendas o medios de transporte en las comunidades indicadas e inclusive en algunos casos han sido autoridades comunales. Al respecto Hirsch (1991:95) describe en su disertación doctoral sobre la población indígena izoceña-guaraní del Departamento de Santa Cruz, como en numerosas ocasiones la población mayor expresa críticas a los jefes de las comunidades izoceñas por asumir el rol de enganchadores y venderse a los "karai" (blancos o gente blanca) para explotar a su propia gente. Asimismo, Hirsch indica que el 80% de los reclutadores-enganchadores son miembros de la Iglesia Evangelista (Ibíd.). Los enganchadores suelen ser hombres con una edad media de 35 años, siendo la mínima de 18 años y la máxima de 49 años (OIT 2002:91). Por lo general, los enganchadores izoceños hablan tanto el idioma indígena guaraní como el castellano, éste con mayor fluidez que la mayoría de los campesinos a los que reclutan, lo que les permite moverse con facilidad entre un mundo tradicional, indígena y relativamente aislado y el mundo de la modernidad.

Tanto el cuaderno de un enganchador al que pudimos acceder, como también las diversas entrevistas realizadas por el equipo de investigación, demuestran de manera efectiva que antes de que se

⁷ Miriam Vargas menciona en un estudio a las comunidades que generan mayores flujos migratorios a la zafra de Santa Cruz, localizadas en los indicados Departamentos de Bolivia (1998:155), y que se denominan Tuero Chico, Ovejera, La Cañada, Pampa Lupiara, Qochapampa, San Juan de Orcas, Talahuana, Escana, San Juan, Sijcha Baja y Escana. En dichas comunidades, los meses de mayor actividad laboral de la agricultura de secano, son octubre a enero, además de marzo, abril y parcialmente mayo. Por ejemplo, durante el período de inicio de lluvias se prepara el terreno para el cultivo de la papa en septiembre u octubre y se siembra en noviembre. Los meses de cosecha de la papa son los de marzo, abril y primeros días de mayo. Es por ello que las fechas de migración y enganche varían según la disponibilidad de la mano de obra en las comunidades de altura. Por ejemplo, la migración de campesinos enganchados que se produce en marzo, es principalmente de hombres solteros de 17 a 24 años, mientras que la de mediados de abril es fundamentalmente de hombres casados mayores de 25 años o de aquellos que son hijos mayores y que pronto van a recibir tierras en herencia. El motivo de ello, es que usualmente éstos últimos son los responsables de conducir predios agropecuarios con sembríos de papa. Dicho producto demanda mucho esfuerzo de trabajo durante la cosecha, sobre todo en el cavado de los surcos. Igualmente, cabe indicar que la cosecha de otro producto importante como el maíz termina durante el mes de abril.

produzca la migración estacional del agricultor enganchado, éste ya ha recibido adelantos del agente enganchador. Tal como indican las fuentes mencionadas, un primer adelanto y endeudamiento se produce en diciembre a propósito de las fiestas de Navidad y Año Nuevo, y la cantidad suele ser de unos 100 Bolivianos. A la referida deuda, se suma en algunos casos un 10% que el enganchador cobra a cada campesino o trabajador reclutado por haberle conseguido trabajo lo que equivale a 10 Bolivianos y a una suma total de 110 Bolivianos (US \$14.00). La mencionada cantidad constituye la primera deuda. En ese momento el agricultor o campesino con o sin tierra, se siente comprometido con el reclutador de mano de obra y acepta la condición de pagar la deuda trabajando en la zafra de azúcar en Santa Cruz o en Trinidad. Es decir, que el agricultor sabe de antemano en lo que se involucra. En todo caso, el enganchador no acepta otra forma de pago que no sea el trabajo en el trópico, dado que él también recibió dinero de la empresa con el objetivo de reclutar trabajadores para la zafra de azúcar. Posteriormente, un segundo “anticipo”, préstamo o adelanto, se entrega antes de las fiestas de carnavales también por la misma cantidad, es decir 100 Bolivianos (US \$13.00). No obstante, poco antes de viajar a Santa Cruz, el trabajador requiere de dinero para entregar a sus familiares que se quedan o a aquellos que viajaran posteriormente. Una vez más, el trabajador se endeuda por otros 100 Bolivianos (US \$13.00), lo cual constituye la tercera deuda que sumada a las anteriores asciende a un total de 310 Bolivianos (US \$40.00).

3.3. *El Peonaje por Deudas en el Campamento Zafrero*

El agricultor viaja solo o con su esposa e hijos si está casado, durante dos días en un camión y tras llegar a Santa Cruz y realizar una serie de gestiones que pueden durar hasta unos cinco días, empieza a trabajar en las plantaciones azucareras. En la primera sección indicamos que el 85% de los trabajadores enganchados viaja con sus familias. El costo del pasaje, en teoría, debe ser cubierto por el contratista dado que la empresa le adelanta dinero específicamente para ello. Sin embargo, en el cuaderno del enganchador hemos comprobado que a casi todos los trabajadores se les descuenta el costo del pasaje.

Asimismo, el viaje lo hace acompañado de varias decenas de trabajadores. El promedio de zafreos convocados o enganchados por un contratista suele ser de aproximadamente 56 trabajadores con sus familias (OIT 2003:93). El trabajador al llegar al campamento carece de suficiente dinero para comprar los alimentos y medicinas que requiera eventualmente su familia, sobre todo en un lugar como el trópico donde el coste de vida suele ser un 25% más alto que en otras zonas del país y donde las enfermedades se expanden con gran facilidad, por ello, le pide al subcontratista enganchador un nuevo o cuarto adelanto en dinero o en especie. Ese adelanto suele ser de unos Bs. 200 (US \$25.00) y se acumula a lo largo de la primera quincena. El reclutador es normalmente administrador o dueño de una pulpería o almacén, de donde el trabajador y su familia obtienen los productos que necesitan como sal, aceite, harina, fideos a granel, azúcar, coca, latas de atún, etc. Si se suman los primeros 310 bolivianos a los últimos 200 Bolivianos se obtiene un total de Bs. 510 (US \$65.00).

Todo ello es apuntado detalladamente en el libro de cuentas o cuaderno del enganchador. En la mayoría de los casos se ha logrado verificar que los referidos precios, fijados en el almacén del campamento, tienen un incremento que oscila entre un 20 y 40% de su precio normal en el mercado y unos pocos hasta de un 50 a 100%, especialmente en el caso de productos envasados o de conservas. En definitiva, que ya al inicio de la campaña de la zafra el trabajador se encuentra endeudado por una serie de anticipos por un valor total de Bs. 510 (US \$65.00). En el cuaderno del enganchador, el 40% de los trabajadores tenía al inicio de la zafra una cifra de deudas bastante cercana a dicha cantidad; un 25% por encima a dicha cantidad y otro 35% una deuda bastante menor⁸. Las cifras más altas alcanzaban los Bs. 1,200 (US \$ 154.00) y las más bajas los Bs.170 (US \$ 22.00).

⁸ En un documento denominado “*Exposición de Motivos*” elaborado para la presentación de un Proyecto de Ley de Ratificación del Convenio 29, sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio, del 29 de octubre del 2002, se indica que los zafreos suelen o “*pueden pedir prestado el equivalente en dinero a 40 toneladas de azúcar al comienzo de la cosecha y les resulta difícil saldar las deudas al término de los cuatro meses que dura la cosecha*”. Cuarenta toneladas equivalen a 600 bolivianos, lo cual constituye una cifra ligeramente superior a los 510 bolivianos que consideramos como promedio y que corresponde a las conversaciones tenidas con los zafreos y producto de la revisión del cuaderno del enganchador. El trabajador puede

Hay que mencionar que no solamente los trabajadores que migraron enganchados adquieren deudas en el campamento, también los que ingresaron libremente. Pacheco (1994:86) señala en base a datos recopilados en 1993, que un 18% de los campesinos migrantes, un 56% de los trabajadores no campesinos de origen urbano, y un 11% de los denominados temporeros permanentes, no logra ahorrar al final de la zafra. Es altamente probable que diez años después, es decir en el 2003, dichos porcentajes fueran aún mayores si consideramos lo que afirma Escobar (2003:14) que a “.. *partir de 1999, la drástica caída en el crecimiento económico, afectó negativamente a la expansión de los salarios nominales, al extremo que ni una menor tasa de inflación pudo contener el deterioro del poder adquisitivo de los salarios*”. Resulta un tanto sorprendente que el mayor endeudamiento que se da en el campamento ocurra sobre todo entre aquellos trabajadores no campesinos de origen urbano. Se trata de trabajadores que no recibieron anticipos y, sin embargo, están necesitados de dinero para sobrevivir en el campamento, en general, debido a que se trata de un grupo social acostumbrado a un ritmo de gastos superior al de los migrantes de origen campesino.

El problema de base radica en que, tal como ocurrió al inicio del enganche, el zafrero que queda endeudado se encuentra atrapado o comprometido con un enganchador. Tampoco puede escoger otra empresa donde podría pagar la deuda, puesto que para ello tendría que salir del campamento y buscar en otros lugares, lo que implica un costo de días perdidos sin ingresos monetarios. En otras palabras, la deuda con el enganchador le impide vender su fuerza de trabajo a un mejor postor e insertarse en un mercado laboral libre. En definitiva, los 310 Bolivianos (US \$40) de deuda con los que fue enganchado en su comunidad de origen, conjuntamente con los 200 Bolivianos (US \$ 25.00) que en los primeros quince días recibió en dinero o en bienes de la pulpería en el campamento, constituyen un instrumento de retención del trabajador. Dichas deudas resultan ser la fase inicial de un ciclo vicioso de futuras deudas que, difícilmente o inclusive en algunos casos nunca, se logran pagar. Es un mecanismo de enganche que rápidamente se convierte en peonaje por deudas.

El primer pago entregado a los trabajadores de la zafra de azúcar se da a los quince días y a partir de dicha fecha, se ejecutan los descuentos a los adelantos y demás retenciones. En el cuaderno del enganchador, se observa que el enganchador descuenta aproximadamente entre un 30% y un 50% de los adelantos que el agricultor recibió como anticipo antes de llegar al campamento; igualmente, deduce los anticipos en dinero entregados en el mismo campamento y/o el valor de los bienes entregados a través de la pulpería o almacén. En otros casos, al trabajador se le descuenta la totalidad de la deuda al final de la primera quincena. Finalmente, a todos se les descuenta un 2% que debe ser entregado a la Federación de Zafreros. En definitiva, el cálculo global de cada quincena constituye una operación relativamente complicada que generalmente no es entendida por un trabajador zafrero, que con mucha dificultad lee o habla el castellano. Normalmente, al cabo de unas semanas el trabajador se encuentra endeudado con cifras que se aproximan al 60 o 70% de sus ingresos, pues el costo de vida en el trópico es muy alto y los ingresos reales que percibe son relativamente bajos producto en gran medida de la suma de deudas y retenciones adicionales.

En numerosos casos, tras varias quincenas de pago y tras haberse realizado descuentos de diverso tipo, el mismo zafrero y su familia no conocen la cantidad exacta de la deuda pendiente. Si el trabajador al final de la zafra no logra percibir ingresos superiores al valor total de los adelantos, queda comprometido con el enganchador a regresar el año siguiente para la siguiente zafra o es posible que incluso sea inmediatamente trasladado a otra empresa para pagar la mencionada deuda. Por último, si el trabajador muere antes de pagar la totalidad de su deuda, es probable que a uno de los hijos se le obligue a heredar la obligación del pago de la deuda, y por tanto, a trabajar por una deuda que nunca adquirió.

alcanzar fácilmente tal nivel (600 bolivianos) de endeudamiento conforme transcurren las semanas de la campaña de la zafra de azúcar.

3.4. *Mecanismos Adicionales de Retención de la Mano de Obra*

Para enfrentar el problema de escasez temporal de mano de obra, además de los mecanismos descritos (deudas que los trabajadores contraen antes y durante la zafra de azúcar), los empresarios zafreiros y los enganchadores recurren a otros mecanismos adicionales. En primer lugar, un sector significativo de los trabajadores, especialmente los que tienen deudas reducidas, no recibe la totalidad del pago que le corresponde tras serle deducidas las cantidades que “legítimamente” adeuda. Concretamente, el enganchador retiene una cantidad de dinero, que oscila entre el 30 y el 50% del pago neto que teóricamente le corresponde, con el argumento de que ello sirve para que el agricultor pueda lograr un nivel de “ahorro” al final de su paso por la empresa. Dicha cantidad es teóricamente devuelta al final de la zafra. En el cuaderno del enganchador, en uno de los consolidados contables finales, existe una columna denominada “ahorro”, donde se observa claramente que al trabajador zafreiro se le retiene una cantidad variable al final de cada quincena. En este caso, el objetivo del enganchador es: a) retener al trabajador, del que siempre gana una comisión pagada por la empresa o b) trasladar al trabajador a otra empresa, donde el enganchador tiene contactos o se siente comprometido por algún adelanto que le ha entregado otro empresario azucarero.

Un trabajador ex-enganchado a quién el equipo consultor entrevistó, comentó que dos años antes su hermano, también ex-enganchado, se escapó de un campamento y luego fue ubicado en la ciudad de Montero por un subcontratista. Éste criticó duramente su comportamiento, lo obligó a regresar y le advirtió: “*Si te vas no te pago y no te entrego el ahorro*”. En resumen, el denominado “ahorro” es un mecanismo de retención y control de los trabajadores. Otra salida que tiene el enganchador es simplemente postergar la fecha de pago buscando otro tipo de justificaciones. En algunos casos, el enganchador puede observar que tiene pocos trabajadores con ingresos relativamente altos y con pocas deudas. Con el objetivo de garantizar su permanencia, la alternativa que tiene es retener al final de cada quincena el 50% del pago que le corresponde al trabajador argumentando que no dispone de todo el dinero disponible para ser entregado.

En segundo lugar, otro mecanismo para retener al trabajador es introducir cláusulas en los contratos escritos que explícitamente posterguen la fecha de pago. Los mismos contratos codificados tienen cláusulas donde se especifican situaciones donde el empleador puede postergar el pago o fijar la fecha de pago en un lapso de tiempo bastante más prolongado de lo que determina la legislación. Por ejemplo, en el anteriormente citado contrato codificado del 2003, la cláusula sexta que se refiere a una eventual suspensión temporal del trabajo precisa lo siguiente:

*“En caso de suspensión de trabajo en corte de caña por motivos atribuibles a fuerza mayor, el trabajador previa coordinación con personeros de la empresa (....) donde presta servicios de cosecha de caña, realizará otras labores de campo en el mismo centro de producción en tanto se reanude esta labor; por esta labor se cancelará el salario correspondiente vigente según la tarifa de labores manuales de la empresa. **Este trabajo se liquidará al final de la zafra.** Si el trabajador rehusa efectuar las labores de campo asignadas en el centro productivo no recibirá remuneración alguna atribuible a ningún concepto ni representación.” (Cláusula sexta del contrato del 2,003).*

Tal como se ha mencionado, durante los meses de la zafra existen problemas de escasez de mano de obra debido a que la demanda regional de trabajadores es muy superior a la oferta. Por lo mismo, los empresarios no pueden darse el lujo de perder trabajadores por la posible interrupción de la zafra. Los zafreiros son conscientes que pueden recurrir a otras empresas para solicitar trabajo y por ello los empresarios y enganchadores procuran retenerlos. Una forma de retenerlos es garantizarles trabajo y pago mientras dure la suspensión de la zafra, pero el pago será al final de la zafra. Por ejemplo, si la interrupción se da durante quince días en junio, y la zafra se reinicia en julio y culmina en octubre, el trabajador solo percibirá su remuneración al final de éste último mes (octubre). De esta manera, tanto el empresario zafreiro como el enganchador retienen al trabajador.

En un documento denominado “Concertación para el Sector Cañero” que se redactó para una Mesa de Diálogo Tripartita en Septiembre del 2003, se hace referencia explícita a este tipo de situaciones donde se suspende temporalmente el trabajo por causas de fuerza mayor. En el referido texto se indica que, el pago por los trabajos realizados durante la suspensión de la zafra, debe efectuarse en forma quincenal o al final de la zafra, “según el trabajador zafrero lo requiera”. Sin embargo, dicha consideración no aparece en el contrato codificado que hemos citado. Cabe indicar que en el contrato de fines de 1979, que Riestter et al (Ibíd.) reproduce en su libro, se especifica que los “pagos a los trabajadores se harán semanal o quincenalmente máximo hasta un 70% de su haber (pago) debiendo quedar en poder de su empleador 30% para ser cancelado el día de su liquidación al final del contrato”. En ese sentido, la modalidad de retención del pago como medio de retención del trabajador, es una práctica relativamente antigua pero con modificaciones en la forma y en el tipo de situaciones en que se producen.

En tercer lugar, otro mecanismo de retención aún más burdo y explícito es obligar dentro del contrato a que el trabajador permanezca en la empresa:

*“El trabajador se **obliga a permanecer** en el lugar de trabajo diariamente hasta la conclusión del período de cosecha, caso contrario (la empresa) sancionará al trabajador con un descuento de Bolivianos 10 por cada día de falla al trabajo, a excepción de los días que esté con baja médica o días con lluvia.” (Cláusula décimo primera, del contrato del 2003).*

En realidad, es altamente probable que tal cláusula de descuento funcione más como un instrumento de amenaza y retención del trabajador, que como un mecanismo real de descuento. En todo caso, “obligar” a un trabajador a quedarse en la empresa bajo amenaza de multa constituye indiscutiblemente una forma adicional muy eficiente de retenerle.

En cuarto lugar, y como último recurso para evitar que el trabajador se escape, en el mismo contrato codificado se especifica que: “En caso de que el trabajador no cubra los importes adeudados a la empresa, el garante será quien asuma esta obligación cubriendo los mismos con sus garantías prendarias dejadas en la empresa o en el campamento” (cláusula décimo primera). En otras palabras, el trabajador es forzado a pagar las deudas contraídas por el enganche o el peonaje por deudas en el campamento, caso contrario, perderá parte de sus prendas u objetos personales. Para ello se recurre a la figura del garante.

En todo caso, si el trabajador intenta fugarse del campamento, lo más probable es que se enfrente a una serie de dificultades. En primer término, entre los mismos contratistas y enganchadores existe un pacto de no “quitarse trabajadores”, aunque algunos violan dicho acuerdo o simplemente no forman parte de él. En segundo término, algunos zafreiros que han sido enganchados argumentan que a pesar de que la policía no interviene en términos prácticos, en el caso de que un contratista reclame a un trabajador regresar al campamento, la policía usualmente se coloca del lado del contratista. En tercer término, regresar sin dinero a su comunidad no es fácil, pues el viaje suele ser muy largo e implica un gasto. Además, si regresa a su pueblo o comunidad de origen, el enganchador lo ubicará y le demandará regresar o le exigirá una compensación económica.

4. Estimados de población

En el año 2003, tal como indicamos en la introducción, calculamos que para la zafra se reclutó a unos 33,000 trabajadores (adultos hombres y sus familiares) para la cosecha de 89,853 hectáreas de caña de azúcar. En general, ya hemos apuntado que se trata de familias indígenas que migran expresamente para trabajar en la zafra, el problema radica en saber cuantos son los hombres adultos, cuantas son las mujeres adultas y cuántos los adolescentes o niños que también laboran. La antropóloga Hirsch (2001: 95) indica que el 70% de los migrantes viajan con sus familiares más cercanos. Un cálculo basado en proyecciones a partir de un reciente estudio de la OIT (2002) sobre el trabajo infantil en la zafra de azúcar, indica que aproximadamente un 85% migra temporalmente con su familia, esposa, hijos o hijas. Ello significaría que un total estimado de 18,000 (54%) trabajadores, serían

hombres adultos, los restantes 15,000 (46%) serían familiares, esposas, adolescentes y niños que acompañan al hombre adulto. Más aún, se calcula que del total general, un aproximado de 7,000 (22%) son niños o niñas menores de 14 años que trabajan en abierta violación de las disposiciones legales vigentes, las cuales prohíben el trabajo en la zafra de caña de azúcar a los menores de 18 años (OIT 2002:15). El grupo restante estaría conformado por 8,000 (24%) mujeres jóvenes o adultas, mayoritariamente madres de familia.

De igual manera, se requiere estimar el número de trabajadores enganchados y aquellos que se involucran en diversas formas de peonaje por deudas. Los datos trabajados hace una década por Pacheco (1994:71) proporcionan cifras y porcentajes que permiten realizar proyecciones. Respecto a la primera mitad de los noventa, el estudio mencionado basado en una encuesta señalaba que dentro de las empresas denominadas grandes (con más de 50 hectáreas de azúcar) y que son las que utilizan un mayor número de trabajadores, el 63% de la mano de obra utilizada en las referidas unidades productivas azucareras era mano de obra reclutada por contratistas o enganchadores y un 35% eran trabajadores que ingresaron voluntariamente, el restante 2% no respondió. Es decir, que la modalidad del enganche era el principal mecanismo de reclutamiento de los trabajadores en las grandes empresas. Sin embargo, dentro de las unidades medianas (de 20 a 50 hectáreas) y las pequeñas (menos de 20 hectáreas), el porcentaje de contratados se reduce a 18 y 6% (Ibíd.). En otras palabras, entre las unidades agropecuarias medianas y pequeñas en los años noventa, la mayoría de los trabajadores ingresaba libremente y sin deudas a las empresas o fundos azucareros.

Si consolidamos la información y consideramos que: a) los porcentajes no han variado; b) las empresas grandes representan el 65% de la superficie cultivada de azúcar y trabajan con un 63% de trabajadores enganchados y; c) las empresas pequeñas y medianas representan el 18 y 17% de la superficie cultivada y trabajan con solo un 6% y 18% respectivamente de trabajadores enganchados, nuestro cálculo indica que aproximadamente unos 15,000 trabajadores adultos, mujeres o adolescentes, migraron a la zafra azucarera bajo la modalidad del enganche. El otro grupo, es decir una mayoría de 55% (18,000 trabajadores) ingresaría libre o voluntariamente a trabajar en la zafra, sin ningún tipo de compromisos previos o deudas. No obstante, dentro de este grupo de trabajadores inicialmente libres un sector minoritario pero importante adquiere deudas en los mismos campamentos, transformándose entonces en trabajadores endeudados (también se produce esto cuando aceptan en sus contratos las condiciones ya mencionadas que les conducen a perder su libertad). Nuestra estimación es que esto le ocurre a un tercio del total de la población que ingresó libremente en el campamento; es decir, a más o menos 6,000 trabajadores. Si a ellos se suman los 15,000 trabajadores enganchados, la cifra total asciende a 21,000 trabajadores que migrarían enganchados o que se convierten en “peones por deuda” en los campamentos azucareros.

Esta estimación implica que el 63% de los trabajadores de la zafra (incluyendo a hombres adultos y familiares) estaría sujeto a una u otra modalidad de trabajo no libre, obviamente con diferentes niveles de intensidad respecto al carácter forzoso del mismo. Algunos dirigentes azucareros y profesionales especialistas en el tema, señalan que el enganche y el peonaje por deudas afecta a un 85% del total de trabajadores que laboran en la zafra del azúcar; lo que equivaldría a un total de 28,000 trabajadores. La argumentación de dicho sector es que, tanto el enganche como el peonaje por deudas están mucho más difundidos de lo que parece, producto de la mayor extensión de las distintas modalidades de subcontratación y resultado del nuevo modelo económico. Sin embargo, tenemos que señalar que la cifra de 63% de trabajadores sujetos a un trabajo no libre, resulta ser una estimación más sólida puesto que se basa en proyecciones de datos obtenidos en una encuesta (Pacheco 1994). En ese sentido, podemos considerar este porcentaje de 63% como el resultado de un cálculo intermedio y al de 85% como un estimado pesimista. El cálculo de 45% solo incorporaría a los trabajadores reclutados bajo el sistema de enganche y debe ser considerado como el porcentaje más conservador y optimista (cuadro # 1).

Cabe recalcar que en cualquiera de las estimaciones posibles, tal como hemos mencionado, el nivel de intensidad de sometimiento de los zafreiros y sus familias al trabajo forzoso no es homogéneo. Por un lado, las deudas y los acuerdos individuales varían. Por otro lado, el trato de los contratistas es distinto en cada caso. En ese sentido, entre los 21,000 trabajadores que consideramos como no libres,

existen diferencias importantes respecto al grado de intensidad de trabajo forzoso al que se ven sometidos. En todo caso, producto de las deudas que han adquirido, todos han perdido un nivel importante de libertad aunque algunos se encuentran en mejores condiciones que otros.

Cuadro 1. Total de Trabajadores Enganchados (Hombres Adultos, Mujeres, Adolescentes y Niños/as) y aquellos que Ingresaron Libremente pero se Endeudaron en el Campamento (porcentaje)

Estimaciones Posibles	Cálculo Optimista	Cálculo Intermedio	Cálculo Pesimista
1. Total de trabajadores (porcentaje del total de trabajadores)	15,000 (45%)	15,000 (45%)	15,000 (45%)
2. Total de trabajadores que se endeudan en los Campamentos (porcentaje del total de trabajadores)	-----	6,000 (22%)	13,000 (40%)
3. Total (1+2) (porcentaje del total de trabajadores)	15,000 (45%)	21,000 (63%)	28,000 (85%)

5. El Marco Legal

Como referencias históricas en lo que se refiere al marco legal del trabajo forzoso, podemos citar una Resolución del 29 de Agosto de 1825 y una Orden del 17 de Julio de 1826, en las cuales se ponen límites al abuso relacionado con la explotación de indígenas y se declara la abolición del “*pongaje*” y la “*mita*”, cuya práctica sin embargo no fue definitivamente abolida hasta mucho después, y cuyo antecedente explica el arraigo de estas prácticas en la mentalidad colectiva, cuya connotación de discriminación racial y étnica tiene un fuerte impacto en las relaciones laborales actuales.

Respecto a la prohibición del trabajo forzoso, Bolivia sólo ha ratificado el Convenio 105 de la OIT sobre la erradicación del trabajo forzoso y no ha ratificado el Convenio 29 de la OIT en contra del trabajo forzoso. En octubre del 2002, el Ministerio de Trabajo redactó una propuesta de ley para ratificar este convenio, pero no fue aprobada por falta de voluntad política. El que nuevamente se presente y apruebe un proyecto de ley para la ratificación del Convenio 29, podría ser parte de un nuevo esfuerzo conjunto para erradicar el trabajo forzoso en Bolivia.

Por lo que se refiere al cumplimiento de los objetivos de los Convenios de la OIT 29 (1930) y 105 (1957), la Constitución Política del Estado de Bolivia de 1967, en su artículo 5 explícitamente establece que: “*Ninguna forma de servidumbre será reconocida [como legítima] y a nadie se le obligará a realizar sus servicios personales sin su pleno conocimiento y la remuneración apropiada. Los servicios personales pueden exigirse sólo cuando las leyes así lo permite*”. Asimismo, el artículo 291 del Código Penal establece que: “*El que reduce a una persona a la esclavitud o a un estado análogo será sancionado con una pérdida de libertad de dos a ocho años.*” La única forma de trabajo obligatorio establecida en la legislación boliviana es la que se incluye en la ley contra la violencia doméstica, y que establece la posibilidad de realizar un servicio a la comunidad como una alternativa a la sanción de multa o al arresto.

Además de las prohibiciones generales establecidas en la Constitución Política del Estado y en el Código Penal, las protecciones más estrictas son las incluidas en la Ley General de Trabajo del 8 de diciembre de 1942. Entre otros aspectos, la ley prohíbe el enganche - adelanto de dinero en efectivo para someter a trabajadores a un patrón - y encarga a las autoridades correspondientes la creación de oficinas de contratación que reemplacen al contrato de enganche. Específicamente, el artículo 31 de la Ley General del Trabajo establece que:

“El contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual. Sólo el Estado podrá en lo sucesivo actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche”.

Adicionalmente, la decimocuarta cláusula del Decreto Supremo N° 20255 de 24 de mayo de 1984 explícitamente prohíbe *“la contratación de trabajadores por enganchadores, oficinas privadas de contratación y otros intermediarios”*, y establece que el Estado debe organizar servicios de contratación gratuitos bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Por otro lado, según Rosario Baptista, asesora del Viceministro de Trabajo, un sector de agricultores medianos y grandes empresarios azucareros, argumenta que el Decreto Supremo 288, del 4 de abril de 1945, modifica el Art. 23 del Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo del año 1942, que prohíbe el enganche y encarga al Estado el reclutamiento de trabajadores. En concreto, el mencionado Decreto 288 dispone que: *“Mientras el Estado organice servicios oficiales de enganche, el Ministerio de Trabajo, podrá autorizar a las empresas bajo su directa y exclusiva responsabilidad para que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores”.*

Respecto al peonaje por deudas, el Decreto Supremo 20255, de mayo de 1984, indica en el artículo 24 que: *“Los empleadores se encuentran obligados a instalar pulperías empresariales de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo número 20182 del 12 de abril de 1984, las mismas que prioritariamente proveerán a los trabajadores de harina, aceite, arroz, fideos al granel y azúcar...”*. Tal y como hemos analizado, en un número significativo de los campamentos existen pulperías administradas o que son de propiedad de los enganchadores, lo que posibilita al enganchador obtener ganancias extraordinarias a través del almacén.

En referencia a los mecanismos adicionales que buscan retener a los trabajadores, el Decreto Supremo 20255 hace referencia explícita a dicho tema. En el artículo 23, se señala que: *“En caso de suspensión del trabajo por motivos atribuibles al empleador, este podrá asignar al trabajador otras labores de campo en el mismo centro de producción en cuanto se reanude la zafra o la cosecha”.* Igualmente, se indica que en esos casos se debe pagar el jornal acorde vigente en la zona. El referido artículo no precisa la fecha de pago, que es justamente el mecanismo utilizado por algunos empresarios y contratistas para retener a sus trabajadores. Tal como lo hemos descrito refiriéndonos al modelo de contrato del 2,003, en una cláusula específica, se posterga el pago hasta el final de la zafra. Sin embargo, se podría considerar dicha cláusula como ilegal en la medida en que en el artículo 26 del Decreto Supremo 20255 explícitamente se señala: *“Se prohíbe todo tipo de retención o deducción del salario, salvo las expresamente señaladas por la ley. Las remuneraciones a los trabajadores deben ser pagadas en su integridad en forma semanal, quincenal o mensual”.*

6. Contexto del Trabajo Forzoso

6.1. Debilidad institucional del Estado

El problema central de los Convenios internacionales una vez ratificados por Bolivia, es su continua violación e incumplimiento. Ello ocurre por una serie de razones. En primer lugar, ciertas instancias del Estado no son lo suficientemente rigurosas en el cumplimiento de los convenios. En segundo lugar, por el desconocimiento de su contenido, especialmente por parte de los inspectores de trabajo, ya que el sistema de inspectoría de trabajo no cuenta con los recursos, personal suficiente, competencia y capacitación para certificar su cumplimiento. En tercer lugar, porque los jueces laborales suelen excluir en sus fallos o resoluciones los mencionados convenios. Por último, por el desconocimiento de los mismos por parte de los propios trabajadores afectados. Por ejemplo, el Convenio 105 sobre abolición de trabajo forzoso, no parece haber logrado un mínimo nivel de difusión, especialmente entre las poblaciones más perjudicadas por el trabajo forzoso.

Institucionalmente, el Estado Boliviano es relativamente frágil y, en términos económicos dentro de la región Andina es uno de los que dispone de menos recursos económicos y humanos. Si antes de la implementación del Programa de Ajuste Estructural era un Estado con poca capacidad efectiva para cumplir un rol regulador o fiscalizador en áreas que le competían, con la ejecución del referido programa económico, el Estado se ha hecho aún mucho más débil. Ello se observa claramente en las Inspectorías del Ministerio de Trabajo encargadas de supervisar y vigilar el cumplimiento de las leyes laborales. No sólo no existen recursos inmediatos para instalar las agencias estatales que recluten fuerza de trabajo en los períodos previos a la zafra, sino que los mismos Inspectores de Trabajo cubren su salario a través de la venta de especies valoradas del Estado.⁹ Ello evidentemente distorsiona la función de dichos funcionarios y los predispone a todo tipo de presiones políticas y económicas.

Cabe señalar, que a pesar de que el tema del trabajo forzoso es un tema sumamente delicado, entre los funcionarios entrevistados del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Justicia y Defensoría del Pueblo, existe una notoria predisposición y apertura para abordar y analizar dicho tema. En algunos, de manera involuntaria, existe una confusión entre malas condiciones de trabajo y trabajo no libre, o trabajo forzoso.

6.2. Racionalidad Económica

Producto de una agricultura predominantemente extensiva basada en la expansión de la frontera agropecuaria vía deforestación, los rendimientos promedio por hectárea del azúcar en Bolivia son más bajos que los respectivos en otros países como Brasil y Perú. Por ejemplo, en Brasil, los rendimientos por hectárea actualmente se encuentran ligeramente por encima de las 70 toneladas métricas por hectárea mientras que, en Bolivia en la última zafra, los promedios alcanzaban las 50 toneladas métricas por hectárea (OTAI 2004). Es decir, que la producción de azúcar es un 40% mayor en Brasil que en Bolivia. En el caso del Perú, los rendimientos son aún mayores, tanto en el sistema basado en el régimen de lluvias semejante al de Bolivia pero mejor manejado, como en el de riego: *a*) por un lado, 90 toneladas métricas en la selva de San Martín, con un sistema agrícola basado en las lluvias, y, por otro lado, *b*) 130 toneladas en la costa (uno de los más altos del mundo) con un sistema de producción de riego (Trujillo 2003:60-62). Si consideramos que el precio internacional del azúcar es de 12 dólares por tonelada métrica, tenemos que el ingreso bruto monetario por hectárea en Brasil es de 840 dólares; en Perú es de 1,080 en la selva y 1,560 dólares en la costa; y finalmente, en Bolivia es de 600 dólares.

Históricamente, Bolivia como muchos otros países que se caracterizan por producir cultivos con niveles de productividad sumamente bajos, ha enfrentado el problema de los bajos rendimientos del azúcar, limitándose a vender la mayor parte de su producción en un mercado nacional cerrado (PNUD 2004:53). Por ejemplo, Bolivia produjo un total de 8,2 millones de quintales de azúcar en el 2,002, (valorados en aproximadamente cien millones de dólares americanos) de los cuales, alrededor de 6,5 millones de quintales se consumieron en Bolivia, y una parte del excedente o remanente total se exportó por un valor de US \$ 13 millones (PNUD 2004:202)¹⁰.

Una alternativa ha sido mantener o inclusive reducir los salarios de los trabajadores con el objetivo de que el peso del gasto de la mano de obra de los zafreiros dentro de la estructura final del precio del producto sea lo más bajo posible. Si asumimos que un trabajador zafreiro percibió en el 2003, un promedio de US \$1.92 (Bs. 15) por tonelada métrica cortada y por tanto US \$ 0.00192 por cada kilo de azúcar en bruto, y si se cobra US \$ 0.90 en los mercados de EEUU al consumidor por cada kilo de azúcar refinada, se puede concluir que la diferencia entre lo que percibe el zafreiro y lo que paga el consumidor es muy grande: 469 veces. Es obvio que aquí no consideramos el costo de la refinación del azúcar y el transporte en Bolivia y EEUU pero aún así, lo que se constata, es que en el precio final una porción muy reducida le corresponde al trabajador zafreiro. La mano de obra enganchada o aquella inserta en una dinámica de peonaje por deudas, constituye indudablemente una mano de obra de bajo

⁹ Comunicación de Rosario Baptista, asesora del Viceministro de Trabajo.

¹⁰ Cabe indicar que si bien la mayor parte de la producción de azúcar se consume en el mercado boliviano, el ingreso derivado de la exportación es importante en tanto se obtiene ingresos en monedas más sólidas, como es el dólar.

costo. Fundamentalmente, la presencia de relaciones laborales forzosas o no libres provocan el debilitamiento de la capacidad negociadora de los trabajadores libres sobre todo en un contexto de recesión económica, desempleo estructural creciente, crisis política y pobreza o pobreza extrema, tal como ocurre actualmente en la sociedad boliviana (Escobar 2003:27-28). Al debilitarse la fuerza de los trabajadores libres disminuye el promedio del salario del conjunto de los trabajadores y se reduce el potencial de desarrollo de un mercado laboral moderno.

6.3. *Escasez de Mano de Obra*

Una característica fundamental de la agricultura comercial de la región de Santa Cruz es el significativo desequilibrio que existe entre los requerimientos y la disponibilidad de mano de obra durante el calendario agrícola anual (Pacheco y Ormachea 2000:30). Concretamente, en los meses de cosecha se produce un déficit de trabajadores, mientras que en los meses de cultivo restantes existe una subutilización de la fuerza de trabajo disponible. Dicho déficit de mano de obra se resuelve a través de la migración de trabajadores. Una alternativa adicional para resolver la escasez de mano de obra, ha sido la introducción de máquinas integrales para cosechar la caña (El Deber 2003). Algunos empresarios han considerado que la mecanización sería una solución a los problemas sociales derivados del enganche, y un modo de aumentar la productividad. La cosechadora integral de caña, por ejemplo, despunta, deschala, pica y carga de 25 a 40 toneladas de caña por hora (Labor 2001:13) y una sola máquina cosechadora puede reemplazar hasta 400 trabajadores (El Deber 2003). Producto de la mecanización se ha producido una ligera disminución del número de zafreos entre la zafra del 2000 y la del 2001, a pesar del incremento del número de hectáreas de caña de azúcar cosechadas (OIT 2002:21). Sin embargo, adquirir una máquina cuesta aproximadamente US \$220,000 y a dicha cifra se requiere sumar una inversión adicional de otros US \$250,000 en transformaciones tecnológicas que permitan usar dichas máquinas (El Deber 2003), en total, US \$470,000, cantidad de la que muchos empresarios no pueden disponer. Bajo el punto de vista del interés de los trabajadores, la mecanización no es obviamente la solución a sus problemas.

En los últimos años, se ha producido el crecimiento del número de trabajadores asalariados que residen en las mismas regiones donde se produce la demanda, sea en las zonas urbanas o rurales. Este segmento de mano de obra constituye el sector social que se ofrece libremente en el mercado de la zafra de azúcar. En la actualidad, la Población Económicamente Activa (PEA)¹¹ urbana de asalariados agrícolas pasó en el Oriente boliviano, entre 1976 y 1996 del 9 al 38%, fenómeno que redujo la importancia de los trabajadores asalariados de fuera de las regiones demandantes. Igualmente, hay que decir que ha crecido un segmento de población flotante de jornaleros agrícolas, los denominados campesinos sin tierra, y cuyos ingresos provienen casi exclusivamente de los pagos que les generan los jornales en la agricultura. A pesar de todo, la oferta regional de mano de obra todavía no cubre la demanda de trabajadores y por lo mismo, un importante instrumento utilizado para reclutar trabajadores sigue siendo el enganche en otras regiones relativamente alejadas. En otras palabras, todavía se da una escasez temporal de mano de obra en determinadas épocas del año, en la región no existen suficientes trabajadores para cubrir la demanda temporal de fuerza de trabajo, especialmente en el azúcar, y ello, a pesar de que se han producido importantes cambios tecnológicos que han reducido la demanda de trabajadores.

Paralelamente, se ha incrementado la demanda estacional de trabajadores en otras actividades agropecuarias. Por ejemplo, Pacheco y Ormachea (Ibíd.:38) argumentan que si bien se ha producido una disminución regional de la demanda de mano de obra en la grande y mediana agricultura comercial producto de la mecanización, de la notable reducción de las plantaciones de algodón y de una disminución de los períodos de contratación de mano de obra (Labor 2001:13), simultáneamente se ha generado una mayor diversificación de la demanda de fuerza de trabajo a lo largo del calendario para diferentes labores de campo y también para otros cultivos. Los temporeros permanentes pueden obtener trabajos estacionales cortos en la región Santa Cruz en otros sembríos diferentes al azúcar, inclusive en

¹¹ PEA (*Población Económicamente Activa*) es la población de hombres y mujeres que se encuentra ocupada o busca trabajo activamente, y que tiene diez o más años de edad (INE 2003:154).

los meses de la zafra. Ello genera competencia por la mano de obra entre determinadas actividades agropecuarias, lo que presiona al alza el precio del salario.

En definitiva, en la región de Santa Cruz se presentan una serie de hechos relacionados con la disponibilidad de mano de obra: *a)* todavía existe en determinados meses del año, un número insuficiente de trabajadores para cubrir la demanda de actividades como la zafra de azúcar (escasez temporal absoluta de mano de obra); *b)* numerosos trabajadores libres de la región pueden optar por otras actividades asalariadas dentro de la agricultura pero para contratarlos los empresarios del azúcar tendrían que pagar salarios más altos (déficit relativo de mano de obra); *c)* debido a los cambios tecnológicos, efectivamente se ha producido una menor demanda de fuerza laboral, pero dicha reducción no ha significado eliminar la escasez temporal absoluta de trabajadores que sufre la región. En términos generales, tanto la escasez absoluta como relativa de mano de obra, podrían presionar al alza los salarios que los trabajadores perciben durante la zafra del azúcar y el enganche y el peonaje por deudas, en tanto que formas de trabajo forzoso, constituyen mecanismos que frenan dicho aumento.

6.4. *La Crisis en la Agricultura Cruceña*

Una de las características más importantes del proceso de expansión de la frontera agrícola del Departamento de Santa Cruz, es el denominado crecimiento que se ha producido de carácter “cuantitativo más que cualitativo” (PNUD 2004:127). Dicho incremento se sustentó en el uso intensivo de factores productivos abundantes más que en las ganancias derivadas de una alta productividad por un uso sostenible de los recursos naturales, en este caso la tierra. En ese sentido, el eje más importante de crecimiento agrícola fue la fertilidad inicial del suelo y la capacidad de mantener los rendimientos por hectárea, a través de la continua expansión de la superficie cultivada. La existencia de una relativamente amplia disponibilidad de tierras favoreció dicha dinámica. La reducción de los rendimientos por hectárea en las tierras más antiguas, se corregía rápidamente con la apertura de nuevas tierras y no con la introducción e innovación de técnicas de uso sostenible, como la práctica de rotación de cultivos y la combinación de las actividades forestales con las agrícolas y la pequeña ganadería. El sistema de producción predominante fue la agricultura basada en el régimen de lluvias también conocido como de “secano”, en todo caso, la experiencia indica que el ciclo de vida realmente útil y eficiente del suelo dentro de ese tipo de sistema de producción no supera los quince o veinte años (Ibíd.: 128).

En síntesis, la deforestación indiscriminada, la práctica del monocultivo, el manejo desordenado de la tierra y la escasa o nula incorporación de tecnología sostenible basados en un acceso rápido y barato al bosque virgen, constituyen los rasgos centrales del crecimiento agrícola del azúcar, algodón y la soya en los últimos 30 años. Todo ello condujo a un lógico estancamiento relativo de los rendimientos por hectárea de los tres cultivos mencionados, pero los rendimientos nunca bajaron drásticamente porque las plantaciones antiguas se reemplazaban por las nuevas en un contexto regional de disponibilidad de tierras. Tal como hemos explicado, ello también significó que los rendimientos promedio por hectárea del azúcar fuesen más bajos que en otros países como Brasil o Perú. Una de las alternativas ha sido mantener muy bajos los costos, a través de la explotación de la mano de obra para así mantener la capacidad competitiva y la rentabilidad del azúcar boliviano no sólo en los mercados internacionales, sino también en el mercado nacional, dentro de un contexto de apertura a los productos de la economía global.

6.5. *La Flexibilización Laboral y el Rol Fiscalizador del Estado*

A partir del denominado Programa de Ajuste Estructural aplicado en Bolivia desde 1985, se inicia la implementación de un nuevo estilo de acumulación sustentado en el predominio del libre mercado, la apertura de la economía y la drástica disminución del rol del estado en el conjunto de la economía. En un primer período (1985-1989), las medidas concretas se dirigieron a la apertura comercial, la liberalización de los precios y de los mercados. Sin embargo, sobre todo en un segundo período (1989-1992), se van a ejecutar políticas orientadas a desregular el mercado de trabajo al amparo de las medidas de libre contratación, y a debilitar el rol fiscalizador del Estado. En un tercer período (1992-1997), se incrementa la flexibilización de las relaciones laborales y se intenta modificar

la legislación laboral con el objetivo de actualizarla dentro del nuevo modelo económico neoliberal. El enganche, administrado por un contratista y un subcontratista, ha sido reforzado por el modelo de flexibilización laboral

En términos generales, según Escobar (2003) en el proceso de flexibilización laboral se adoptaron una serie de medidas, que fueron aplicadas de manera conjunta: a) la flexibilidad numérica y contractual, que posibilita al empleador ajustar el número de personas contratadas en función de la demanda de mano de obra; b) la flexibilidad en el tiempo de trabajo o en la duración de la jornada de trabajo; c) la flexibilidad en la rotación en diferentes tareas dentro de una misma unidad productiva; y d) la flexibilidad salarial. De todas ellas, para fines del presente documento, merece destacarse que en un contexto socioeconómico atrasado y poco competitivo y de debilitamiento del rol fiscalizador del Estado, la indicada flexibilización contractual conduce a lo que Escobar denomina como la difusión del trabajo a tiempo parcial, “el subcontrato o el trabajo bajo servidumbre”, que ocurrió en los noventa en las Fuerzas Armadas y que se reproduce actualmente en los denominados “maquicentros”.

Parte II. Servidumbre por Deudas en la Extracción de la Castaña en el Norte Amazónico Boliviano

Resumen Ejecutivo

A lo largo del departamento de Pando y en la provincia de Vaca Diez, departamento de Beni, se extiende el Norte Amazónico boliviano que cubre un área de más de 100,000 kilómetros cuadrados y que históricamente ha sido cuna de una variedad de industrias extractivas. Si bien la región se caracteriza por sus suelos de baja calidad con sólo un 4% de área cultivada, actualmente en ella se desarrolla la explotación forestal, la extracción del palmito y la producción de la castaña, la heredera del caucho. El trabajo forzoso, la característica definitoria de las labores de extracción en la era del caucho, no ha sido eliminado.

Cada año aproximadamente 31,000 personas - 12,500 recolectores, muchos de ellos acompañados por sus familias - viajan a la zafra de la castaña. Dichos zafreros dejan sus hogares en enero con deudas de hasta 1,000 bolivianos (US \$128), habiendo firmado contratos que perjudican considerablemente sus derechos laborales. A su llegada, se someten a una sistemática subvaloración de su trabajo, siendo estafados en la cantidad de castaña que recolectan. Además de que en numerosas barracas (especialmente en las más pequeñas y remotas) se les induce a comprar los artículos de primera necesidad a precios exageradamente elevados en los almacenes de las mismas. Los trabajadores no pueden evitar la progresiva erosión de sus ingresos e inexorablemente, se ven obligados a incurrir en deudas. Algunos barraqueros prohíben a los trabajadores dejar su centro de trabajo, les pagan en especie en lugar de en dinero e impiden la entrada a la barraca a comerciantes de afuera. Aquellos que terminan la zafra endeudados son forzados a continuar en la barraca hasta saldar sus deudas, o a regresar el siguiente año. De los trabajadores que se quedan, muchos permanecen meses realizando algún trabajo manual hasta que se les permite salir, otros, sólo comprueban como sus deudas se incrementan y no dejan la barraca durante años, si lo hacen. Esta forma de servidumbre por deudas se intensifica particularmente en las pequeñas barracas.

Aun cuando todavía existen algunos “deudores eternos”, sello característico de la era del caucho, la mano de obra permanentemente endeudada ha cedido su predominio a una mano de obra temporalmente endeudada. Las barracas contemporáneas no requieren de una mano de obra permanente. En la actualidad, los mencionados campamentos necesitan de gran cantidad de mano de obra temporal durante la zafra y de cantidades considerablemente más reducidas de trabajadores semipermanentes o permanentes para mantener las instalaciones en la barraca. Podemos afirmar que todos los zafreros que van a las barracas para la zafra, son víctimas del sistema de servidumbre por deudas que se reproduce en las mismas. Aunque no todos los zafreros terminan la zafra endeudados, casi todos los recolectores ven sus ingresos erosionados y su libertad para vender su mano de obra limitada por las deudas incurridas antes y durante la zafra. De las 31'000 personas que viajan a la zafra cada año, estimamos que entre 5'000 y 6'000 son sometidas a trabajo forzoso permanente o semipermanente.

Las únicas protecciones legales con que los trabajadores zafreros cuentan para hacer frente al trabajo forzoso, son las prohibiciones generales establecidas en la Constitución Política Boliviana y en el Código Penal. Es más, a los trabajadores zafreros no les es aplicable la Ley General del Trabajo, aunque los decretos supremos extienden su cobertura a trabajadores temporales, como los cosechadores de caña de azúcar. La ausencia de protecciones legales adecuadas para los zafreros se ve agravada por la inactividad de los gobiernos locales para hacer frente al tema del trabajo forzoso. En algunos casos, incluso la oficina de inspectores toma parte en el cobro de las deudas, a través de su propia autoridad o con la ayuda de la policía local. Los trabajadores zafreros tienen escasa fuerza sindical y por lo tanto no tienen capacidad para responder colegiadamente a los problemas que no son enfrentados por los gobiernos locales. La relación asimétrica entre zafrero-patrón que se reproduce en el interior de las barracas, se refleja en la extremadamente desigual distribución de los ingresos económicos que se generan como resultado de la producción de la castaña.

Hay que señalar los Estándares de Certificación Forestal Voluntaria, que son las normas que permiten a los barraqueros distinguir sus actividades como social y ambientalmente sostenibles, no incluyen el trabajo forzoso. La producción de la castaña en el Norte Amazónico –a diferencia de la explotación forestal o la extracción del palmito– no representa un riesgo para el medio ambiente. Una intervención estratégica en esta rama de actividad podría garantizar para la región y sus habitantes, un desarrollo sostenible, tanto desde el punto de vista social como medioambiental.

El saneamiento de la propiedad de la tierra en el Norte Amazónico constituye una de las iniciativas gubernamentales que afectan positivamente a los trabajadores zafreos - particularmente a aquellos que migran a la zafra desde sus comunidades independientes o comunidades indígenas. En contraste con la acentuada distribución negativa de las ganancias que se da en las barracas, todo parece indicar que las actividades de recolección de la castaña en las comunidades independientes proporcionan mayores beneficios a los trabajadores y una notable disminución de las condiciones coercitivas de trabajo. En las comunidades independientes, cada familia o comunidad suministra el volumen de mano de obra requerida para las labores de recolección evitando recurrir a barraqueros o contratistas para reclutar y supervisar la fuerza de trabajo temporal. A medida que el proceso de saneamiento avance, cada vez más residentes rurales tendrán la posibilidad de depender de la recolección de la castaña en terrenos de propiedad de la familia o de la comunidad. Sin embargo, son acciones que marchan a paso muy lento.

Introducción

En 1986, la explotación boliviana del caucho finalmente llegó a su fin. Tras el desmantelamiento del sistema de subsidios para el caucho natural en Brasil y después de tener que enfrentar una competencia continuada del caucho sintético producido en el exterior, la extracción y procesamiento del caucho - actividad económica que había sostenido al Norte Amazónico boliviano durante casi un siglo - simplemente dejó de ser una actividad rentable. Los efectos de este cambio fueron impresionantes. Desde fines del siglo XIX, la población del Norte Amazónico boliviano había estado concentrada principalmente en las barracas, campamentos en medio de la selva, donde los barones del caucho coordinaban la extracción y procesamiento del caucho natural del árbol *Hevea Brasiliensis*. A través de un sistema férreo de peonaje por deudas que bordeaba la esclavitud, los barraqueros mantuvieron verdaderos ejércitos de sirringueros, que vivían durante todo el año en la barraca. Con el derrumbamiento de la producción del caucho, los barraqueros perdieron su forma de vida así como los medios básicos para apoyar sus actividades. Tan pronto como se produjo esta situación, los sirringueros empezaron a abandonar las barracas en legiones. Muchos de ellos se establecieron en comunidades independientes en las áreas aledañas a las barracas, pero la mayoría se dirigió hacia las ciudades como Riberalta, Guayaramerín y Cobija. Dicha migración invirtió por completo la tradicional distribución geográfica en la región: mientras que en 1976 se registraba en las ciudades una minoría de habitantes provenientes del Norte Amazónico (44%); en el año 2001, casi tres cuartos de la población (71%) era urbana (Assies 2002: 90).

Afortunadamente, el fin de la era del caucho no marcó la ausencia de otras perspectivas económicas en la región. A lo largo del departamento de Pando y en la provincia de Vaca Díez, departamento de Beni se extiende el Norte Amazónico boliviano que cubre un área de más de 100,000 kilómetros cuadrados y que históricamente ha sido cuna de una variedad de industrias extractivas.¹² Si bien la región se caracteriza por sus suelos de baja calidad con sólo un 4% de área cultivada, actualmente en ella se desarrolla la explotación forestal, la extracción del palmito y más importante aún, la producción de la castaña (Bojanic y Kaimowitz 1998: 138).

En efecto, con la producción de la castaña la región se ha recuperado económicamente. El producto natural del árbol de la castaña o nuez del Brasil (*Bertholletia excelsa*) en estado silvestre se presenta cubierto por una cáscara interna y un fruto interior carnoso. Una vez que los frutos son recogidos por los recolectores o trabajadores zafreiros, las almendras en cáscara no procesadas son llevadas a las beneficiadoras o plantas de procesamiento cercanas donde la cáscara interna es retirada y la semilla es pelada y hervida, quedando lista para su embarque al exterior. Allí, las castañas son consumidas solas o mezcladas con otras nueces y en algunos casos en productos de confitería o barras de chocolate.

Tras el colapso del mercado del caucho, aquellos barraqueros que permanecieron financieramente solventes buscaron otras fuentes de extracción forestal. A mediados de la década de 1980, favorecidos por una nueva ola de importaciones británicas y americanas, los barraqueros rápidamente se dieron cuenta de que la recolección y procesamiento de la castaña representaba su opción más prometedora. El boom que siguió fue sorprendente. Entre 1986 y el 2003, el valor de exportación de la castaña se incrementó en un 385%, habiendo subido de 7 millones a 34 millones de US \$, y actualmente representa aproximadamente un 2.5% del valor de la exportación total en Bolivia (Bojanic 2001: 63). En 1997 Bolivia superó a Brasil al convertirse en el principal exportador de castaña en el mundo y actualmente abastece al 73% del mercado mundial. Mientras que la castaña alguna vez fue simplemente una cosecha que los sirringueros realizaban durante los meses de diciembre a marzo cuando no era temporada de extracción del caucho, en la actualidad, es la base de la actividad industrial en el Norte Amazónico boliviano, proporciona empleo al 50% de la fuerza laboral y supone el 75% de la actividad económica en la región (Bojanic 2001, 69; Comisión de Trabajo del Senado 2003:3).

¹² Ocasionalmente se afirma que el Norte Amazónico también incluye la parte norte de la provincia de Iturrealde, departamento de La Paz.

Algunos estudiosos han señalado que el boom de la castaña representa mucho más que una recuperación económica. Stoian (2000) y Bojanic (2001), por ejemplo, sostienen que el incremento de la producción de la castaña ha traído como consecuencia la erradicación del trabajo forzoso en el Norte Amazónico. Para Stoian, si bien los barones del caucho utilizaron la habilitación - adelanto de dinero en efectivo a trabajadores para permitirles el desarrollo de una actividad económica y simultáneamente someterlos a un patrón - como un medio de endeudamiento y de ejercer control sobre su fuerza de trabajo, en el caso de la recolección de castaña, *“la situación se ha revertido a favor de los habilitados,”* ya que los adelantos *“no representan más la base para un permanente endeudamiento.”* Stoian considera que bajo el actual régimen laboral el sistema de habilitación incluye *“ventajas y desventajas para todos,”* y sólo genera como resultado algunos *“casos aislados”* de endeudamiento. Stoian acusa a otros observadores - que continúan denunciando la habilitación como el primer paso hacia un mayor endeudamiento y dominio de los trabajadores - de ser muy ingenuos en su análisis. Manifiesta que: *“Resulta increíble hasta qué punto los estudiosos, en particular aquéllos vinculados a la economía política, tienden a simplificar demasiado la racionalidad que subyace bajo sistemas como el de la habilitación”* (Ibíd:118-119). Bojanic está de acuerdo en gran medida con Stoian al argumentar que las deudas de los trabajadores son *“mayormente descontadas en una temporada”* de manera que éstas *“no se utilizan más para mantener la fuerza de trabajo en la barraca bajo las condiciones dictadas por el patrón”* (Ibíd:100). Para Bojanic, *“el sistema de habilitación rígido como fue practicado durante la era de caucho (sometimiento por deuda) ya no existe,”* sino que ha evolucionado hacia una *“forma más moderada”* que ofrece mayores ventajas para los trabajadores (94).

Las opiniones Stoian y Bojanic son diametralmente opuestas a los resultados de los estudios de campo realizados por DHV (1993), Henkemans (2001) y la Comisión de Trabajo del Senado (2003), que han confirmado la persistencia de relaciones de trabajo forzoso en las barracas durante y después de la zafra, es decir durante el período anual de recolección de la castaña. Analizando los resultados de la cosecha de 1991-1992, DHV encontró que cuando los trabajadores terminan la zafra endeudados,

[e]l trabajador tiene que permanecer en la barraca realizando las actividades que el dueño del establecimiento le asigna. Pero... la barraca actualmente no tiene condiciones para proporcionarle trabajo en forma permanente, ahondando el zafrero su situación anterior de deudor, es decir su deuda crece en lugar de disminuir. Ocurre que ante esa situación tiene que permanecer en la barraca por muchos años o de por vida (23).

Henkemans, después de un exhaustivo trabajo de campo entre 1997-1998, encontró también que las deudas continúan siendo decisivas para la retención forzosa de los trabajadores zafreiros:

El patrón... depende en gran medida de la mano de obra barata. Necesita darles a los trabajadores incentivos para que permanezcan en la barraca o impedir su salida de alguna otra forma, por ejemplo, logrando que ellos se endeuden con él. El sistema de habilitación todavía funciona bien para este propósito, porque la remota barraca permanece casi completamente aislada de los centros urbanos y el patrón puede ejercer un buen control del transporte de los productos extractivos salientes y de la entrada de productos alimenticios. Todo el sistema está basado en hacer que los trabajadores se endeuden con él, o en hacerlos pensar que lo están. En la medida que ese sea el caso, muchos trabajadores no se atreven a salir (92).

En este contexto, resulta sumamente importante incorporar la opinión de los mismos trabajadores. En el año 2000, la Federación Sindical Única de Gomeros y Castañeros de Bolivia (el sindicato de los trabajadores zafreiros) formuló la siguiente queja a la Defensoría del Pueblo:

La entrega de alimentos registrados sólo por el empleador o barraquero y sin ningún control o constancia por nuestra parte, se ha convertido en una forma de endeudamiento progresivo difícil de frenar y casi imposible de pagar si se tiene en cuenta el precio y la falta de control en cantidad de almendra recibida por el empleador o barraquero. La situación se convierte en vergonzosa cuando de esta forma nos retienen en las barracas y no se nos permite pagar en dinero y sólo nos exigen almendra o trabajo.

Tras revisar los elementos disponibles en la materia, Assies (2002) concluye que “*no existen datos convincentes para apoyar el argumento que a menudo se escucha de que, bajo las condiciones existentes, se trata de un sistema relativamente benigno y ‘racional’*” (Ibid:117).

A través de una combinación de trabajo de campo, investigación en los archivos y revisión de literatura, nuestra investigación ha confirmado la existencia de formas de trabajo forzoso. Tras una breve exposición acerca de la metodología utilizada en la investigación, el presente informe documentará de manera detallada el fenómeno antes esbozado. Seguidamente proporcionará el contexto institucional, económico e histórico en el que estas relaciones de trabajo forzoso se han desarrollado y continúan desarrollándose. Finalmente, este estudio presentará algunos estimados preliminares de la población afectada por el trabajo forzoso y una serie de recomendaciones que esbozan algunos posibles medios para afrontar este penoso problema.

1. Metodología

Esta investigación está particularmente centrada en el estudio del trabajo forzoso entre los trabajadores zafreiros, recolectores de la castaña, que viajan a las barracas todos los años en el mes de enero. El trabajo basado en la barraca no es el único medio de recolección de la castaña. Cada año, aproximadamente un 30-35% de la cosecha proviene de comunidades independientes (también denominadas comunidades libres), muchas de las cuales fueron fundadas en las antiguas barracas por los sirringueros cuando sus patrones entraron en quiebra. Diversas razones explican por qué este estudio no investigará la producción de la castaña proveniente de las comunidades independientes. A diferencia del uso de la tierra en las barracas, en las comunidades independientes, ésta pertenece a sus habitantes, quienes disponen de parcelas familiares de 20 a 80 hectáreas en la provincia de Vaca Diez, departamento de Beni, y de 50 a 150 hectáreas en el departamento de Pando. La recolección de la castaña está coordinada por familias que tienen la propiedad individual de parcelas y que dependen de una combinación de mano de obra familiar y ayuda externa pero contratada en el interior de la comunidad. Estudios previos de DHV (1993) y Henkemans (2001) han determinado que en las actividades de recolección realizadas por las comunidades nunca o casi nunca se recurre al peonaje por deudas o a otros métodos coercitivos para asegurar la fuerza de trabajo.

Este estudio tampoco se centrará en las condiciones laborales de las quebradoras, aproximadamente 8,000 trabajadoras - mayoritariamente mujeres adultas - que procesan la castaña recolectada en las beneficiadoras o plantas de procesamiento en las ciudades de Riberalta, Guayaramerín y Cobija. En un estudio anterior de la OIT, Baudoin y Eróstegui (2001) encontraron que si bien las quebradoras tenían problemas a causa de las deudas contraídas en las pulperías (tiendas de suministro de las beneficiadoras), no existía ninguna evidencia de la existencia de trabajo forzoso. Sin embargo, sí especificaron que “[e]s posible que en el trabajo de la zafra de castaña puedan encontrarse algunas formas de trabajo forzoso” (Ibid:71).

El presente documento se centrará en las características laborales de un estimado de 31,000 personas (los trabajadores zafreiros y sus familias) que viajan cada año en el mes de enero a las barracas para la zafra de la castaña. Esta población es geográficamente variada, aunque demográficamente homogénea. Aproximadamente dos tercios de los trabajadores zafreiros provienen de áreas urbanas, concretamente de tres ciudades principales de la región: Riberalta, Guayaramerín y Cobija. El resto de los trabajadores es reclutado en comunidades independientes de las áreas rurales circundantes a los centros urbanos (Assies 2002:103). Si bien no existen estudios publicados sobre la composición étnica de los trabajadores zafreiros, podemos deducir de acuerdo con los datos del censo del 2001, que los trabajadores son predominantemente mestizos, descendientes de inmigrantes trabajadores de caña de azúcar, muchos de los cuales se casaron con miembros de la población indígena originaria de la región. En general, la población indígena constituye aproximadamente el 10% de la población urbana o rural en el Norte Amazónico boliviano, y pertenece a los grupos Tacana, Pacahuará, Ese Ejja, Yaminahua,

Chácobo y Cavineño (Instituto Nacional de Estadística 2001: 59, 63).¹³ Si asumimos que la población de trabajadores zafros refleja aproximadamente esta composición - una suposición generosa, teniendo en cuenta que las comunidades indígenas rurales por lo general se mantienen aisladas y son autosuficientes - podemos concluir que solo una minoría de la mano de obra es indígena.

La investigación desarrollada para este estudio combina las entrevistas realizadas en el campo, con la investigación en los archivos y la revisión de la literatura existente sobre relaciones laborales de los trabajadores zafros. La mayoría de las entrevistas se efectuaron durante una visita a Riberalta en febrero del 2004 y se llevaron a cabo con representantes del sector laboral, industrial y de los gobiernos locales. También se desarrollaron numerosas entrevistas con representantes de la iglesia y de las ONGs que desarrollan acciones en la región, incluyendo al Centro de Estudios Jurídicos e Investigación Social (CEJIS), al Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo (SNV), al Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA) y a Radio San Miguel, una estación de radio de servicio público perteneciente a la iglesia que a menudo aborda aspectos laborales de la región. Mientras que las entrevistas con los líderes indígenas de la Central Indígena de la Región Amazónica de Bolivia (CIRABO) y con los líderes comunales de la Federación de Campesinos de Vaca Diez se centraron en lo que actualmente ocurre en las barracas, las entrevistas con el sector industrial y las autoridades gubernamentales buscaron proporcionar un contexto para las situaciones descritas. También se realizaron entrevistas en La Paz a representantes del Vice-Ministerio de Trabajo y del Vice-Ministerio de Justicia, las dos agencias gubernamentales responsables de hacer frente a los abusos mencionados.

Las entrevistas en Riberalta y La Paz fueron complementadas con la investigación en los archivos y la revisión de la literatura pertinente. En Riberalta, el Inspector local del Ministerio de Trabajo gentilmente pudo facilitarnos una serie de archivos sobre las deudas contraídas por los trabajadores zafros y los contratos que ellos firman antes de la zafra. Representantes de la oficina nacional de la Defensoría del Pueblo proporcionaron una recopilación de quejas y demandas recientes formuladas por trabajadores zafros individuales y sus representantes del sindicato. Afortunadamente, una serie de estudios de campo bastante completos sobre la castaña se han llevado a cabo en el transcurso de los últimos años. En 1993, conjuntamente con el SNV, DHV publicó un estudio en profundidad de 16 barracas situadas a lo largo de los ríos Orthon, Madre de Dios y Beni. En el 2000, Bojanic publicó una reseña sobre esta industria desde una perspectiva comercial detallando cuidadosamente el flujo de capitales, el producto y las utilidades. Un año después, Henkemans publicó un impresionante estudio sobre 73 barracas realizado en 1997. Más recientemente, en el 2003, la Comisión de Trabajo del Senado sobre Asuntos de Género y Generacionales conjuntamente con el CIPCA y el SNV, realizaron una reunión cumbre de dos días con 250 trabajadores zafros y quebradoras que culminó con la conformación de nueve distintos grupos de trabajo, y cuyos integrantes fueron entrevistados.

A través de una combinación de todas las fuentes consultadas, tenemos la posibilidad de proporcionar un panorama de lo que está ocurriendo con los trabajadores en el campo y de los diferentes factores históricos, económicos, e institucionales que les afectan. Por último, cabe indicar que se ha mantenido en el anonimato a las personas entrevistadas que han proporcionado información delicada.

2. Modus Operandi

Lejos de depender de una forma “más moderada” del sistema de habilitación, los barraqueros continúan utilizando las deudas para controlar y retener a los trabajadores zafros en la industria extractiva de la castaña. En realidad, cada fase de la zafra - desde la distribución de los anticipos hasta el pesado de la castaña que los trabajadores recolectan - está encaminada a la creación de deudas que

¹³ Los Tacana –el más grande de estos grupos– cuenta aproximadamente con 3,580 habitantes en todo Bolivia, incluyendo 503 en el departamento de Pando y 1,513 en el departamento de Beni. Los Tacana tienen familias nucleares con un promedio de siete miembros por familia. Instituto Nacional de Estadística 2003; CEJIS 2003: 161.

erosionan los ingresos de los trabajadores y que eventualmente les obligan a realizar un trabajo adicional contra su voluntad y no remunerado.

Para exponer mejor este fenómeno, primero proporcionaremos una visión general de la zafra y luego mostraremos cómo cada fase del proceso - dividido en reclutamiento, recolección y post-recolección - funciona para aislar, controlar y endeudar a los trabajadores.

2.1. *Una Visión General de la Zafra de la Castaña*

Tal como se mencionó anteriormente, las beneficiadoras que procesan la castaña para la exportación reciben la materia prima –la semilla provista de la cáscara interna o nuez en cáscara– de diversas fuentes: las barracas (50-60% del suministro), las comunidades independientes (30-35%), además de los productores brasileños (10-15%) que recolectan la castaña a lo largo de la frontera y la envían a las beneficiadoras en Cobija y Guayaramerín (Bojanic 2001: 64). Si bien los flujos exactos de capital y de productos se presentarán en páginas posteriores, para propósitos del presente acápitemos veremos cómo se realiza la zafra en las barracas.

El proceso de reclutamiento de trabajadores comienza en octubre y dura hasta diciembre. Durante ese tiempo, los barraqueros en las principales ciudades reciben adelantos de las beneficiadoras. Ellos a su vez utilizan ese dinero para contratar directamente a los trabajadores zafreiros o para emplear a contratistas que harán ese trabajo por ellos. En algunos casos, estos contratistas contratarán a sus propios sub-contratistas para que trabajen para ellos. Gran parte del reclutamiento se realiza con trabajadores antiguos, principalmente aquellos que dejaron la zafra el año anterior endeudados (DHV 1993: 6). Algunos barraqueros - particularmente los que tienen negocios pequeños y menos lucrativos - obtienen gran parte de su mano de obra de los residentes permanentes en la barraca, que se encuentran allí debido a las deudas acumuladas o por decisión personal.

Al realizarse la contratación, la gran mayoría reclama y recibe un anticipo también llamado habilito o adelanto, que por lo general es pagado con una combinación de dinero en efectivo y bienes que normalmente alcanzan un valor total de 300 a 1,000 bolivianos (38-128 USD) (Comisión de Trabajo del Senado 2003). En algunos casos, los trabajadores zafreiros que trabajan en las beneficiadoras fuera de temporada (abril a noviembre) pueden recibir estos adelantos a lo largo del año. Un gran número de trabajadores también firma contratos antes de salir, contratos que normalmente estipulan la duración de la zafra, la suma adelantada y el pago que recibirán por caja (23 kilogramos) de castañas recolectadas.

A comienzos de enero, aproximadamente 31,000 personas - 12,500 recolectores, muchos de ellos acompañados por sus familias - viajan a las barracas para la zafra anual. El transporte hacia las barracas puede llevar algunos días, por lo que los trabajadores deberán utilizar una combinación de camiones, omnibuses y botes para llegar a su centro de trabajo. Los gastos de transporte a las barracas, 90% de las cuales están ubicadas en el departamento de Pando, son frecuentemente cubiertos por el barraquero o contratista, aunque los trabajadores deben sufragar estos gastos si no se encuentran presentes en la fecha prevista para la salida.

En la actualidad, existen aproximadamente 250-300 barracas en el Norte Amazónico. Las actuales barracas tienen una diversidad de formas y tamaños y pueden variar en la cantidad de territorio oscilando entre las 5,000 y 70,000 hectáreas. De acuerdo con lo señalado por Henkemans (2001), las pequeñas barracas serían aquellas que producen menos de 2,000 cajas de castaña al año y son administradas por barraqueros que sólo tienen una barraca y que usualmente viven en ese territorio durante todo el año. En este caso, un gran porcentaje de la mano de obra es proporcionado por dos o tres familias que se mantienen permanentemente en la barraca y sólo se complementa con trabajadores zafreiros temporales cuando existe la necesidad de una mayor cantidad de mano de obra. Las barracas grandes, son aquellas que producen más de 2,000 cajas de castaña al año, normalmente cuentan con un número mayor de familias permanentes (en promedio cuatro y a menudo más) y generalmente dependen de una mayor cantidad de mano de obra temporal durante la zafra. Los dueños de las barracas

grandes rara vez viven en ellas y prefieren realizar sus actividades en la ciudad. Finalmente, muchas de las barracas grandes son de propiedad de las beneficiadoras y si bien éstas últimas cuentan con un cierto número de familias permanentes (seis en promedio), por lo general dependen de la mano de obra temporal para cubrir gran parte de sus necesidades. Dichas barracas, integradas en el proceso de producción, no se encuentran habitualmente a cargo de un barraquero, sino que son manejadas por compañías administradoras (Ibíd:53-54).

Independientemente del tamaño de la barraca, la mayoría se sitúa a lo largo de las riberas de los ríos e incluye un conjunto de edificaciones entre las que se encuentran el almacén central, la residencia del barraquero o administrador, las casas de los contratistas y de los residentes permanentes, la tienda de abarrotes (el almacén) y en algunos casos, una pequeña escuela o posta médica. Estos establecimientos generalmente cuentan con parcelas u otras facilidades para la realización de actividades extractivas complementarias o actividades agrícolas, como la explotación forestal o los cultivos de roza y quema. Las pocas embarcaciones que la barraca puede tener, se encuentran atracadas a lo largo de estas instalaciones.

De este conjunto de edificaciones, salen caminos o senderos que llevan al bosque. A su llegada, a cada zafrero y su familia les es asignada un área particular adyacente a estos caminos. Los trabajadores zafreros pasan los tres meses de la cosecha viviendo en los *payoles*, que a menudo ellos mismos construyen o restauran. Cada día, en cuanto se despiertan, los recolectores se dirigen al bosque donde permanecen hasta doce horas identificando árboles de castaña, recogiendo los frutos o cocos del suelo, partiéndolos con machetes y retirando las semillas que contienen en su interior las almendras. Ellos llevan costales de estas almendras en cáscara de regreso a los payoles, donde temporalmente las almacenan. Usualmente, un zafrero que trabaja solo o sin ayuda familiar, puede recolectar hasta tres cajas de castañas al día y si cuenta con la colaboración de su familia puede llegar hasta seis cajas. Cada una o dos semanas, los zafreros se trasladan al centro de la barraca –que algunas veces se encuentra a doce horas de caminata– para dejar las castañas que han recolectado y comprar alimentos y otros suministros. Se mantienen registros de las cajas de castaña que un zafrero recolecta a fin de que éstas puedan ser acreditadas a su cuenta.

En marzo, cuando ya no existen más castañas que recolectar, los trabajadores empiezan a regresar a sus comunidades de origen. Muchos de los trabajadores o sus esposas pasan directamente a trabajar a las beneficiadoras que procesan la castaña que ellos han recogido. Actualmente existen veinte plantas de procesamiento en el Norte Amazónico, diecisiete en Riberalta, dos en Cobija y una en Guayaramerín). Sin embargo, antes de que a un zafrero se le permita salir, el barraquero, administrador o contratista, calculará su cuenta. Si el valor total de las castañas recogidas es mayor que la deuda contraída - adelanto inicial y total de las compras realizadas en el almacén - el zafrero deja la barraca solvente y viaja a Riberalta o a otra ciudad a recoger su paga. Si el trabajador no recolecta suficiente castaña para cubrir sus deudas, entonces se encuentra en una situación totalmente distinta. Tal como fue previamente señalado y tal como será descrito detalladamente en la siguiente sección, generalmente se exige que los trabajadores que terminan la zafra con saldo deudor, paguen sus deudas con trabajo, sea en la barraca inmediatamente después de la zafra o el siguiente año durante la temporada de cosecha.

2.2. Reclutamiento

Dos aspectos del reclutamiento resultan particularmente significativos para el propósito de nuestra investigación: los anticipos concedidos a los trabajadores y los contratos que ellos firman antes de entrar a la zafra. En el primer caso, estos anticipos, anteriormente conocidos como habilitos, sirven supuestamente para posibilitar que los trabajadores puedan participar en la zafra, es decir, para la compra de los equipos y suministros que necesitarán para su trabajo o para dejar dinero a sus familias en su ausencia. Sin embargo, no debemos dejar de lado el hecho de que muchos trabajadores viajan con sus familias o que la gran mayoría decide comprar a crédito el equipo (machetes, costales, etc.) en las mismas barracas y no en efectivo. Ello sugiere que los anticipos cumplen un segundo propósito: endeudar a los trabajadores y someterlos a sus potenciales patrones. Tal como Brass (2002) señala, los

pagos por adelantado sirven para impedir que el trabajador pueda vender libremente su fuerza de trabajo.

Cuando los trabajadores reciben un anticipo, firman un contrato de zafra con su barraquero o contratista¹⁴. Además de estipularse el período de trabajo, la paga por caja de castaña en cáscara y otras condiciones laborales, dichos contratos explícitamente prohíben a los trabajadores vender a terceros la castaña que recolectan. De hecho, los contratos de los zafreros a menudo prohíben explícitamente que los trabajadores dejen la barraca antes de que termine la zafra, incluso cuando el zafrero no tiene ninguna deuda pendiente con la barraca. Un contrato de los años ochenta establece lo siguiente: “en caso de llegar a fugarme pagaré los daños y perjuicios que le ocasionaré *además de* la deuda total que tuviere”. Una disposición similar se puede encontrar en los contratos de zafra de 1999-00 y 2000-01: “En caso que el contratante huya durante el viaje al lugar del trabajo o después de algunos días de trabajo en la zafra, se les buscará y sancionará con recargo de gastos y perjuicios, además de las sanciones de Ley.” En la presente temporada (2003-04) el contrato dispone que si los trabajadores no permanecen en la barraca por el tiempo completo estipulado en sus contratos, ellos pagarán por sus costos de transporte, además de “los daños y perjuicios que ocasionaré.” El contrato de zafra de 1998 es quizás el más impactante: establece que si los trabajadores no permanecen en la barraca por el tiempo completo estipulado en el contrato, serán multados con 100 bolivianos (US \$12.80), *aún en el caso de que se vieran forzados a regresar antes debido a un accidente de trabajo.*

En general, los contratos de los trabajadores zafreros están llenos de multas y otras disposiciones que no hacen sino endeudar más a los trabajadores. Por ejemplo, los contratos de 1999-2000 y 2000-2001 establecen que si un trabajador no se encuentra en el punto de salida de la barraca en el momento previsto, no sólo tendrá que sufragar los costos de su propio transporte, sino que también se le cobrará una multa de 100 bolivianos (US \$12.80). Los contratos de zafra para 1995-96 establecen que los patrones pueden subir los precios de los productos que venden en los almacenes hasta en un 35% más que los precios de la ciudad.

Quizás lo más perjudicial para los trabajadores, es el hecho de que los contratos que firman reconocen la legitimidad de sus deudas y en la mayoría de los casos explícitamente requieren que los trabajadores paguen sus deudas en trabajo y no en efectivo. A continuación señalamos algunos ejemplos de estas disposiciones:

Contrato de zafra 1995-96, Artículo 8: “*En caso que el CONTRATADO tuviera Saldo Deudor al finalizar la zafra lo pagará con trabajo al llegar a su origen o se comprometerá a cancelarlo en la próxima zafra.*”

Contrato de zafra 1998-99, Artículo 6: “*En caso que el CONTRATADO tuviera saldo deudor al finalizar la zafra se quedará hasta cancelar la deuda...En caso de enfermedad será evacuado a Riberalta y se arreglará en la inspección del trabajo, para que pague en la próxima zafra.*”

Contratos de zafra 1999-2000 y 2000-01, Artículo 7: “*En caso que la zafra termine antes del tiempo previsto en el Contrato, por razones ajenas al Contratado y éste quedará con saldo deudor, deberá quedarse en la barraca a trabajar para poder amortizar su cuenta, mientras dure el tiempo del Contrato (3 meses). Si hubiera más saldo deudor, después de este tiempo, quedará para ser amortizado en la siguiente zafra de castaña.*”

Las disposiciones del contrato de zafra 2003-04 son más vagas, aunque igualmente perjudiciales. El Artículo 8 establece que: “*En caso que el Contratado adeude al Contratante se hará un previo convenio consensuado con el Contratante y Contratado de acuerdo a sus posibilidades,*”

¹⁴ Mientras que en la década de 1980, cada barraquero redactaba y utilizaba su propio contrato de trabajo, hoy en día el inspector de trabajo de Riberalta aprueba un solo contrato general de zafra cada año, el mismo que es utilizado por cada barraquero. Durante nuestra investigación logramos recopilar los contratos oficiales de zafra correspondientes a las temporadas 1995-96, 1998-99, 1999-2000, 2000-01 y 2003-04, además de un contrato de zafra de un empleador específico de la década de 1980.

mientras que el artículo anterior dispone que: “*En el momento de regreso el castañero no debe tener ninguna obligación de trabajo.*” Ésta es una manera indirecta de retener a los trabajadores después de la zafra, forzándolos a que cumplan días de trabajo hasta que sus deudas estén saldadas.

Los trabajadores no van a la zafra como individuos independientes cuyos derechos han sido garantizados en sus contratos. Por el contrario, van a la zafra endeudados y habiendo firmado un contrato que les obliga a pagar con su trabajo esa deuda y cualquier otra deuda resultante.

2.3. Recolección

Para cualquier observador externo que visita una barraca durante la zafra, la primera reacción será la de sentirse profundamente afectado por las miserables condiciones de vida de los trabajadores zafreiros. Tras comprobar la situación en la que viven en la barraca Teduzara en el río Orthon, departamento de Pando, Henkemans (2001) señala: “No hay agua potable y su dieta se limita a arroz comprado a crédito al patrón, además de la fruta y la caza que puedan encontrar en el bosque” (93).

La sistemática generación de deudas se logra a través de una serie de mecanismos que incluyen la subvaloración del trabajo, el cobro excesivo por los artículos de primera necesidad y los servicios que les son ofrecidos a los trabajadores, y el aislamiento del mercado externo.

Primero, los barraqueros no proporcionan a los zafreiros las herramientas básicas o los medios para llevar a cabo su labor. A menudo los trabajadores informan que los barraqueros y contratistas les obligan a construir sus propios *payoles*, estructuras dónde viven y donde temporalmente almacenan la castaña que recolectan. En un estudio realizado en el 2003 por la Comisión de Trabajo del Senado, cuatro de los nueve grupos entrevistados señalaron que los patrones a veces o siempre, obligaban a los trabajadores a construir sus propios hogares sin costo alguno para el patrón (Comisión de Trabajo del Senado 2003). Además, tanto DHV (1993: 11) como la Comisión de Trabajo del Senado (2003) confirman que los trabajadores siempre deben comprar sus propios machetes y costales, sea antes de la cosecha o a crédito en la barraca.

Segundo, existen indicios que revelan que una vez el trabajador ha comprado sus propias herramientas y ha construido su propia casa, es continuamente estafado en el peso de la castaña que recolecta. Tras estudiar la cosecha de 1991-1992, DHV (1993: 21) observó que las cajas que supuestamente pesaban 22 kilogramos cuando estaban llenas, en realidad pesaban 26 kilogramos. En otras palabras, cuando los trabajadores dejaban en el almacén central una caja de castañas, recibían el pago por 22 kilogramos y en realidad entregaban 4 kilogramos más gratis. Si consideramos que un zafreiro recolecta tres cajas al día cuando trabaja sólo y hasta seis cajas cuando es ayudado por su familia, los trabajadores zafreiros que laboran solos entregan una caja gratis cada dos días, mientras que los que trabajan apoyados por sus familias entregan una caja gratis por cada día de labor. Tanto Bojanic (2001) como los actuales líderes de la CIRABO¹⁵, han confirmado que dicha práctica continúa hasta hoy en día. Bojanic igualmente menciona que ésta es una importante fuente de ganancia adicional para los barraqueros (Ibíd:101). Los líderes de la CIRABO también insisten en que además de que las cajas son más grandes de lo estipulado, los contratistas sólo permiten a los trabajadores zafreiros depositar las cajas que están rebosando de castañas.

A pesar de que los trabajadores zafreiros no están bien pagados ni equipados para el trabajo que realizan, se les fija de manera sistemática un precio muy alto por los bienes de primera necesidad y servicios que requieren para sobrevivir. El encarecimiento de los precios en las tiendas de suministro de las barracas es una manifestación palpable de esta tendencia. DHV (1993) publicó una lista del incremento promedio por producto vendido en los almacenes de las barracas grandes y medianas durante la zafra de 1991-1992. Mientras que algunos productos básicos como el aceite o el azúcar registraban un incremento de entre el 12% y el 42% respectivamente, otros artículos básicos como la sal (144%), los fósforos (122%) y las balas (104%) alcanzaban niveles exageradamente por encima de los

¹⁵ Central Indígena de la Región Amazónica de Bolivia.

precios de la ciudad (Ibíd:45). Bojanic (2001) calcula que un almacén de tamaño promedio obtiene US \$2,000 mensuales en utilidades. Bojanic igualmente estima, que los contratistas que también participan en la venta de productos alimenticios obtienen de esa actividad unos US \$700 en ganancias durante la zafra. Un observador del CIPCA¹⁶ durante sus visitas de campo a diferentes barracas en 1997, encontró que algunos empleadores prohibían que sus trabajadores cultivaran y cosecharan sus propias parcelas de subsistencia, forzándolos a depender de los suministros que pudieran adquirir en el almacén. Al obligarlos a comprar a crédito a precios exageradamente elevados, los barraqueros limitan considerablemente la cantidad de dinero en efectivo que tendrán que desembolsar a los trabajadores al final de la zafra, pagándoles, en efecto, en especie en lugar de efectivo. Bojanic (2001) también reconoce esta modalidad al declarar que, aparte de ser “*una herramienta administrativa clave para obtener ganancias,*” “*los almacenes juegan un rol esencial en el reciclado de dinero en esta industria*” (Ibíd: 75, 79).

En el caso de las pequeñas barracas propiedad de un barraquero que no cuenta con otras barracas, el alza de los precios alcanza proporciones alarmantes. Las barracas más grandes pertenecen por lo general a barraqueros adinerados que administran varias barracas. Cuando una de esas barracas tiene una mala temporada, las actividades en otras barracas pueden compensar aquellas pérdidas. Las beneficiadoras que son propietarias de barracas también tienen similares beneficios aunque éstas se financian mejor, y las pérdidas generadas en cualquier barraca pueden recuperarse en otras propiedades o durante la etapa de procesamiento en las beneficiadoras. Las pequeñas barracas no gozan de tales ventajas y sus propietarios no pueden equilibrar sus pérdidas con otras actividades. Si tienen una mala cosecha, son los trabajadores zafreiros y sus familiares los que normalmente cubren las pérdidas al tener que comprar los suministros en el almacén a precios excesivos (Pacheco 1992: 194; DHV 1993: 48). En ese sentido, los beneficios obtenidos en los almacenes de la empresa a través de la venta de productos alimenticios básicos, suelen ser importantes para las barracas más pequeñas y sobre todo para las más aisladas, mientras que para las más grandes, propiedad de las beneficiadoras, este negocio no es necesariamente importante o en todo caso al ser menos importante, los precios son menos abusivos. Es decir, la retención de mano de obra a través del mecanismo de las deudas generadas en los almacenes de las barracas suele ser propio de las barracas más pequeñas y remotas.

Además de limitar el acceso de los trabajadores a los mercados externos, algunos barraqueros impiden activamente que estos mercados lleguen a ellos. El representante del Defensor del Pueblo en Riberalta expresa que muchos barraqueros bloquean la entrada a la barraca a comerciantes de afuera. Dado que las barracas habitualmente se hallan bastante distantes de los asentamientos más próximos - entre nueve a dieciséis horas del poblado más cercano por río o por tierra - esto generalmente, no es muy difícil de lograr (Henkemans 2001:59). Aún en el caso de que se permitiera a los comerciantes entrar en las barracas, es poco probable que los trabajadores zafreiros o sus familiares pudieran comprarles algo. Cuando están en el campo, los trabajadores son pagados en especie y la cantidad de dinero en efectivo que reciben durante la zafra es muy pequeña. Ello ha sido documentado por Bojanic (2001), Henkemans (2001), la Comisión de Trabajo del Senado (2003) y más recientemente por algunos dirigentes de la CIRABO. Un trabajador encuestado por Henkemans declaró, “*No está circulando ningún dinero en Teduzara, la economía monetaria no ha llegado hasta aquí*” (Ibíd: 94). En las indicadas barracas dicho aislamiento es tan completo que los trabajadores “*dependen casi totalmente de la asistencia del patrón para sus ingresos, infraestructura, servicios y bienes proporcionados*” (Ibíd:63).

Lamentablemente, los trabajadores no sólo pagan por su comida. Si bien los contratos normalmente estipulan que los servicios de asistencia médica deben ser cubiertos por el empleador, las pruebas revelan que son los trabajadores los que terminan pagando estos gastos. Henkemans (2001) encontró que ese era el caso de las barracas que estudió, donde los gastos de asistencia médica fueron generalmente deducidos de las cuentas de los trabajadores. La autora señala que: “*Estar enfermo significa para los trabajadores falta de ingresos y tener que gastar dinero en las medicinas*” (Ibíd:93). Estudios más recientes han confirmado estos hallazgos. Cuatro de los nueve grupos entrevistados en el

¹⁶ El Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (una ONG).

estudio de la Comisión de Trabajo del Senado (2003) revelaron que los trabajadores zafreros pagaron el total de los gastos de asistencia médica; dos de nueve manifestaron que estos gastos fueron pagados conjuntamente por los zafreros y sus empleadores. Un grupo señaló: *“El trabajador corre con todo el pago en caso de accidente o enfermedad. Él recurre al contratista que le descuenta del sueldo.”*

Además de endeudar a los trabajadores al subvalorar su trabajo e imponerles precios excesivos por los servicios y bienes básicos, los barraqueros y contratistas buscan aislar a los trabajadores y a sus familiares e impedir que tengan acceso a otro trabajo o a productos del mercado. Este aislamiento empieza por mantener ignorantes a los trabajadores respecto a sus deudas: si un trabajador no sabe que está siendo estafado, tendrá muy pocos incentivos para dejar la barraca. En su estudio de Teduzara, Henkemans (2001) encontró que ésta era una estrategia común entre los barraqueros –la mayoría de trabajadores con los que ella estableció contacto no sabía que sus deudas eran tan altas y en algunos casos se estimaba que podrían estar entre US \$ 100-900 (Ibíd:94). Representantes de la Federación de Campesinos de Vaca Diez insisten que ello continúa siendo así: *“el trabajador nunca revisa la cuenta - sólo aparece cuando quiere irse”*. Tal como Henkemans observa, la manipulación de estos libros de cuentas por los empleadores es un valioso indicador del control que ejercen los mismos sobre los trabajadores (Ibíd:87).

Aún si los trabajadores descubrieran que están acumulando deudas que no dejan de incrementarse, es poco probable que pudieran hacer algo para evitarlo. Tal como fue señalado anteriormente, los trabajadores zafreros tienen explícitamente prohibido dejar la barraca en cualquier momento durante la zafra, sin importar si tienen o no una deuda pendiente con sus patrones. Cuando los trabajadores y sus familiares logran escapar sin haber saldado sus deudas, es conocido que los empleadores hacen uso de la policía local para capturarlos y encarcelarlos. El representante del Defensor del Pueblo en Riberalta manifiesta que él ha visto tres de estos casos en el último año. Esta afirmación ha sido confirmada por representantes de la ONG CEJIS. Un Capitán de la comunidad indígena Tacana informa que un miembro de su comunidad fue encarcelado por deber el equivalente a veintisiete cajas de castañas. Tal como se mostrará más adelante, todo indica que ciertos funcionarios regionales están implicados en estas detenciones.

Los trabajadores que no registran deudas tampoco pueden dejar la zafra libremente. Henkemans informó que los trabajadores no dejaban la zafra por miedo a las represalias de las que pudieran ser objeto por parte del patrón; otros expresamente señalaron que, cuando intentaron salir, el barraquero había *“pretendido que tenían deudas con él”* (Ibíd:89). Sin embargo, es importante señalar que los trabajadores zafreros que dejan la barraca antes de lo programado, corren el riesgo de que no se les pague. Si un trabajador ha recolectado suficiente castaña para cubrir sus deudas, normalmente el excedente sólo le es pagado a su regreso a la ciudad. Lo que no ocurrirá si deja la barraca en malos términos con su empleador.

Algunos trabajadores no pueden dejar la barraca ni siquiera cuando la zafra ha terminado. Aunque los contratos típicamente establecen que el transporte a y desde la barraca debe ser proporcionado por el barraquero o contratista, los trabajadores encuentran que una vez que la zafra ha terminado, sus empleadores a menudo retrasan su retorno a la ciudad forzándoles a gastar lo poco que han ganado en comida y suministros adicionales. *“Los sacan cuando les da la gana,”* señala un observador. Bajo estas circunstancias, muchos trabajadores deciden pagar su transporte a casa, gastando el escaso dinero que han obtenido al final de la zafra. El estudio de la Comisión de Trabajo del Senado (2003) muestra que ésta es una situación bastante común - ocho de los nueve grupos entrevistados señalaron que los trabajadores zafreros por lo general, pagan sus costos de transporte a casa. *“Prácticamente nos mantienen arraigados en las barracas o centros castañeros,”* puntualizó un grupo de zafreros en una queja planteada a la Defensoría del Pueblo.

Un barraquero ejerce un control total sobre la facultad de los trabajadores de vender su mano de obra o los productos resultantes de ésta. Ello lo logra, evitando que los trabajadores recurran a otros mercados, restringiendo la entrada de comerciantes de afuera y negándoles a los trabajadores la posibilidad de comerciar con ellos. No puede subestimarse la importancia de estos aspectos en el funcionamiento exitoso del sistema de servidumbre por deudas. Henkemans señala que precisamente el

aislamiento de las barracas es lo que les permite retener a la mano de obra de manera imperativa: “*El sistema del habilito todavía funciona bien [para los trabajadores endeudados] porque la barraca remota permanece casi completamente aislada de los centros urbanos y el patrón puede ejercer un buen control del transporte de los productos extractivos salientes y de la entrada de productos alimenticios*” (Ibíd:92). Ciertamente, el estudio de Henkemans sobre las distancias de las barracas a los poblados más cercanos ha demostrado que donde no era posible el aislamiento, las barracas simplemente no podían funcionar. En su muestra de 73 barracas, uno puede apreciar que cuanto más cerca está la barraca del poblado más próximo, más probabilidades tiene de que se trate de una barraca en transición: una barraca que se encuentra en proceso de convertirse en una comunidad independiente administrada por los ex-zafreros y no por un barraquero (Ibíd:59).

La mano de obra subvalorada, los precios elevados de los bienes y servicios básicos y el completo aislamiento respecto de los mercados del exterior actúan en conjunto y se combinan sistemáticamente para endeudar y controlar a los trabajadores, acciones que posteriormente contribuirán a su retención forzosa en las barracas. Mientras que las dos primeras sirven para crear una deuda sobre el papel, la última garantiza que el trabajador no perciba que está siendo estafado y si se da cuenta, asegura que no pueda acceder a ningún producto o mercado laboral que le permitiría dejar esta situación de empleo explotadora.

2.4. Post-recolección

La más flagrante evidencia del trabajo forzoso puede encontrarse examinando lo que ocurre después de la zafra. En la mayoría de los casos - los estimados oscilan entre el 75% y el 90% - los trabajadores terminan la zafra sin tener que recibir ni deber nada, o con un pequeño balance o saldo positivo. Sin embargo, el terminar con un saldo a favor no garantiza que al trabajador le haya ido bien.

En primer lugar, aquellos que terminan con saldos positivos no necesariamente los reciben. Los trabajadores informan que a menudo es extremadamente difícil recibir sus saldos del barraquero o contratista una vez que han regresado a la ciudad –lugar previsto para que se les pague. Representantes de la Defensoría del Pueblo señalan que éste, es el reclamo más frecuente de los trabajadores respecto de sus empleadores. Efectivamente, el Inspector regional del Ministerio de Trabajo en Riberalta afirma que él ha recibido aproximadamente ochenta de tales quejas de los trabajadores en los primeros cuatro meses desde su llegada en octubre del 2003. Siete de los nueve grupos entrevistados en el estudio realizado en el 2003 por la Comisión de Trabajo del Senado señalan que se sentían “insatisfechos porque [los empleadores] no les pagan lo que les deben.” Los trabajadores también se quejaron de que en repetidas ocasiones habían tenido que cubrir sus gastos de viaje a la ciudad para recoger su paga (Comisión de Trabajo del Senado 2003). Un representante de la CIRABO insistió que a aquellos trabajadores zafreros que les había ido relativamente bien y que terminaban con un saldo de 1,000 bolivianos o más, encontraban particularmente difícil cobrar el íntegro de su paga.

Gran parte del problema de la falta de pago recae en la brecha de responsabilidad existente entre el barraquero o administrador de la compañía que dirige la barraca y el contratista que es el que habitualmente contrata directamente a los trabajadores zafreros. Cuando el contratista no tiene el dinero para pagar los salarios de los trabajadores, generalmente culpa al barraquero o al administrador de la barraca. Éstos a su vez insisten que si el contratista ha gastado de manera inapropiada los salarios de los trabajadores, esto es de su entera responsabilidad. Bojanic (2001) ha señalado que tanto esa falta de pago, como la estafa en el peso de la castaña recolectada, son una fuente importante de ganancia adicional para los patrones (Ibíd:101).

En segundo lugar, aquellos trabajadores a los que se les paga, generalmente no están bien pagados. Mientras que Bojanic (2001:79) calcula que las familias de zafreros reciben US \$500-600 después de deducir costos, otras estimaciones parecen sugerir que él está sobrestimando los ingresos del zafrero. Henkemans (2001), por ejemplo, cita que algunos ingresos de los trabajadores zafreros pueden llegar a US \$120, pero manifiesta que esta cantidad es pagada “en arroz, comida enlatada y otros utensilios” (89). Igualmente, los trabajadores zafreros entrevistados por la Comisión de Trabajo del

Senado (2003) señalan un ingreso total correspondiente a los tres meses de trabajo, de 700 a 1,800 bolivianos (US \$90-230) informando que gran parte del referido ingreso se paga en comida u otros bienes, no en dinero en efectivo. La inmensa mayoría de los ingresos del zafrero parecen estar dedicados casi exclusivamente a las necesidades de subsistencia básicas de ellos y sus familiares. Bojanic (2001) confirma este hecho y estima que para el 90% de los trabajadores zafreros la posibilidad de utilizar sus ingresos para el ahorro o la inversión es “*insignificante*” (Ibid:83).

Dependiendo de la temporada, el tamaño de la barraca y las circunstancias individuales, entre el 10 y el 20% de los trabajadores zafreros terminan la cosecha endeudados. En algunos casos, si la deuda es bastante pequeña o el barraquero o contratista lo suficientemente generoso, el trabajador y su patrón llegarán a un acuerdo de pago para que el trabajador salde su deuda en el transcurso del año. A menudo, para asegurar el pago, el patrón embargará o confiscará alguna posesión valiosa del trabajador como su rifle de caza (rifle de salón) hasta que la deuda sea cubierta. Los líderes indígenas de la CIRABO manifiestan que a algunos de los miembros de su comunidad les han retenido todas sus posesiones - desde sus rifles de caza hasta sus camas - a causa de las deudas. Algunos ex-zafreros señalaron que existe una marcada desventaja cuando se pagan las deudas en efectivo. Tal como ellos explicaron, los patrones ocasionalmente agregan un “interés” a la cantidad adeudada si la deuda va a ser reembolsada en efectivo.

Para los patrones es más común obligar a los trabajadores a pagar sus deudas con trabajo y no con dinero en efectivo. Esta práctica ha sido confirmada por representantes de la Defensoría del Pueblo, CIPCA y Henkemans (2001), quienes advirtieron como un patrón consistente el hecho de que los cosechadores acumulen deudas y luego se sientan obligados a trabajar para deshacerse de ellas, sea permaneciendo en el bosque durante más tiempo que el previsto o prometiendo trabajar para el mismo contratista en la próxima cosecha. Esta última - la promesa de regresar para la siguiente zafra - es quizás la manera más popular de cancelar sus deudas con trabajo. Dicha costumbre, además de haber sido específicamente estipulada en muchos contratos anteriores con trabajadores zafreros, ha sido documentada por Pacheco (1992: 206), DHV (1993:7), Henkemans (2001:103) y Bojanic (2001), quienes citan como una obligación del trabajador el pagar sus deudas con trabajo durante la próxima zafra, como una de las reglas extraoficiales del habilito. Algunas veces, los patrones se asegurarán que el trabajador regrese reteniendo en la barraca, entre zafras, sus más valiosas posesiones.

Sin embargo, aún más problemático es, cuando los patrones exigen que los trabajadores zafreros y sus familiares no dejen la barraca hasta que todas sus deudas estén cubiertas. En estos casos, los barraqueros o contratistas obligan a los trabajadores a efectuar el trabajo de mantenimiento de la barraca - como la limpieza de caminos y la reparación de las instalaciones - o la realización de otras labores agrícolas. Esta retención forzosa de los trabajadores ocurre desde el inicio del boom de la castaña. Tras estudiar la zafra de 1991-1992, DHV (1993) observó que éste era un fenómeno “casi generalizado” y que los empleadores utilizaban las deudas “*para disponer de mano de obra y emplearla eventualmente en las actividades agrícolas, el cuidado del ganado, la limpieza de los chacos y otras*” (Ibid:8, 25). Más recientemente, los trabajadores han empezado a denunciar esta práctica. En el año 2000, la Federación Sindical Única de Gomeros y Castañeros de Bolivia (el sindicato de zafreros) formuló la siguiente queja a la Defensoría del Pueblo: “[l]os empleadores nos retienen en las barracas y no nos permiten pagar [nuestras deudas] en efectivo, ellos sólo nos exigen trabajo o castañas.” Quejas similares fueron recibidas por la Comisión de Trabajo del Senado (2003) en las que los trabajadores explicaron que al final de la zafra las deudas debían ser pagadas “con otra clase de trabajo.” Aun cuando las labores post-zafra son pagadas a los trabajadores por jornal, actualmente establecido en 25 bolivianos (US \$3.20) sin incluir la comida, éstos a menudo se quedan durante meses después de la zafra y a veces permanecen en la barraca hasta la próxima cosecha. En el 2001, el sindicato de trabajadores zafreros escribió: “*Los hacen trabajar hasta el cansancio, hasta cuando les dé la gana o a veces hasta cuando empieza la nueva zafra de almendra*”.

Lamentablemente, algunos trabajadores comprueban como sus deudas no hacen más que incrementarse durante el trabajo post-zafra. Cuando un trabajador es forzado a quedarse en la barraca después de la zafra, su familia generalmente permanece con él. Si bien los costos de consumo del zafrero siguen siendo los mismos, todavía requiere comprar sus suministros en el almacén de la barraca,

con lo que comprueba que sus ingresos son seriamente recortados, pues el jornal post-zafra (actualmente establecido en 25 bolivianos) representa a lo sumo una tercera parte de lo que un zafrero normalmente ganaría durante la cosecha¹⁷. A través de este sistema de trabajo post-zafra, lo que empieza como una deuda, se convierte en un ciclo permanente de endeudamiento que fuerza a los trabajadores supuestamente temporales a permanecer indefinidamente en la barraca.

Si bien Stoian insiste en que las deudas incurridas en la cosecha de la castaña “*no representan más la base para un permanente endeudamiento,*” en la literatura consultada pueden encontrarse muchas evidencias de esta situación (118). En su estudio de Teduzara, Henkemans (2001) observó que trece familias vivían como residentes permanentes en la barraca. De esas trece familias,

Unas cuantas familias recientemente asentadas llegaron a la barraca hace menos de cinco años como zafreros. Ellos no tuvieron éxito en acabar la estación de zafra de castaña con un excedente de ingresos y tuvieron que permanecer en la barraca para pagar sus deudas al patrón... No tienen intenciones de quedarse y abrigan la esperanza de poder dejar la barraca dentro de un año (88).

Representantes de la CIRABO insisten en que estos mismos procesos se reproducen actualmente. Ellos citan a varios casos específicos de endeudamiento permanente, incluyendo el de Manuel Rodríguez Quispe (nombre cambiado), un zafrero en la barraca Pueblo Libre (nombre cambiado) en el río Beni, provincia de Madre de Dios, departamento de Pando.¹⁸ Manuel se ha pasado los últimos ocho años en la barraca Pueblo Libre trabajando para saldar una deuda que no ha podido pagar. Al parecer, otras diez o doce familias de trabajadores zafreros se encuentran en la barraca Pueblo Libre bajo similares circunstancias. Los líderes de la CIRABO también mencionaron el caso de José Paniagua (nombre cambiado), un zafrero que ha permanecido en la barraca La Molina (nombre cambiado), en el río Manupare, provincia de Madre de Dios, departamento de Pando, durante los últimos veinte años. José fue a las barracas durante la época del caucho, se convirtió en deudor y desde ese entonces no le ha sido posible saldar aquellas deudas. Como deudor, a él sólo se le permite dejar la barraca para breves visitas a la ciudad. Otros observadores han confirmado el hecho de que muchas de las tradiciones de peonaje por deudas que caracterizaron el trabajo en la barraca durante la era de caucho continúan existiendo. Tanto un abogado del CIPCA, como también un alto dirigente de la Federación de Campesinos de Vaca Diez, han señalado que en algunos casos las deudas de los zafreros son heredadas por sus hijos.

En suma, aunque los deudores permanentes - en contraste con los deudores temporales - ya no son comunes, todavía existen, particularmente en las pequeñas y aisladas barracas que no cuentan con otros recursos para pagar por el mantenimiento de sus instalaciones durante todo el año. En realidad, la mano de obra permanente, en su mayoría endeudada, continúa representando un pequeño porcentaje del total de la fuerza de trabajo en la zafra. DHV (1993) calcula que la mano de obra permanente constituyó el 17% del total de la fuerza de trabajo en la zafra de 1991-1992. Henkemans (2001) encontró que del total de la muestra de población rural considerada en su estudio sobre el Norte Amazónico, 6% eran residentes permanentes en las barracas (58).

Sin embargo, no debemos centrar nuestra atención únicamente en el número preciso de trabajadores permanentemente endeudados que se registran en las barracas actuales. Pacheco (1992) explica que aún cuando existen todavía algunos “deudores eternos”, sello característico de la era de caucho, la mano de obra permanentemente endeudada ha cedido su predominio a una mano de obra temporalmente endeudada que todavía se somete a condiciones de servidumbre por deudas. Las barracas contemporáneas, al no tener que combinar la recolección de la castaña con la producción del caucho, no requieren de un gran volumen de mano de obra permanente, pero sí de una gran cantidad de mano de obra temporal durante la zafra y después, de cantidades pequeñas de mano de obra semipermanente o permanente para mantener las instalaciones en la barraca.

¹⁷ Un ex-zafrero señaló que cuando los trabajadores comienzan la cosecha con una deuda, a ellos no se les paga la caja de castaña al precio de ese año, sino al precio por caja del año en el que incurrieron en la deuda.

¹⁸ Para su protección, todos los nombres de los trabajadores han sido cambiados.

3. Estimados de población

Podemos afirmar que todos los zafreros que van a las barracas para la zafra participan en sistema general de servidumbre por deudas que se reproduce en las barracas. Aunque no todos los zafreros terminan la zafra endeudados, casi todos los recolectores ven sus ingresos erosionados y su libertad para vender su mano de obra limitada por las deudas incurridas antes y durante la zafra.

Que es el número de personas involucradas en la zafra y en su sistema de endeudamiento? Existe una variedad asombrosa de estimados acerca del número exacto de trabajadores zafreros que se dirigen a las barracas cada año. Los estimados fluctúan entre los 5,800 (Bojanic 2001: 79) hasta un estimado de 17,000 zafreros calculado por un trabajador (Comisión de Trabajo del Senado 2003). La situación se complica aún más si consideramos que muchos trabajadores zafreros cuando se dirigen a las barracas traen consigo a sus familias, que a menudo ayudan en la recolección. Nuevamente, encontramos una variedad de posibles estimados para este escenario, desde el de Bojanic (2001:79) que es de 3,600 familias, el de Pulso Semanario con un estimado de 8,000 familias (Espinoza 2003: 482), hasta un número de 15,000 familias que es el estimado más común respaldado por la Comisión de Trabajo del Senado (2003), la oficina de inspectoría del trabajo en Riberalta y la gerencia general de ABAN/CADEXNOR (la asociación de propietarios de beneficiadoras). Similar a la estimación de Henkemans (2001) de 12,500 “recolectores o familias”, este estudio utilizará como estimado para la población total de trabajadores zafreros la cifra conservadora de 12,500 zafreros, la mitad de los cuales irían acompañados por sus familias¹⁹. Si cada familia tiene cuatro miembros activos: un trabajador zafrero y otros tres que lo ayudan en la recolección y otras actividades relacionadas, se alcanza un total de más que 31,000 zafreros o miembros de su familia comprometidos en el sistema de peonaje por deudas descrito en este estudio (Cuadro 1):

Cuadro 1. Estimado de zafreros y miembros de su familia en la zafra

Número de zafreros que trabajan solos	6,250
Número de zafreros que trabajan con su familia	6,250
Número de miembros de la familia	18,750
Número total de zafreros y miembros de la familia sometidos al peonaje por deudas en la barraca	31,250

Cual es el número de trabajadores que terminan la zafra endeudados y que serán probablemente forzados a trabajar en otras tareas de la barraca o en la siguiente zafra. Algunos estudios publicados se han aventurado a efectuar tales cálculos. DHV (1993: 43) estima que no más del 10% de los trabajadores terminan la zafra endeudados. Otros han elaborado proyecciones muy superiores a ésta. Por ejemplo, tanto la inspectoría de trabajo de Riberalta, como también un alto dirigente de la Federación de Campesinos de Vaca Diez han establecido que durante algunas zafras, hasta el 50% de los trabajadores terminan endeudados. El personal de la Radio San Miguel, una estación de radio fundada por la iglesia que informa sobre aspectos laborales de Riberalta, estima que durante una zafra típica, un cuarto de los recolectores de castaña termina la temporada. En realidad, el único estimado que resultó inferior a lo declarado por DHV fue el de ABAN, cuyo gerente general señaló que un máximo de cinco de 150 trabajadores (aproximadamente un 3%) no cubría sus deudas al final de la zafra.

¹⁹ En una región en la cual la familia promedio tiene por lo menos de cuatro a cinco miembros en edad de trabajar se alcanzaría un total de 75,000 personas cada año –cerca a la mitad del total de la población de todo el Norte Amazónico que es de 168,946 habitantes (PNUD 2003:50 citando al Censo del 2001 del Instituto Nacional de Estadística).

Sobre la base de esta variedad de estimados, podemos elaborar tres distintas proyecciones para calcular el número de trabajadores zafreos y miembros de la familia que terminan la zafra endeudados. Estas proyecciones serán divididas en rangos. Así consideraremos un rango bajo, un rango medio y un rango superior, correspondiendo estos respectivamente, a un 5%, 10% y 15% de zafreos y miembros de su familia²⁰ que terminan la zafra endeudados (Cuadro 2). Tal y como se puede apreciar en el Cuadro 2, en el rango medio se tiene un estimado de 3,125 zafreos y familiares que terminan la zafra como deudores, un grupo que es muy probable que sea retenido por la fuerza para realizar un trabajo adicional después de la zafra o en la temporada siguiente.

Cuadro 2. Estimación de trabajadores endeudados al final de la zafra

	Rango Bajo Estimado	Rango Medio Estimado	Rango Alto Estimado
Porcentaje de trabajadores zafreos que terminan la zafra endeudados	5%	10%	15%
Número de trabajadores zafreos que terminan la zafra endeudados	625	1,250	1,875
Número de miembros de la familia que trabajan, cuyo jefe de familia termina la zafra endeudado	938	1,875	2,813
Total de trabajadores zafreos y sus familias que terminan la zafra endeudados	1,563	3,125	4,688

Por fin, no debemos olvidar que existe un cierto número de trabajadores que comienzan la zafra como residentes permanentes en la barraca, que han permanecido allí por las deudas contraídas, las deudas heredadas o por voluntad propia. Tal como ha sido documentado por Henkemans (2001) y Urapotino (2003) y confirmado por representantes de la CIRABO, esta población es especialmente propensa a contraer deudas. Resulta particularmente complejo estimar la población actual de residentes permanentes en las barracas. Cabe indicar que sólo dos estudios, el de DHV (1993) y el de Henkemans (2001) proporcionan alguna información cuantitativa sobre el tema.

Nosotros utilizaremos tres distintas fuentes (directas o indirectas) de información para calcular tres diferentes estimados acerca del número de residentes permanentes en las barracas. DHV (1993:8) estima la proporción de mano de obra permanente y de mano de obra temporal en su estudio de la zafra de 1991-1992. Según DHV, aun cuando la mayoría de la fuerza de trabajo destinada a la zafra (83%) fue proporcionada por los trabajadores zafreos que temporalmente migraron a las barracas, un 17% correspondió a los residentes permanentes en las barracas. Si reducimos esta proporción en 5% para explicar la creación de comunidades independientes y la aplicamos a nuestro estimado de base de 12,500 zafreos, un simple ejercicio algebraico nos muestra que actualmente existirían 1,868 residentes permanentes en las barracas. Para proporcionar estimados basados en información más reciente, podemos atenernos al estudio de Henkemans (2001) sobre la zafra de 1997-1998. De la muestra de población de Henkemans - consistente en miles de residentes rurales en el Norte Amazónico - 6% eran residentes permanentes de una barraca (de propiedad del barraquero o administrada por una beneficiadora) (Ibíd:58). Dado que la muestra de población de Henkemans (2001) era bastante importante, podemos utilizarla para extrapolar el número total de residentes permanentes en las barracas de hoy en día. De las 168,946 personas que residían en el Norte Amazónico en el 2001, un poco más de un cuarto (29%) vivía en las áreas rurales (Assies 2002:90; PNUD 2003: 50). Si el 6% de esos individuos fueran residentes permanentes en las barracas actuales, dicho porcentaje nos daría un total de 2,940 residentes permanentes en las barracas. Aunque ambos cálculos son bastante generales, la similitud entre las dos cifras otorga cierto grado de credibilidad. Así, podemos afirmar con un cierto

²⁰ En estas proyecciones, igualmente se incluyen a los miembros de la familia, ya que cuando los zafreos, como resultado de las deudas contraídas, son obligados a desarrollar un trabajo adicional, se espera que sus familias permanezcan con ellos por el periodo de tiempo asignado.

grado de seguridad que existen aproximadamente entre 2,000 y 3,000 residentes permanentes en las barracas.

Cuadro 3. Resumen de los estimados de población sometida a servidumbre por deudas

Número de trabajadores zafros y miembros activos de la familia que viajan a la zafra	31, 250
Número de trabajadores zafros y miembros activos de la familia que terminan la zafra endeudados	3,125
Número de trabajadores permanentes en las barracas en el Norte Amazónico	2,500 ²¹

En términos generales, debemos remarcar que nuestro este estimado debe ser cauteloso no sólo respecto al número de trabajadores zafros, sino también en referencia al porcentaje de éstos que van acompañados por sus familias. Sin embargo, la población afectada por las relaciones de trabajo forzoso durante la zafra anual de la castaña es indiscutiblemente importante (Cuadro 3). Sobre la base de supuestos conservadores, se pueden extraer en conclusión los siguientes estimados. Cada año, aproximadamente 31,250 personas - trabajadores zafros y miembros activos de su familia - viajan a la zafra. Aunque estos individuos pueden incrementar o reducir las deudas en distintos grados, todos sufren en diversos niveles de la pérdida de libertad al entrar a trabajar en la barraca y todos son testigos de la erosión de sus ingresos a través de las prácticas laborales y formas de endeudamiento prevalentes. De esta población generalmente afectada por el peonaje por deudas en la barraca, entre 5'000 y 6'000 personas que terminan la zafra endeudados o que ya son residentes permanentes en las barracas. Estos individuos tienen altas probabilidades de realizar un trabajo forzoso temporal, permanente o semi-permanente, además de su trabajo regular durante la zafra.

4. Marco Legal

Como referencias históricas en lo que se refiere al marco legal del trabajo forzoso, podemos citar una Resolución del 29 de agosto de 1825 y una Orden del 17 de julio de 1826, en las cuales se ponen límites al abuso relacionado con la explotación de indígenas y se declara la abolición del “*pongaje*” y la “*mita*”, cuya práctica sin embargo no fue definitivamente abolida hasta mucho después, y cuyo antecedente explica el arraigo de estas prácticas en la mentalidad colectiva, cuya connotación de discriminación racial y étnica tiene un fuerte impacto en las relaciones laborales actuales.

Respecto a la prohibición del trabajo forzoso, Bolivia sólo ha ratificado el Convenio 105 de la OIT sobre la erradicación del trabajo forzoso y no ha ratificado el Convenio 29 de la OIT en contra del trabajo forzoso. En octubre del 2002, el Ministerio de Trabajo redactó una propuesta de ley para ratificar este convenio, pero no fue aprobada por falta de voluntad política. El que nuevamente se presente y apruebe un proyecto de ley para la ratificación del Convenio 29, podría ser parte de un nuevo esfuerzo conjunto para erradicar el trabajo forzoso en Bolivia.

Por lo que se refiere al cumplimiento de los objetivos de los Convenios de la OIT 29 (1930) y 105 (1957), la Constitución Política del Estado de Bolivia de 1967, en su artículo 5 explícitamente establece que: “*Ninguna forma de servidumbre será reconocida [como legítima] y a nadie se le obligará a realizar sus servicios personales sin su pleno conocimiento y la remuneración apropiada. Los servicios personales pueden exigirse sólo cuando las leyes así lo permiten.*” Asimismo, el artículo 291 del Código Penal establece que: “*El que reduce a una persona a la esclavitud o a un estado análogo será sancionado con una pérdida de libertad de dos a ocho años.*” La única forma de trabajo

²¹ Aunque nuestro estimado de residentes permanentes en la barraca es de 2,000 a 3,000 trabajadores, la cifra de 2,500 puede ser utilizada aquí para una mayor claridad.

obligatorio establecida en la legislación boliviana es la que se incluye en la ley contra la violencia doméstica, y que establece la posibilidad de realizar un servicio a la comunidad como una alternativa a la sanción de multa o al arresto.

Además de las prohibiciones generales establecidas en la Constitución Política del Estado y en el Código Penal, las protecciones más estrictas son las incluidas en la Ley General de Trabajo del 8 de diciembre de 1942. Entre otros aspectos, la ley prohíbe el enganche - adelanto de dinero en efectivo para someter a trabajadores a un patrón - y encarga a las autoridades correspondientes la creación de oficinas de contratación que reemplacen al contrato de enganche. Específicamente, el artículo 31 de la Ley General del Trabajo establece que:

“El contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual. Sólo el Estado podrá en lo sucesivo actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche”.

Adicionalmente, la decimocuarta cláusula del Decreto Supremo N° 20255 de 24 de mayo de 1984 explícitamente prohíbe *“la contratación de trabajadores por enganchadores, oficinas privadas de contratación y otros intermediarios”*, y establece que el Estado debe organizar servicios de contratación gratuitos bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

En todo caso, lamentablemente, mientras los cosechadores de caña de azúcar - trabajadores temporales similares a los trabajadores zafreros de la castaña - están contemplados en ambas medidas, los zafreros de la castaña no están en ninguna. El primer artículo del Decreto Supremo N° 20255 explícitamente dispone que ese decreto sólo se aplica a los cosechadores de algodón y de caña de azúcar, sin hacer mención alguna a los recolectores de castaña. De la misma manera, a los cosechadores de algodón y de caña de azúcar, por medio del Decreto Supremo N° 19524 del 26 de abril de 1983, les es aplicable la Ley General del Trabajo; sin embargo, los trabajadores zafreros de castaña permanecen excluidos de toda protección, aun cuando el Viceministerio de Trabajo actualmente está trabajando en una propuesta de Decreto Supremo para que les sea aplicable la Ley General del Trabajo (Rosario Baptista 7 de febrero 2004, asesora del Viceministro de Trabajo). Hasta la fecha, los zafreros sólo se encuentran protegidos por las prohibiciones generales contra del trabajo forzoso contempladas en la Constitución Política del Estado y en el Código Penal, careciendo de protecciones más específicas de las que disfrutaban la mayoría de los trabajadores.

5. Contexto del Trabajo Forzoso

Las relaciones de trabajo forzoso actualmente observadas en el Norte Amazónico se han desarrollado en un contexto institucional caracterizado por la falta de estrictos códigos de trabajo, la ausencia de una activa intervención gubernamental y la debilidad de los sindicatos laborales organizados que supuestamente representan los intereses del zafrero. Estas fuerzas son legados que persisten desde la era del caucho.

5.1. Ausencia de Intervención Gubernamental

El gobierno boliviano requiere de un esfuerzo global para combatir efectivamente el trabajo forzoso en el Norte Amazónico. Para empezar, la presencia gubernamental en la región - al menos en relación con los aspectos laborales - es mínima. Riberalta y Guayaramerín tienen cada una un Inspector del Ministerio de Trabajo, y Cobija, la capital del departamento de Pando, tiene un Inspector y dos o tres funcionarios del Ministerio como personal de apoyo. Al efectuar un comentario sobre la eficacia de las instituciones estatales de la región del Norte Amazónico, un representante de la Defensoría del Pueblo declaró que, “no tienen recursos ni formación y a veces ni les interesa meterse en este problema”. En su estudio sobre desarrollo humano en la región, el PNUD (2003) llega a la misma conclusión general: “Las instituciones estatales tampoco han jugado un rol importante, dejando esferas tan delicadas, como por ejemplo la justicia, a la autorregulación” (18).

Además, existen pruebas de que algunas instituciones gubernamentales presentes en la región, más bien facilitan la retención forzosa de los trabajadores a través del peonaje por deudas. Una entrevista con un Inspector de Trabajo de la región reveló que mantiene extensos listados de trabajadores “fugitivos”, que recibieron los adelantos pero nunca llegaron a la zafra. Los más recientes de estos documentos incluyen los nombres de 140 personas calificadas como de “malintencionadas” que aceptaron los adelantos, pero que no se presentaron al trabajo. No obstante, las tareas del Inspector de Trabajo no se limitan al control de los fugitivos, también tienen listados de los trabajadores que han incurrido en deudas durante la zafra y que de alguna manera dejaron la barraca todavía debiendo a sus patrones. Uno de estos listados incluye los nombres de catorce ex-zafreros de una importante empresa castañera, quienes después de la zafra 2002-2003, terminaron debiendo a su contratista una suma que fluctuaba entre los 132 y los 788 bolivianos (US \$17 a 101).

Otro contratista firmó un poder legal a nombre del Inspector laboral de la región para que éste tuviera la posibilidad de cobrar a los trabajadores - tanto a los “fugitivos”, como a aquellos que hubieran incurrido en deudas durante la zafra - por las deudas pendientes con su patrón. Dicho documento de mediados del 2003, concedía al Inspector laboral “[l]a posibilidad de establecer precios, fechas, condiciones, intereses, comisiones, formas de pago,” para asegurar que los trabajadores endeudados paguen. El Inspector mostró una actitud nada conmovedora acerca del cobro de las deudas de los trabajadores. En un momento dado señaló: “Yo los tengo que corretear de un lado para el otro para conseguir que paguen sus deudas,” y no se mostró contrario a hacer uso de la policía para exigir el pago. Esto es sólo una muestra del absoluto desconocimiento de sus responsabilidades como Inspector, y también de la función que cumplen las deudas como mecanismos de abaratamiento y retención de la fuerza de trabajo.

A pesar de que Stoian (2000) señala que “[d]esde inicios de la década de 1990, los zafreros están al amparo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral,” todo indica, sin embargo, que aunque de manera quizás involuntaria, algunas oficinas del Ministerio de Trabajo provocan un gran daño a los trabajadores zafreros al reconocer la legitimidad de las deudas adquiridas durante la zafra. Aunque el mencionado Inspector guarda un registro detallado de las deudas de los trabajadores, no obstante, no cuenta con un archivo comparable sobre los precios exagerados de los artículos de primera necesidad que se expenden en las barracas, o sobre el engaño persistente en el peso de la castaña recolectada. Lamentando el abandono de que son objeto por los funcionarios estatales, los trabajadores entrevistados por la Comisión de Trabajo del Senado demandaron “que el Inspector de trabajo atienda las verdaderas demandas de los zafreros y castañeros y que se les paguen los días trabajados.”

Los problemas ignorados por algunos funcionarios, tampoco han sido tenidos en cuenta por los gobiernos locales. Al contrario, estudios realizados por Pacheco (1998) y Bojanic y Kaimowitz (1998) sugieren que las principales entidades públicas y los municipios de la región, continúan estando controlados por familias antes comprometidas en la explotación del caucho y que ahora se dedican a la exportación de la castaña. Tras un análisis de la administración local en Riberalta, Bojanic y Kaimowitz concluyen que “el poder sigue claramente en manos de la elite tradicional” (145). Las mencionadas elites locales también se hallan representadas en el gobierno nacional, donde algunos representantes respaldan fuertemente los intereses de la industria de la castaña.

Esta investigación ha desvelado una tendencia aún más perturbadora en los gobiernos municipales. Aparentemente, algunos barraqueros que buscan consolidar su poder sobre sus barracas han utilizado la Ley de Participación Popular de 1994 - un dispositivo legal que facilita el reconocimiento de comunidades tradicionales como municipios - para lograr que sus barracas sean consideradas como municipios o en algunos casos como Organizaciones Territoriales de Base (OTB), que son comunidades indígenas tradicionales con derecho válido a demandar un territorio. A través de este proceso, los barraqueros están siendo reconocidos como alcaldes o corregidores de la municipalidad o líderes de la comunidad indígena, por lo que se les permite ejercer control sobre el acceso a los servicios y recursos facilitados por el gobierno nacional y el gobierno regional. Ello ha sido confirmado por representantes de la Defensoría del Pueblo, el SNV y el CIPCA, el último de los cuales recientemente determinó que por lo menos doce comunidades en la provincia de Madre de Dios,

departamento de Pando, se encuentran funcionando bajo estas condiciones. Henkemans (2001) también encontró casos de patronos que adquieren para sus tierras el “status” de OTB como “una excusa para obtener los fondos del programa de Participación Popular en apoyo a las OTBs” (54).

5.2. Los Estándares de Certificación Forestal Voluntaria

Aparte de los beneficios económicos para la región, uno de los aspectos más importantes de la producción de la castaña en el Norte Amazónico es el hecho de que, a diferencia de la explotación forestal o la extracción del palmito, la recolección de la castaña no representa una amenaza importante para el medio ambiente. En realidad, en la medida que no requiere de la tala del bosque o de la destrucción de la flora o la fauna, esta actividad “no tiene un impacto medioambiental significativo sobre el funcionamiento del bosque” (Bojanic 2001: 56). Más aún, DHV (1993) señala que “La economía castañera constituye en este momento el único mecanismo que opera efectivamente hacia la protección del bosque amazónico.” Luego prosigue para concluir que:

Un reforzamiento de esta economía, independientemente de su organización y la distribución de sus beneficios, influye directamente en favor de la conservación del área. Es probable que un deterioro de la economía castañera tenga como efecto directo el desplazamiento de capitales locales hacia otro uso del bosque: la tala y la saca de maderas valiosas. (50)

La producción de castaña - debidamente regulada - representa tanto una promesa para el mantenimiento del medio ambiente, como una fuente de empleo para una buena proporción de habitantes de la región, debido a que su sostenibilidad ambiental, además de su creciente importancia en los mercados internacionales.

Tal como fue señalado anteriormente, los códigos de trabajo existentes son ineficientes al ignorar el indiscutible peonaje por deudas que se da en las barracas, omitiendo además, relacionar los beneficios medioambientales de la producción de la castaña con prácticas laborales socialmente aceptables. Durante algunos años, los barraqueros han podido distinguir sus actividades como sostenibles dentro de un “balance ambiental, social y económico” acogiéndose a un conjunto de estándares establecidos por el Consejo Boliviano para la Certificación Forestal Voluntaria (CFV). Si bien los estándares de la CFV incluyen una sección especial consagrada a “Relaciones Comunitarias y Derechos Laborales,” ésta no va más allá del establecimiento de un requisito general aplicable a los zafreros de la castaña, que señala las actividades productivas deben “cumplir o superar todas las leyes y reglamentos laborales”. Pero estos estándares no prohíben explícitamente - ni siquiera mencionan - el trabajo forzoso en las barracas, por lo que son una muestra, de la deficiente legislación laboral aplicable a los zafreros.

Ello resulta un tanto sorprendente, en la medida en que los estándares de la CFV en repetidas ocasiones hacen mención a los convenios de la OIT. Por ejemplo, en la sección 1.3. se estipula que las actividades productivas deben realizarse en concordancia con todos los “*acuerdos internacionales como CITES, las Convenciones de la OIT*” y los demás tratados internacionales ratificados por Bolivia. Aunque en esta sección se hace alusión al Convenio 169 de la OIT sobre los Derechos de las Comunidades Indígenas, no se cita el Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, que es el convenio sobre trabajo forzoso ratificado por Bolivia. Dentro de la Sección 4, existe un acápite sobre Relaciones Comunitarias y Derechos Laborales, el artículo 4.3 establece que deben garantizarse los derechos de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente, para lo cual específicamente se hace referencia a los Convenios de la OIT 87 y 98. Sería importante incluir un artículo o una serie de artículos que tengan una referencia explícita al trabajo forzoso. Hasta que ello no ocurra, los actuales Estándares de Certificación Forestal Voluntaria no cumplen con su rol de distinguir las actividades productivas que actúan en armonía con los intereses medioambientales, sociales y económicos.

5.3. Sindicato Zafrero y Organizaciones Pro-Trabajadores

La débil presencia del sindicato zafrero empeora aún más la situación generada por un marcado poder de la industria y una ausencia de intervención positiva por parte de las entidades

gubernamentales. Si bien las quebradoras (principalmente mujeres) que trabajan en la ciudad en las plantas de procesamiento de la castaña, tienen un sindicato bastante fuerte y bien organizado (la Federación de Trabajadoras Fabriles de Riberalta), la presencia de la Federación Sindical Única de Gomereros y Castañeros (el sindicato zafrero) ha sido “incipiente” en el mejor de los casos (DHV 1993: 50). Más recientemente, la organización se ha visto mediatizada por contratistas que han ejercido control sobre el sindicato por lo menos desde 1998, justamente cuando Bojanic y Kaimowitz (1998) comentaron que “sus líderes son contratistas y no zafreros” (147). Con la única organización de zafreros siendo eficazmente controlada por los empleadores, los barraqueros y los propietarios de las beneficiadoras, pueden pasar sus mociones de negociación de salarios con el sindicato sin arriesgarse.

A pesar de esta situación, algunos funcionarios estatales se han mostrado deseosos de trabajar con el sindicato de zafreros obviando el hecho de que éste es controlado por los contratistas. Así, el 10 de enero del 2004 se firmó un “Convenio de Cooperación Interinstitucional” con la organización. Cinco días más tarde, se promovió la conformación de una comisión que viajaría a diferentes barracas durante la cosecha del 2003-04 con el objetivo de supervisar las condiciones de trabajo, los precios de los productos alimenticios vendidos a los trabajadores, la posible estafa en el peso a los recolectores de castaña y también para “verificar los nombres de las personas mal intencionadas que se dieron a la fuga antes de viajar y que hubieran recibido adelanto.” Los resultados de esta comisión todavía no se hallan disponibles.

Algunos patrones han intentado intimidar a las pocas organizaciones indígenas y ONGs que realizan un trabajo activo en la defensa de los recolectores de la castaña. En el año 2003, un abogado del CEJIS fue asaltado físicamente en dos ocasiones después de promover la reforma de la tenencia de la tierra en favor de los trabajadores y grupos indígenas en el Norte Amazónico. El 11 de marzo de ese mismo año, sólo dos días después de que el abogado fuera atacado por primera vez, un líder de la comunidad indígena Araona fue brutalmente asaltado y torturado por oficiales de la Armada Boliviana, aparentemente actuando en respuesta a los reclamos de tierras hechos por su comunidad. Otro prominente líder de la CIRABO, también informa haber recibido numerosas amenazas en el curso de su trabajo de abogacía con la comunidad indígena (Espinoza 2003: 484). Bajo estas circunstancias, no resulta sorprendente que los zafreros continúen sometidos a las mismas relaciones laborales coercitivas.

5.4. Tenencia de la Tierra en el Norte Amazónico

Otro importante aspecto que afecta a los zafreros es la tenencia de la tierra en el Norte Amazónico. Aunque últimamente se ha registrado una tendencia a que las pequeñas barracas no eficientes reviertan en manos de sus trabajadores y se conviertan en comunidades independientes, todavía persiste una carencia de documentación sobre las demandas de tierra regionales. Tal como Henkemans (2001) explica, “*la tierra continúa siendo controlada por terratenientes de facto en lugar de propietarios de jure*” (76). Es más, por lo general, los propietarios de la tierra *de jure* todavía tienden a ser barraqueros o dueños de beneficiadoras urbanas que han establecido sus propias barracas. Como Bojanic y Kaimowitz (1998) indican:

La problemática de la tenencia de la tierra en el municipio [de Riberalta] es muy compleja. Existen muchas barracas y ex-barracas sin títulos, cuyos derechos de propiedad hasta ahora han sido reconocidos localmente en forma consuetudinaria; propiedades privadas con títulos (muchos de los cuales tienen una dudosa validez jurídica), y comunidades campesinas libres, donde son una excepción los propietarios con título (143).

Las elites, además de poseer la mayoría de las tierras en el Norte Amazónico, cuentan con los pocos títulos de propiedad otorgados en la región.

El Norte Amazónico, se ha caracterizado desde siempre por la existencia de disputas por la propiedad de la tierra. Desde mediados hasta fines de siglo XIX, la tierra fue propiedad de quien la solicitó, ya fuera para establecer una barraca o para marcar árboles a lo largo de la ribera. En el siglo XX, cuando los barones de caucho se interesaron en formalizar su tenencia, se concedieron títulos de propiedad a cambio de favores políticos a funcionarios del gobierno (DHV 1993: 14-15). Parece que las

reformas de 1953 hicieron poco por cambiar dicha estructura de tenencia de la tierra. En 1984, el 15% de la tierra estaba en poder de 308,000 individuos, mientras que el 85% de ésta se encontraba en manos de 6,000 habitantes (Assies 2002: 107).

Al comenzar el año 1992, las protestas masivas de campesinos y población indígena, muchos de ellos zafreros, contra de la desigual distribución de la tierra en la región, comenzaron a dar sus frutos. Cuatro años después, la Ley del Instituto Nacional de Reforma Agraria (la Ley INRA) fue aprobada, iniciándose un proceso por el cual la distribución de la tierra sería re-examinada y repartida de manera que favoreciera a las comunidades indígenas y a los campesinos considerados como “los usuarios tradicionales” de la tierra. La Ley INRA fue temporalmente derogada por el Decreto Supremo 25532, decreto que fue posteriormente derogado en julio del 2000 y seguido por el Decreto Supremo 25848, que garantiza a los campesinos y familias indígenas la concesión de títulos de propiedad de la tierra por un mínimo de 500 hectáreas por familia.

En la actualidad, aun cuando las leyes se encuentran aprobadas, el proceso de reforma y revisión del régimen de tenencia de la tierra (saneamiento) está marchando lentamente. En el año 2001, cinco años después de la aprobación de la Ley INRA, sólo 11% de los territorios contemplados en el proceso de saneamiento en Bolivia habían sido procesados (PNUD 2003: 74). No obstante, un reciente estudio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2003) y las entrevistas con representantes del CEJIS y la CIRABO revelan que el proceso está modificando lentamente la situación de tenencia de la tierra que ha caracterizado a la región.

Los recientes cambios representan una gran promesa para los zafreros en la medida en que la evidencia muestra que la recolección de la castaña realizada en las comunidades independientes, es tanto rentable como socialmente sostenible. DHV (1993) encontró que los trabajadores en las comunidades ganaban más por caja de castaña recolectada que sus contrapartes en las barracas, además de disfrutar de mejores condiciones de trabajo (36). Henkemans (2001) comprobó que los trabajadores en las comunidades independientes estaban más sanos que los residentes de las barracas, puesto que tenían una dieta más variada y un acceso regular a los servicios de salud (104). Comparando el conjunto de posibilidades económicas de los residentes de la barraca Teduzara y de una comunidad independiente, Henkemans concluyó:

Los habitantes de Teduzara se encuentran aislados de las áreas urbanas y los mercados, y están restringidos a su desarrollo socio-económico a través de un persistente sistema de peonaje por deudas. Los campesinos tienen acceso a los mercados urbanos y a las agencias de desarrollo y tienen libertad para el desarrollo de sus medios de subsistencia (107).

Más que proporcionar un modelo competitivo para la producción de la castaña, la reforma de la tenencia de la tierra en el Norte Amazónico podría representar la promesa de un medio de vida sostenible para los residentes rurales de la región, quienes actualmente representan un tercio del total de la fuerza de trabajo de los zafreros. La tenencia de la tierra en favor de las comunidades independientes, ejercería también una presión positiva para que los barraqueros mejorasen la situación laboral y las condiciones de trabajo de los zafreros, puesto que los trabajadores provenientes de las áreas rurales tendrían más razones para permanecer en sus propias comunidades en lugar de viajar a las barracas para la zafra. Es decir, que mejoraría notablemente la capacidad negociadora de los trabajadores zafreros.

5.5. Reestructuración de la Producción de la Castaña

En la era del caucho, los barraqueros eran los actores dominantes en el mercado de este producto. Además de controlar las barracas que eran el lugar de extracción y refinación del caucho, los barraqueros se encontraban con poca oposición externa o interna a su autoridad. El precio de la mano de obra se mantenía a través de un rígido sistema de servidumbre por deudas, y las autoridades o funcionarios estatales hacían poco para desafiar sus demandas de tierra o sus abusos sobre los trabajadores.

El colapso de la producción del caucho tuvo un efecto profundamente negativo en los barraqueros. Mientras que antes, complementando la extracción del caucho con la recolección de la castaña, eran capaces de recuperar sus gastos de capital en el curso de un año, tras el decaimiento del comercio del caucho, se vieron forzados a financiar sus actividades con un tercio de los ingresos que antes obtenían (Pacheco 1992: 184). La emigración de la mano de obra de la barraca resultado de este proceso no hizo sino agravar la difícil situación de los barraqueros. Primero, los trabajadores que emigraron a menudo fundaron comunidades independientes en los territorios de las antiguas barracas o en las áreas rurales aledañas. Estas comunidades presentaron posteriormente demandas de tierra que entraron en conflicto con las demandas de tierra de las barracas. Segundo, dichas comunidades empezaron a realizar sus propias actividades de recolección de la castaña, entrando en competencia con sus anteriores patrones. Finalmente, si bien los barraqueros reconocieron que la emigración de la mano de obra permanente representó una reducción de sus costos de mantenimiento de las barracas, también significó el que no pudieran disfrutar del control anual que ejercían sobre su fuerza de trabajo y que inevitablemente tuvieran que recurrir cada año a la renovación de casi la totalidad de la misma (DHV 1993: 3). Como resultado de este proceso, los barraqueros tuvieron que enfrentar una mayor competencia tanto en relación al producto como a los mercados laborales. Dado que los costos de la mano de obra normalmente representan entre 50 a 70% del total de los costos de producción de una barraca, esto último tuvo un profundo impacto sobre el sistema de producción (31).²²

Tanto el poder como la influencia perdida por los barraqueros, fueron ganados por los dueños de las beneficiadoras, las plantas urbanas de procesamiento de la castaña. Actualmente, las beneficiadoras constituyen, tal como un observador ha señalado, *“el primer y último eslabón de la cadena comercial de la castaña”*. Al inicio de la temporada de recolección, son las beneficiadoras las que realizan los adelantos a los barraqueros y a los administradores de las barracas de propiedad de las beneficiadoras. Al final de la zafra, son las beneficiadoras las que compran la castaña recolectada por esos barraqueros, determinando el precio por caja de castaña en cáscara. Dadas estas condiciones, las beneficiadoras se encuentran en posición de *“influir desmedidamente sobre los niveles de distribución de los beneficios de los grupos barraqueros y los ingresos de los recolectores - independientes y asalariados”*.

La disparidad en las perspectivas de los propietarios de las beneficiadoras y de los barraqueros se refleja en las barracas que ellos administran. Tal como DHV (1993) detalla, mientras que las barracas de propiedad de las beneficiadoras cuentan con fuentes exteriores de capital para mantener sus actividades económicas, las barracas de propiedad de los barraqueros - particularmente de aquellos que no son dueños de otras barracas - carecen de aquellas fuentes y por eso se encuentran *“casi continuamente al borde del fracaso empresarial.”* Tal como se ha mencionado anteriormente, dichas barracas recurren a los trabajadores para financiar sus inversiones de capital a través del sobreprecio de los suministros que se expenden en los almacenes de las barracas (48).

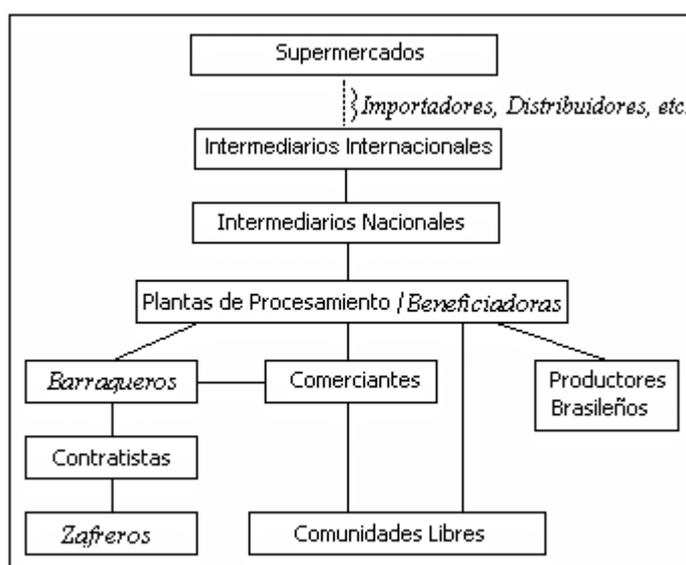
Tal como hemos mencionado anteriormente, las beneficiadoras reciben la castaña no procesada de tres fuentes: las barracas (independientes o de propiedad de una beneficiadora), las comunidades independientes y los productores brasileños (Gráfico 1.). Siguiendo el gráfico se aprecia que, la cadena de producción de los zafreros es la más larga de los tres modelos de producción. Los zafreros son contratados y supervisados por contratistas, que a su vez son contratados por barraqueros. Dependiendo del tamaño de la barraca y de si ésta pertenece o no a una beneficiadora, el barraquero, o vende directamente la castaña a las plantas de procesamiento, o la vende a comerciantes que mantienen una relación estable con las beneficiadoras urbanas. Las beneficiadoras venden la castaña procesada a intermediarios nacionales en La Paz que exportan la castaña a intermediarios internacionales, que abastecen a los mercados del exterior (Bojanic 2001:68).

La diferencia de precios que se paga por una cantidad determinada de castaña es radicalmente diferente en un extremo y otro de la cadena. Un zafrero que trabaja solo, usualmente recoge tres cajas

²² Dichas presiones también han afectado la influencia de los barraqueros como bloque económico. La Asociación de Productores de Goma y Almendra (ASPROGOAL) que normalmente contaba con 160 miembros, a mediados de la década de 1990, tras el colapso de la industria del caucho y del surgimiento de las comunidades independientes, se redujo a 40, tan sólo una cuarta parte del número anterior de asociados. (Pacheco 1992: 74).

de castaña (69 Kg.) al día, lo que equivale a una paga de 75 bolivianos (US \$9.62). A esta cantidad de castaña se le denomina una “barrica” y se vende a las beneficiadoras de la ciudad a 135 bolivianos (US \$17.30). La barrica de castaña de 69 kilogramos, una vez que se le han retirado las cáscaras y han sido peladas, hervidas y seleccionadas se transforma en 20 kilogramos de un producto de primera calidad que es vendido a intermediarios nacionales. De la referida cantidad de castaña se obtienen US \$67 en el mercado internacional (Espinoza 2003: 482, 491). Los intermediarios internacionales a su vez venden la castaña a distintos proveedores y cadenas de supermercados. El precio actual por kilogramo de castaña procesada en los supermercados europeos es de 14 Euros (US \$16.80). Se requieren 3.5 kilogramos de castaña sin procesar para obtener un kilogramo de castaña procesada de primera calidad, y a los trabajadores zafreros se les paga aproximadamente 3.8 bolivianos (US \$0.49) por cada kilogramo de castaña comprado por los consumidores. En otros términos, si los zafreros reciben US \$0.49 por cada kilogramo vendido al por menor en US \$16.80, en realidad reciben un 3% del total del precio al por menor de la castaña que ellos recolectan.

Gráfico 1. Modelo de producción de la castaña en el Norte Amazónico



Fuente: Bojanic (2001).

Dicha disparidad en los ingresos económicos resulta aún más evidente cuando comparamos la porción de ingresos que corresponde a los trabajadores, con el porcentaje de fuerza de trabajo que ellos representan. Aunque los trabajadores zafreros, quebradoras y sus ayudantes constituyen el 55% de la mano de obra total de la industria, sólo reciben el 17% de los pagos totales de la industria de la castaña. En contraste, los dueños de las beneficiadoras - en total no más de veinticinco individuos o grupos familiares - que representan menos del 0.1% del total de la mano de obra, reciben, sin embargo, el 25% de las ganancias totales de la industria (es decir, el valor de exportación). Un simple ejercicio matemático muestra, por lo tanto, que cada propietario o familia propietaria de una beneficiadora recibe aproximadamente un 1% de las ganancias totales de la industria (Bojanic 2001: 72, 82).

La relación asimétrica entre zafrero-patrón en el interior de las barracas facilitada por un desequilibrio de poder, es también el reflejo de una muy desigual distribución de los ingresos económicos generados en la producción de la castaña. Esta disparidad explica una de las fundamentales paradojas del Norte Amazónico - la miseria que puede encontrarse en una región cuyo principal departamento (Pando) se enorgullece de tener los ingresos per cápita más altos de la Nación (US \$1,219). Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2003):

“...la herencia de un patrón de desarrollo asentado en instituciones como el habilito, que si bien procuraban asegurar la reproducción física del trabajador y su familia, tejían una red de relaciones sociales profundamente verticales y dependientes” (16).

Lourdes Montero y Pablo Poveda (2003) consideran que la reducción de los salarios de los trabajadores es parte de una estrategia comercial para compensar la volatilidad de los precios de la castaña en el mercado internacional. En la medida en que la castaña puede ser sustituida por otros productos similares, cualquier pequeño incremento en el precio puede ser seguido por una inmediata caída en la demanda. En estas circunstancias, Montero y Poveda señalan que los empleadores dado que buscan garantizar sus utilidades, lo harán manteniendo al mínimo (13-15) los salarios de los trabajadores no cualificados. En realidad, todo indica que los empleadores que se hallan en posición de establecer los salarios - a través del precio por caja de la castaña - ya no son los barraqueros, sino los propietarios de las beneficiadoras urbanas.

La creación y titulación de comunidades independientes representa un desarrollo positivo para los trabajadores zafreiros, quienes, tal como DHV (1993) y Henkemans (2001) han señalado, disfrutan de ingresos más altos, mejores condiciones de trabajo y una mayor independencia cuando permanecen en sus propias comunidades para realizar los trabajos de recolección en lugar de viajar a las barracas durante la temporada de zafra. Por ejemplo, los resultados del estudio de DHV sobre la zafra 1991-1992, indican que los recolectores de castaña en las comunidades independientes ganaron 55% más por caja que los de las barracas, porcentaje que sube a 120% cuando tenemos en cuenta las compras que los zafreiros están obligados a realizar en los almacenes de las barracas y los 4 kilogramos extra de castaña que en promedio no se les paga por cada caja que ellos entregan (27, 34, 36). Los referidos ingresos probablemente pueden ser atribuidos a la reducción de personal en la cadena de producción que se da cuando la recolección tiene lugar en las comunidades. La recolección en las comunidades elimina la figura del contratista. Cuando la familia del recolector independiente no proporciona la suficiente mano de obra, la contratación se puede realizar fácilmente en el interior de la comunidad. De igual manera, se elimina la figura del barraquero, dado que es la propia familia la que se responsabiliza del mantenimiento de las instalaciones, una tarea fácil en la medida que puede ser efectuada durante todo el año, además de que los costos de tales inversiones pueden ser financiados con otras actividades productivas de la familia.

En ese contexto, una de las respuestas más eficaces frente a la muy desigual distribución de los ingresos, podría ser la de proseguir con la creación y expansión de las comunidades independientes y avanzar en el proceso de saneamiento. Si a cada familia en una comunidad independiente o comunidad indígena se le conceden por lo menos 500 hectáreas de tierra - como el Decreto Supremo 25848 promete - un mayor número de familias podría evitar el viaje a la zafra y concentrar sus esfuerzos en sus propias actividades de recolección. Finalmente, uno se pregunta si el éxito de la recolección en las comunidades puede lograrse reduciendo aún más la cadena de producción. Últimamente, las comunidades independientes y las comunidades indígenas cada vez más están explorando mercados alternativos para la castaña, tratando de exportar su producción sin pasar por la red tradicional nacional y los intermediarios internacionales. Varias comunidades independientes han experimentado un grado razonable de éxito bajo este modelo. Los éxitos de las comunidades independientes en la recolección, procesamiento y exportación, merecen un estudio más amplio del mercado de la castaña para ver si éste representa una opción sostenible para el futuro.

Parte III. El Régimen de Servidumbre en las Comunidades Cautivas Guaraníes y Haciendas del Chaco Boliviano

Resumen Ejecutivo

El caso del Chaco es el más dramático de trabajo forzoso en la región andina. Se trata de un sistema donde trabajadores indígenas guaraníes laboran bajo un régimen servil y donde algunas comunidades se encuentran cautivas en el interior de haciendas agrícolas y/o ganaderas donde se utiliza medios violentos. En las haciendas se pagan remuneraciones ínfimas que obligan al trabajador y a su familia a recurrir al patrón para abastecerse de bienes y alimentos imprescindibles a precios excesivamente alzados. Ello crea una dinámica de endeudamiento que subordina al trabajador y le impide salir fuera de los límites de la hacienda para buscar trabajo. Mientras se mantiene la deuda, el trabajador pierde la libertad y no puede insertarse en el mercado de trabajo. Algunas deudas provocan que durante varios años el trabajador no acceda al dinero e inclusive que a la muerte del padre, los hijos hereden dicha deuda. En un estudio del año 1999 del Consejo de Capitanes Guaraníes de Chuquisaca, se determinó que las deudas sometían a un 63% de los trabajadores guaraníes a cautiverio (Vargas 2003:39). En ocasiones, si el trabajador o su esposa no obedecen al patrón se arriesgan a recibir una golpiza o “*huasqueada*”. A través de los referidos métodos, el hacendado tiene costos laborales muy bajos y una mano de obra casi gratuita.

Los hacendados del Chaco tienen generalmente raíces locales o regionales por lo que existe muchas veces la coincidencia de apellido, entre el hacendado y el trabajador guaraní. Además, se observa que los trabajadores de las haciendas se dirigen usualmente a sus patrones como “*papi*” o “*mami*”. Ello describe en gran medida el tipo de relaciones verticales que existen entre hacendados y trabajadores, pero también es un reflejo lingüístico de que dichas relaciones verticales se encuentran influidas por comportamientos paternalistas. Se estima que unas 7,000 personas de la etnia Guaraní están en una situación de servidumbre.

Las relaciones de poder entre las autoridades locales y los hacendados impiden que los agricultores cautivos guaraníes obtengan apoyo político a las demandas derivadas de su condición de servidumbre. En este sentido, el problema del trabajo forzoso no se limita en el caso del Chaco a una debilidad inherente a las instituciones estatales nacionales. En la región del Chaco, los poderosos del lugar, han logrado integrarse en diversas instancias e instituciones del Estado imponiendo sus condiciones y demandas. En dicha región, desde los años sesenta y hasta la actualidad, los hacendados cumplen funciones públicas, muchos son simultáneamente hacendados y autoridades políticas del lugar (subprefectos, presidentes de comités cívicos, alcaldes etc.) y algunos han logrado ser autoridades nacionales. Evidentemente la actual debilidad institucional del Estado central, ha posibilitado el desarrollo y fortalecimiento de este problema local. Cabe indicar que el nivel o intensidad del trabajo forzoso de los trabajadores guaraníes en los fundos agrícolas o ganaderos varía según las zonas. Por ejemplo, las condiciones de los peones permanentes en las haciendas de mayor tamaño, son por lo general más duras en el sudeste de Chuquisaca, en Lagunillas, o al sur de Camiri, y más “tolerables” en la provincia de la Cordillera, en Santa Cruz.

En 1999, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos mandó una Comisión de Inspección a la Zona de Monteagudo y Huacareta, con el objetivo de “constatar en el lugar de los hechos las denuncias relativas a casos de servidumbre, abuso, malos tratos, agresiones físicas y psicológicas y de explotación laboral en la zona”. En la misión participaron el ViceMinistro de Derechos Humanos, el ViceMinistro de Asuntos Indígenas para Pueblos Originarios, el Coordinador de Derechos Humanos para Pueblos Indígenas y un equipo de 3 asesores considerados como expertos nacionales e internacionales del Vice Ministerio de Derechos Humanos. A través del Viceministerio de Trabajo, se nos permitió acceder a dicho documento que confirma la servidumbre a la que eran sometidos los trabajadores guaraníes de las comunidades Cachimayu, Inti, Kapuco, Casa Alta y Laurel. Hasta ahora, el informe fue considerado por el Ministerio de Justicia como de carácter confidencial.

Introducción

El objetivo del presente documento es presentar de manera resumida un informe sobre el trabajo forzoso que viene reproduciéndose de manera alarmante en la región del Chaco en Bolivia. Dicho fenómeno ocurre en el interior de determinadas haciendas agrícolas y/o ganaderas de dicha región, siendo la población indígena Guaraní el sector fundamentalmente afectado por una forma de servidumbre que sorprendentemente se asemeja en gran medida a ciertas relaciones de producción de carácter semi-feudal que existían en Bolivia hasta la reforma agraria de los años cincuenta, y que se suponían desaparecidas en toda la región andina.

Las haciendas agrícolas y ganaderas, y sus correspondientes comunidades cautivas, se localizan en: *a)* el departamento de Santa Cruz, provincia de Cordillera; *b)* en el departamento de Tarija, provincias de Gran Chaco y O Connor; así como también en *c)* el departamento de Chuquisaca, provincias de Hernando de Siles y Luis Calvo. Se trata de comunidades indígenas que se asentaron alrededor del año 1,600 y que fueron perdiendo sus derechos de propiedad frente a grupos de poder local y regional, algunas en períodos relativamente recientes.²³ Las haciendas no solo han reducido drásticamente el territorio de las comunidades guaraníes, sino que también las han segmentado en espacios discontinuos (Albo 1990:48). Así, se fueron transformando en comunidades cautivas en el interior de haciendas con un tamaño que oscila entre las 250 y las 6,500 hectáreas²⁴. Las haciendas son productoras de maíz, ají y maní y las que poseen suficiente tierra y pastizales, crían ganado vacuno hasta un número de 500 cabezas. Uno de los problemas existentes, es que los rendimientos agropecuarios son muy bajos aunque también bastante variables según las zonas, esto es debido a la bajísima productividad de muchas de las haciendas, así como también a la mala calidad de la mayoría de las tierras.

Las cifras de trabajadores por hacienda varían según el tamaño de las mismas, pero sobre todo según la forma en que se alimenta el ganado. Siguiendo a Albó (1990:279), en las haciendas ganaderas más grandes (más de 2,500 hectáreas) de la Chiriguanía-Chuquisaqueña trabajan aproximadamente 100 familias guaraníes y en algunos casos extremos hasta 300 familias, mientras que en las de la provincia de la Cordillera en Santa Cruz, el número es de menos de 30 e inclusive es normal encontrar fundos con solo dos o tres familias. La diferencia radica en que las de Chuquisaca mantienen el ganado con el cultivo de maíz sembrado en la misma hacienda ganadera, mientras que en la provincia de la Cordillera, el ganado pasta en el monte y solo se requieren trabajadores para las actividades subsidiarias.

La población Guaraní nacional estaría conformada por un mínimo de 81,011 personas mayores de 15 años, que son las que se identifican con algún pueblo o comunidad indígena de lengua Guaraní (INE 2003: 83).²⁵ No obstante, según un estudio reciente del INE basado en el censo del 2001, no todos dominan la lengua Guaraní sino que aproximadamente unas 62,575 personas (77%) hablarían dicha lengua.²⁶ Igualmente en el interior de dicho grupo étnico, existen otros subgrupos como los izoceños, avas-chiriguanos y los simba. El 72% vive en el Departamento de Santa Cruz, el 13% en Chuquisaca, el 7% en Tarija y el resto en diversos Departamentos (Ibíd: 66) e inclusive hay en el norte de Argentina, país al que migraron para la zafra de azúcar y del que nunca regresaron. El 56% de los guaraníes reside en zonas urbanas, mientras que el 44% reside en zonas rurales. Los guaraníes que habitan los núcleos urbanos realizan actividades relacionadas con el sector servicios, principalmente con el comercio y los de las zonas rurales son básicamente campesinos o trabajadores de haciendas agropecuarias. Por ejemplo, los guaraníes izoceños que residen organizados en comunidades a largo del río Parapetí en la

²³ CIDAG 1999.

²⁴ Según informes que nos proporcionó la oficina del Proyecto Pueblos Indígenas y Empoderamiento del Vice Ministerio de Justicia.

²⁵ Vargas (2003:10), basándose en un Análisis del Censo Nacional de Población y Vivienda del 2001, indica que la población total Guaraní asciende a 96,000 habitantes. La indicada autora incorpora aparentemente a otro sector poblacional, de entre 6 y 15 años, (que no está incorporado en los 81,000 habitantes que se auto identifican como guaraníes) y sobre todo señala que además existe otro grupo que se niega a auto identificarse como Guaraní por el estigma que existe sobre ellos.

²⁶ Existen discrepancias con el Anuario Estadístico del 2002 (INE 2002) que señala que son 79,359 personas guaraníes que se auto identifican como tales y 57,218 personas que hablan tal idioma. Por ello, preferimos trabajar sobre el informe *Bolivia: Características Socio Demográficas de la Población Indígena (INE 2003) debido a que dicho documento está más especializado en el tema.*

región de Isozo, localizada en la provincia de la Cordillera en Santa Cruz, son campesinos que se dedican a la agricultura de subsistencia, basada en cultivos como el maíz, la yuca, el camote y la calabaza, y algunas hortalizas, agricultura complementada con la pesca, la caza y la pequeña ganadería (Hirsch y Zarzycki 1988:4).

Albó (1990:33) en su libro sobre el grupo chiriguano²⁷ perteneciente a la etnia guaraní, indica que la mayor parte de los que residen en zonas rurales son miembros de comunidades indígenas agropecuarias. Según Vargas (2003: 10) en los tres Departamentos (Chuquisaca, Santa Cruz y Tarija), existen un total de 320 comunidades guaraníes. Se trata de *comunidades libres* sumamente dinámicas, no ligadas necesariamente a un lugar geográfico, y que debido a cuestiones ecológicas - por ejemplo, la desviación del cauce de un río; sociales o políticas derivadas de presiones de los hacendados para salir de un territorio, están permanentemente trasladándose de una región a otra y, por lo mismo, en un continuo proceso de recomposición. A ello se suma el hecho de que la familia guaraní ha sido tradicionalmente movable. En síntesis, las fusiones y fragmentaciones de comunidades o de grupos de guaraníes, los desplazamientos colectivos o individuales y los reasentamientos, son un rasgo frecuente y antiguo entre los guaraníes. (Ibíd.: 55).

Los guaraníes mantienen una organización política tradicional denominada la *Capitanía*, que vigila y representa los intereses de los comunarios. La autoridad máxima es el *Mburuvisa Guasu* (Capitán Grande), que dispone del apoyo de un grupo de asesores y alcaldes para cumplir con sus obligaciones. Cada comunidad tiene a su vez un *Mburuvisa* (capitán) con una jurisdicción específica y es apoyado por un grupo de consejeros y alcaldes que también tienen obligaciones definidas (Hirsch y Zarzycki 1988:5). Las decisiones que afectan a las comunidades deben primero ser debatidas en reuniones por la Capitanía y luego en reuniones comunales o intercomunales denominadas Asambleas de la Capitanía, que las aprueban o desaprueban. Este sistema de organización política es un rasgo peculiar de los Guaraníes del Izoso que ha resistido siglos de dominio colonial y de presión de la sociedad nacional.

Sin embargo, también existe otro grupo de guaraníes, aunque minoritario pero significativo y muy visible, que ha perdido su tierra o su vínculo regular con una comunidad libre como resultado de migraciones fuera de la región o por su condición de trabajadores o *peones* en fincas ganaderas, haciendas agrícolas u otras empresas agropecuarias (Albó 1990:269). En un número significativo de casos, los trabajadores son parte de *comunidades cautivas* localizadas en el interior de las haciendas. En este documento, éste es el sector que nos interesa.

La población Guaraní está organizada desde 1987 en la Asamblea del Pueblo Guaraní (APG), que abarca toda la región del Chaco boliviano en los departamentos de Santa Cruz, Chuquisaca y Tarija. Esta Asamblea, tiene conciencia de los problemas de la mayoría de las comunidades guaraníes y de la urgencia de disponer de una organización y una plataforma de lucha conjunta. Por esta razón, se designó una dirección indígena con responsabilidad sobre asuntos considerados como fundamentales para los guaraníes, como los relativos a la tierra, infraestructuras, salud o educación. La dirigencia guaraní es plenamente consciente de la magnitud y del impacto perverso del trabajo forzoso en la región, sin embargo, a pesar de dicho conocimiento, su capacidad de acción es escasa.

Cabe indicar que también existen órganos departamentales como el Consejo de Capitanes de Chuquisaca, el Consejo de Capitanes de Tarija, y el Consejo de Santa Cruz, que agrupan a los Capitanes Zonales y que están en relación con la organización nacional, la Asamblea del Pueblo Guaraní. Asimismo, existe un Coordinador de Capitanes Guaraníes de Bolivia que se responsabiliza de fiscalizar las actividades del Directorio de la Asamblea del Pueblo Guaraní (Vargas 2003: 21). Debe destacarse el trabajo realizado por el Consejo de Capitanes Guaraníes de Chuquisaca (CCCH) en dos estudios de diagnóstico (1996 y 1999), sobre la condiciones de vida de la población Guaraní en Chuquisaca.

²⁷ A los chiriguanos-guaraníes también se les denomina “*cambas*” (Albó 1990:33)

1. Metodología

Para elaborar el presente informe, el equipo consultor viajó a la zona y entrevistó a miembros de las ONGs, CIPCA²⁸ e IDAG y a un miembro del Consejo de Capitanes del Pueblo Guaraní²⁹. En la localidad de Montero se pudo conversar con un grupo de trabajadores guaraníes libres - izoceños y avachiriguanos - que se fugaron de las haciendas o que migraron libremente para trabajar en el azúcar y finalmente decidieron quedarse en la región. En todos los casos nos comprometimos a guardar la más absoluta reserva de sus nombres por temor a las represalias. Igualmente, recurrimos a una serie de textos sobre los diferentes subgrupos de la etnia de los guaraníes, utilizamos artículos periodísticos e informes de instituciones estatales. El propósito de revisar esta documentación fue verificar los informes orales que se habían recibido en las localidades de Camiri, Montero y Santa Cruz respecto a la situación del Chaco, y comprobar que efectivamente se trata de un patrón regional sistemático de trabajo forzoso y violación de los más elementales derechos humanos de los trabajadores guaraníes. Asimismo, el equipo consultor realizó una serie de entrevistas en La Paz, donde se obtuvo una valiosa información. Cabe apuntar que la búsqueda de información primaria sobre el trabajo forzado en la región del Chaco, ha constituido una tarea sumamente difícil debido a lo hermético de las haciendas y al carácter evidentemente delictivo del comportamiento de los hacendados. Para el viaje a Camiri recibimos el apoyo de CEJIS³⁰.

En nuestra visita a La Paz se nos permitió acceder a un documento importante a través del ViceMinisterio de Trabajo. En 1999, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos mandó una Comisión de Inspección a la Zona de Monteagudo y Huacareta, con el objetivo de “constatar en el lugar de los hechos las denuncias relativas a casos de servidumbre, abuso, malos tratos, agresiones físicas y psicológicas y de explotación laboral en la zona”. En la indicada misión participaron el ViceMinistro de Derechos Humanos, el ViceMinistro de Asuntos Indígenas para Pueblos Originarios, el Coordinador de Derechos Humanos para Pueblos Indígenas y un equipo de 3 asesores considerados como expertos nacionales e internacionales del ViceMinisterio de Derechos Humanos. El equipo viajó a la zona y entrevistó a diversas autoridades municipales y a dos miembros del Consejo de Capitanes del Pueblo Guaraní, concretamente a los Capitanes de Monteagudo y Huacareta. Posteriormente, se redactó un informe que fue considerado por el Ministerio de Justicia como de carácter confidencial. Este documento incluye descripciones sobre la situación de servidumbre a la que eran sometidos los trabajadores guaraníes de las comunidades Cachimayu, Inti, Kapuco, Casa Alta y Laurel.

2. Modus Operandi

2.1. *El Régimen de Servidumbre Laboral*

Un informe de Red Hábitat (Ibíd.) afirma que el fenómeno del trabajo forzoso afecta a numerosas familias indígenas cautivas que viven en estado de servidumbre, puesto que trabajan para hacendados que les pagan salarios ínfimos. Según las personas entrevistadas, dichos jornales oscilan entre los 10 y los 15 Bolivianos³¹ (US \$1.28 y US \$1.92 respectivamente). Usualmente, la mayoría de los campesinos no disponen de tierra suficiente para sobrevivir en el interior de las haciendas y si manejan predios, éstos no pasan de una o dos hectáreas y por lo general ubicadas en los peores suelos. Además, requieren continuamente que el dueño o patrón les “venda” todo tipo de bienes, arroz, azúcar, medicamentos, coca, incluso alcohol y otros, a lo largo de todo el año y a precios que son exageradamente altos, entre un 50% y un 100% más caros que los precios del mercado. Dado que el

²⁸ Centro de Investigación y Promoción del Campesinado

²⁹ Las Capitanías son las autoridades comunales tradicionales vitalicias, 10 de ellas son Capitanías históricas.

³⁰ Concretamente del abogado especialista en Derechos Humanos Leonardo Tamburini.

³¹ Cabe indicar que 12 o 15 Bolivianos constituyen cifras superiores a los Bs. 3.95 que percibían los hombres en 1999 y a los Bs. 1.48 de las mujeres. Todo indica que frente al intento de algunos trabajadores de escaparse, los hacendados han subido los jornales (Vargas 2003:43). Sin embargo, el problema principal sigue siendo las deudas que logran someter a los trabajadores y desmonetarizar sus economías. En todo caso, 15 Bolivianos es una cifra menor a la de los 20 Bolivianos que el gobierno acordó en 1992 con la Asamblea del Pueblo Guaraní como salario mínimo (Ibíd.:61).

patrón tiene el monopolio de la venta de las mercaderías a los agricultores, frente a una apremiante necesidad no les queda otra alternativa que comprar los productos de la tienda, pulpería o almacén del indicado hacendado y endeudarse considerable. En un estudio del año 1999, del Consejo de Capitanes Guaraníes de Chuquisaca, se determinó que las deudas sometían a un 63% de los trabajadores guaraníes a cautiverio (Vargas 2003:39). Es decir, que casi dos tercios de los trabajadores sufrirían problemas de endeudamiento en las haciendas de Chuquisaca.

Albó (1990:280-281) en su estudio sobre los chiriguano-guaraníes, describe dos tipos de fundos ganaderos. En primer lugar, las relativamente pequeñas unidades ganaderas (menos de 500 hectáreas) que utilizan mano de obra temporal reclutada de las comunidades cercanas. Usualmente, el patrón hacendado solicita el permiso al *Mburuvisa* (capitán) de una comunidad para contratar comunarios y éste accede. Albó (Ibíd.) apunta que se han dado casos en los que trabajadores chiriguano no siquiera cobraban sino que el Capitán simplemente los “prestaba”. Sin embargo, no existen informes recientes de que tal tipo de “préstamo” siga ocurriendo. En segundo lugar, están las fincas grandes, de más de 2,500 hectáreas, donde trabajan peones estables. Dentro de las fincas grandes laboran dos tipos de trabajadores: los *mozos* y los peones. Los *mozos* también denominados vaqueros, son relativamente pocos (tres o cuatro) y constituyen un grupo muy cercano al patrón hacendado. Ellos son los responsables de manejar el ganado y conforman una fuerza de trabajo relativamente especializada (Ibíd.: 282). El patrón para evitar que abandonen la hacienda ganadera, mantiene una deuda permanente con ellos, puesto que nunca les termina de pagar lo acordado. Algunos patrones dan comida a los *mozos* en sus propias casas, otros les entregan víveres (maíz, azúcar, sal etc) puesto que los *mozos* no tienen parcelas propias en el interior del fundo ganadero, además, cada *mozo* recibe como pago adicional una cabeza de ganado al año y la leche de una ordeñada al mes. Las esposas de los *mozos* suelen trabajar como cocineras para los patrones.

Albó (Ibíd.:282-283) describe también la situación laboral de los peones permanentes, que constituyen la mayoría de la fuerza de trabajo en las grandes haciendas ganaderas. Los peones se ubican en el nivel inferior de la estructura laboral de las haciendas y su principal labor, son los chacos o predios agrícolas, cuya producción pertenece íntegramente al hacendado. En las fincas ganaderas de Chuquisaca, los peones en general laboran seis días por semana durante todo el año. En las haciendas de la provincia de la Cordillera (Santa Cruz), los trabajos no se extienden durante todo el año sino los meses de actividad agrícola. Los peones, a diferencia de los *mozos*, no comen en la casa del patrón y tampoco reciben vaquillas o leche, por lo que la otra compensación no monetaria que reciben, suele ser el acceso a un pedazo de tierra dentro de los límites territoriales de la hacienda. En ese terreno, los peones conducen un *chaquito* donde cultivan productos para la subsistencia familiar. Los peones son mayoritariamente *cambas*, es decir trabajadores de origen guaraní, aunque muchos han perdido su relación con las comunidades de origen. Por lo mismo, su nivel de aculturación es mayor en contraste a los comunarios guaraníes libres. Los peones permanentes, al igual que los *mozos*, están también atados al patrón por un sistema de deuda permanente, aunque es distinto al de los *mozos*. Tal como lo indica Albó:

“ El patrón afirma siempre que ellos son quienes le están debiendo a él por servicios que los peones han solicitado al necesitar algo. Efectivamente, su mundo se acaba en la casa del patrón, que sustituye al Estado y a toda otra institución. El peón rara vez ve plata. A lo más recibe el bien solicitado, que el patrón contabiliza en dinero. Sobra decir que las cuentas siempre se inflan a favor del patrón. Parte de estos adelantos o anticipos tradicionales es la ropa que reparte el patrón con ocasión del Carnaval. En estos registros patronales al peón se le cobra por cualquier cosa y a cualquier precio. El patrón es el único que afirma tener las cuentas al día ” (Ibíd.).

Hay que decir, que aquellos trabajadores guaraníes que desean comprar productos fuera de la hacienda se enfrentan a dificultades extremas. Healy (1982: 147) argumenta que dentro del sistema cerrado de las haciendas, los guaraníes no tienen acceso a información alguna que les posibilite determinar o comparar si los precios son los justos, como tampoco disponen de tiempo o recursos monetarios para realizar compras de productos en los poblados más cercanos, aunque estos fueran más baratos que los vendidos por el hacendado. En ese sentido, sin información de mercado, punto de

referencia, el trabajador guaraní es víctima del poder del patrón que sobrecarga los precios, lo cual debilita aún más su capacidad de reclamar un salario justo por el trabajo efectuado (Ibíd.). Por otro lado, en numerosos casos existe un control de los movimientos de los trabajadores, por medio de una serie de vigilantes armados que impiden la salida de los trabajadores y el contacto con personas de fuera de la hacienda o la región. Dicho régimen de relaciones laborales, posibilita mantener las cuantiosas deudas que someten a los trabajadores guaraníes y les impiden migrar libremente a otras zonas de Bolivia donde los salarios son más altos. En síntesis, la combinación de una bajísima remuneración con precios notoriamente incrementados, conduce a que se genere una situación de permanente endeudamiento que impide que los agricultores indígenas guaraníes puedan vender su fuerza de trabajo en un mercado libre y abierto.

Las deudas pueden inclusive transferirse de padre a hijo o hija y prolongarse por generaciones. La socióloga Ruth Llanos en un artículo periodístico publicado en 1994, señala al respecto:

*"En el Chaco los trabajadores de origen guaraní no conocen el dinero como forma de pago por su trabajo, sino que se les paga en especie, alimentos, ropa, bicicleta, etc. La deuda aumenta en mayor proporción que el salario ganado. Para irse deben pagar la deuda. Nazario C. heredó la deuda de su hijo. Pero si el fallecido es el padre o la madre, son los hijos los que heredan la obligación contraída por sus progenitores".*³²

Las deudas generan incluso una situación en la que el trabajador no logra acceder al dinero que le corresponde como trabajador asalariado. Por ejemplo, el periódico El Deber de Santa Cruz, publica un informe el 11 de Enero del 2004 sobre la situación de los guaraníes que se encuentran cautivos en las haciendas del Chaco:

"Un bolo de coca en la boca es el único aliciente que tiene Marcos M. (20) para empezar a trabajar, desde las 6:00 hasta las 17:00. Está resignado porque sabe que su sacrificio no vale un peso, pues según su 'patrón' tiene una deuda que debe pagar por los tres meses que estuvo inhabilitado por la lesión que sufrió en su tobillo izquierdo, cuando estaba en la cosecha. "Mi patrón nos engaña. Trabajamos duro y no nos paga porque dice que le debemos por la comida que nos entrega. Hace más de cuatro años que vivimos trabajando gratis", agregó Marcos, mientras se quitaba el bolo de coca para hablar mejor" (El Deber, 11 de Enero 2004).

En algunos casos, los hacendados y ganaderos utilizan las presuntas deudas de las comunidades para intercambiarlas por tierras sometidas a procesos de saneamiento, y que teórica y legalmente les corresponderían o deberían ser adjudicadas al pueblo guaraní.³³

Esta situación de peonaje por deudas ocurre dentro de un contexto de patronazgo, amenaza verbal, castigos físicos y violencia generalizada por parte de los patrones hacendados. Por ejemplo, en un artículo periodístico publicado en La Razón, el 25 de Agosto del 2003, se describen las amenazas físicas y el estricto régimen de trabajo al que son sometidos los guaraníes en el interior de las haciendas. En una entrevista que realiza el citado periódico a un agricultor guaraní, se dice que los trabajadores cuando no quieren cumplir las 10 horas diarias de trabajo o expresan sus preferencias por un partido político distinto al que prefiere el "patrón", reciben castigos que van desde las "huasqueadas" o (latigazos)³⁴ hasta la destrucción de sus cultivos o sus viviendas, muerte de sus animales o inclusive el destierro. Más aún, el referido trabajador denuncia que los guaraníes trabajan como esclavos en las

³² Presencia, Reportajes, 16/1/94. Asimismo, Healy (1982:148), en un estudio sobre los chiriguano-guaraníes, transcribió un comentario de un trabajador sobre las deudas transferidas: "Conocido es que los hijos tienen cuentas de sus padres....Casi es general.....Imagínese, ahora, hace pocos días, una chica estaba al abrigo de sus padres y la sacaron prestadita. Su padre había sacado creo que víveres y ropas. Al tiempo, cuando su padre reclamó que la chica salga, le dijeron que la deuda estaba a cuenta de ella y no a la del padre". Este tipo de prácticas no ha desaparecido en el interior de las haciendas, según pudimos verificar.

³³ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1999).

³⁴ En un vídeo elaborado por CIPCA y cuyo objetivo es presentar los resultados de un programa de desarrollo agropecuario entre comunidades "liberadas" del Chaco, una mujer campesina guaraní describe los malos tratos que recibía de sus patrones hacendados, entre ellos, las golpizas a que se veía sujeta en caso de incumplir con el trabajo.

haciendas ubicadas en dicha región dado que laboran: “*Sin feriados, sin fines de semana, sin descansos, y sin remuneración económica*”. De igual manera, resalta que los:

“...hombres empezamos a trabajar a los doce años en la siembra de maíz o frijoles y las mujeres también a la misma edad trabajan dentro de la casa de los patrones. Nosotros enviamos a nuestros hijos a trabajar porque no tenemos dinero para que ellos sigan estudiando”

Según el informe recogido por el periódico La Razón, a las 6:00 de la mañana el patrón controla que todos empiecen a cumplir sus labores. Al mediodía les dan una hora de descanso para que “coman frijoles” y a las 13:00 regresan a trabajar cuatro horas más. A las 17:00 retornan a sus casas para laborar en sus pequeños predios agrícolas que les permiten subsistir: “*Nos vamos a nuestros chacos (predios) y allí cuidamos nuestros cultivos y nuestros animalitos por otras dos horas*”. Si se niegan a trabajar reciben un castigo. A veces, los hombres tienen que resignarse a observar como sus chacos son destruidos. Asimismo, “*...también matan a nuestros animalitos y los dejan botados en el suelo. Nosotros no podemos decir o hacer nada*”. Quienes reclaman aumento de jornales o intentan formar un sindicato, también son castigados. Si se niegan a trabajar, las mujeres reciben “una huesqueada” (latigazo).

Existen testimonios de los años noventa de casos en los que los trabajadores no recibían pago monetario alguno. El pago se recibía en alimentos, coca, alcohol, yerba mate u otros. El patrón se responsabilizaba de los trabajadores y también, en caso se enfermasen, les proporcionaba medicamentos y al final del año como pago adicional, recibían un pantalón, una camisa y un sombrero. Aunque estos casos aún se reproducen, lo más probable es que sea una minoría de hacendados los que no den a los trabajadores guaraníes pago alguno. Aunque no ha sido hasta de manera relativamente reciente cuando los patrones han introducido el pago en jornal o dinero, este hecho les ha permitido utilizarlo como argumento para defenderse de quienes los caracterizan como esclavistas. En todo caso, aunque la práctica de la remuneración monetaria parece que existe en la mayoría de las situaciones, esta se puede considerar que tiene un carácter más bien simbólico, dado que de forma arbitraria, los salarios son sumamente bajos, las deudas muy altas y durante casi todo el año la abrumadora mayoría de los guaraníes viven endeudados.³⁵

Un dirigente guaraní durante una entrevista efectuada por el equipo consultor explicó que en general, cuando el patrón hacendado paga a sus trabajadores, lo hace porque muchos de ellos residen fuera de la hacienda, o en el límite o al borde de la misma, por lo que el referido patrón necesita atraer a sus trabajadores. Sin embargo, ello no excluye el peonaje por deudas. El indicado dirigente también señala que entre los campesinos que residen dentro de los límites de la hacienda suelen ser más frecuentes los casos de jornales sumamente bajos o casi inexistentes. En todo caso, el incumplimiento del pago de salarios parece ser un mal endémico en la zona del Chaco. En una entrevista al diario El Deber (11 de Enero del 2004), un representante de Derechos Humanos de Monteagudo afirmó que en el 2002, recibió aproximadamente 170 denuncias por incumplimiento en el pago de jornales a los guaraníes en las haciendas y un número similar de reclamos en el 2003.

Cabe decir, que los hacendados del Chaco tienen generalmente raíces locales o regionales por lo que existe muchas veces la coincidencia de apellido, entre el hacendado y el trabajador guaraní. Además, se observa que los trabajadores de las haciendas se dirigen usualmente a sus patrones como “*papi*” o “*mami*”. Ello describe en gran medida el tipo de relaciones verticales que existen entre hacendados y trabajadores, pero también es un reflejo lingüístico de que dichas relaciones verticales se encuentran influidas por comportamientos paternalistas. Es decir, se trata de casos de trabajadores indígenas que laboran bajo un régimen servil y de comunidades que se encuentran cautivas en el interior de haciendas.

³⁵ Healy (1982:146), por ejemplo, comprobó a principios de los ochenta, que los trabajadores endeudados tenían deudas hasta por 250 dólares, cuando el ingreso diario promedio alcanzaba a la ínfima suma de US \$ 0.75 dólar al día, para los hombres y US \$ 0.30 para las mujeres.

Albó (Ibíd 285-286) argumenta que en general, los peones no son muy conscientes sobre sus condiciones de vida y de trabajo. La mayoría de los trabajadores están acostumbrados a esta forma de vida y desconocen otro tipo de alternativas. No obstante, sí son conscientes de que su status dentro de las haciendas es inferior al de los vaqueros o *mozos*. Además, el peón vive separado y al margen de su comunidad de origen, por lo que no cuenta con los derechos y obligaciones para con aquella. Las eventuales visitas que recibe de algunos parientes guaraníes que viven fuera de la hacienda, no son suficientes para romper las ataduras y compromisos que tiene con los hacendados. Viviendo en la hacienda, el peón no tiene que pensar, tan solo cumplir las órdenes del patrón. Tal como recalca Albó (Ibíd: 286): “ *Esta es su ley, su rutina.....El peón se incapacita ante cualquier responsabilidad personal. Se podría afirmar que a mayor tiempo de peonazgo, menor es la capacidad para trabajar o asumir decisiones por cuenta propia*”.

Las relaciones de poder entre las autoridades locales y los hacendados impiden que los agricultores cautivos guaraníes obtengan apoyo político a las demandas derivadas de su condición de servidumbre. En este sentido, el problema del trabajo forzoso no se limita en el caso del Chaco a una debilidad inherente a las instituciones estatales nacionales. En la región del Chaco, los poderosos del lugar, han logrado integrarse en diversas instancias e instituciones del Estado imponiendo sus condiciones y demandas. En dicha región, desde los años sesenta y hasta la actualidad, los hacendados cumplen funciones públicas, muchos son simultáneamente hacendados y autoridades políticas del lugar (subprefectos, presidentes de comités cívicos, alcaldes etc.) y algunos han logrado ser autoridades nacionales. Evidentemente la actual debilidad institucional del Estado central, ha posibilitado el desarrollo y fortalecimiento de este problema local.

2.2. Casos de Comunidades Guaraníes en Régimen de Servidumbre

En 1999, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos mandó una Comisión de Inspección a la Zona de Montegudo y Huacareta, con el objetivo de “constatar en el lugar de los hechos las denuncias relativas a casos de servidumbre, abuso, malos tratos, agresiones físicas y psicológicas y de explotación laboral en la zona”. En la misión participaron el ViceMinistro de Derechos Humanos, el ViceMinistro de Asuntos Indígenas para Pueblos Originarios, el Coordinador de Derechos Humanos para Pueblos Indígenas y un equipo de 3 asesores considerados como expertos nacionales e internacionales del Vice Ministerio de Derechos Humanos. En la visita a La Paz, a través del ViceMinisterio de Trabajo, se nos permitió acceder a dicho documento que incluía descripciones sobre la situación de servidumbre a la que eran sometidos los trabajadores guaraníes de las comunidades Cachimayu, Inti, Kapuco, Casa Alta y Laurel. La situación de las comunidades de Casa Alta y Laurel fue descrita con más detalle en el informe y merece una especial atención. Hasta ahora, el informe fue considerado por el Ministerio de Justicia como de carácter confidencial.

El Caso de la Comunidad Casa Alta

Según el referido informe, 18 familias comunarias manifiestan que viven y trabajan en la propiedad del señor Vegas (apellido cambiado) desde hace 25 años, con éste, tienen un acuerdo verbal para que les pague un jornal de Bs.10 (US \$ 1.28) a los hombres y Bs. 5 (US \$ 0.64) a las mujeres, mientras que los niños y niñas que ayudan a sus padres no reciben remuneración alguna. En 1999, el propietario instó a las familias a abandonar las tierras de la hacienda ante el temor de que estas fueran afectadas por una comisión de saneamiento que hubiera comprobado la existencia de un grupo de familias guaraníes cautivas, un temor bastante común entre los hacendados.

Los trabajadores comunarios guaraníes explicaron a la Comisión el sistema de pago al que estaban sujetos dentro de la hacienda. Regularmente el patrón hacendado o el administrador, a quien el informe denomina “*empleador*”, entregaba adelantos de dinero y mercadería de todo tipo a los trabajadores o “*peones*” de la hacienda. El administrador registraba todos los adelantos en una libreta privada a la que ellos nunca tenían acceso, y que siempre arrojaba saldos positivos en favor del hacendado y deudas en el caso de los peones trabajadores. Las liquidaciones las realizaban los empleadores a fin de año.

Los trabajadores comunarios manifestaron en el informe citado que aquellos peones que tenían deudas pendientes con el empleador, “no tienen la libertad de buscar trabajo en otro lugar, mientras no paguen la deuda”. Es decir:

“...la deuda es un medio de retener y obligar a los peones a permanecer obligados a trabajar para el mismo patrón, hasta tanto no paguen su deuda, pero ocurre que en muchos caso nunca podrán pagar la deuda por consiguiente tampoco podrán dejar de trabajar para el mismo patrón” (Ibíd)

Finalmente, los comunarios expresaron que sus quejas difícilmente podían ser presentadas a las autoridades por la fuerte amistad (“hermandad”) existente entre el hacendado y el Corregidor, la autoridad local.

El Caso de la Comunidad de Laurel

La comunidad de Laurel es también una comunidad cautiva asentada en el interior de una hacienda de propiedad del señor Vargas (apellido cambiado). Los comunarios informaron que los hombres recibían un jornal de Bs. 10 (US \$ 1.28) y las mujeres de Bs. 5 (US \$ 0.64). Se quejaron por la mala alimentación recibida y además por ser la remuneración recibida la mitad del promedio de la zona en determinadas tareas específicas (por ejemplo, el chaqueo de una serie hectáreas por día). Lo más impactante del informe de la Comunidad de Laurel es la denuncia del raptó y desaparición de menores de edad, un fenómeno que parece ser común en la región. Por ejemplo, se reseña que en la Comunidad de Totorenda (municipio de Huacareta) un patrón hacendado había sometido a servidumbre a dos niños hermanos de 13 y 15 años que desde hacía ocho años trabajaban para el indicado patrón sin remuneración alguna.

3. Estimados de población

Para estimar las cantidades absolutas de trabajadores cautivos en las haciendas del Chaco enfrentamos una serie de dificultades. Los datos se basan en estimados muy generales que de alguna forma tienen aparentemente en cuenta de manera implícita el promedio de miembros por familia. Según de un valioso informe realizado por Mónica Vargas (2003:39) sobre la región del Chaco chuquisaqueño, basado en un diagnóstico del Consejo de Capitanes Guaraníes de Chuquisaca (CCCH) (Ibíd.:38), en 1999 "... se estimaba que en el territorio chaqueño de las Provincias de Cordillera (Santa Cruz), Gran Chaco (Tarija) y Luis Calvo (Chuquisaca), habían 7,000 guaraníes en condiciones de explotación trabajando 12 horas por día y recibiendo un salario que oscilaba entre 1.48 Bs. (para) las mujeres y 3.95 (para los) hombres".

Sin embargo, el cálculo de Vargas, y del Consejo de Capitanes, aparentemente se basan entre otros aspectos en un tamaño promedio de familia de 5.5 miembros que parece menor del que existiría. Concretamente, de acuerdo a Miriam Campos, Coordinadora Nacional del Proyecto "Pueblos Indígenas y Empoderamiento" del Vice Ministerio de Justicia, de un total de 328 familias entrevistadas, en la zona de Alto Parapetí, que pertenecen a comunidades cautivas en el interior de 18 haciendas, se comprobó que la mayoría de familias tenía entre 8 y 10 hijos. En nuestra opinión esta última cifra, parece mucho más aproximada a la realidad puesto que se trata de familias tradicionales. Cabe recalcar, que dicho estudio está basado específicamente en entrevistas, por lo que los datos que proporciona son más fiables a los efectos del presente informe.

Por lo tanto, asumiendo que no son 5.5 miembros por familia sino 8 personas en promedio, a la mencionada cifra de 7,000 podría sumarse por lo menos la de unas 3,200 personas más, lo cual equivaldría a un total de 10,200 personas, que estarían trabajando bajo la modalidad de trabajo forzoso. No obstante, la cantidad de 10,200 trabajadores debe reducirse y precisarse aún más. Si consideramos que: a) entre 1999 y el 2003 se han liberado aproximadamente a unas 1,000 personas, de acuerdo al

informe recogido por el periódico El Deber (11 de Enero del 2,004), la cifra se reduce a 9,200 y que además; b) si la reproducción del régimen de servidumbre no está tan difundida en algunas regiones de los Departamentos de Santa Cruz y Tarija (Albó 1990:281), como si lo está en Chuquisaca, entonces estimamos que el número total de personas en cautiverio se reduciría en otras 2,000 personas, lo cual arroja un total de 7,200 personas guaraníes que vivirían en condiciones de trabajo forzoso o no libre. En conclusión, se puede afirmar que en los Departamentos de Santa Cruz, Tarija y Chuquisaca, aproximadamente 7,000 guaraníes vivirían todavía en cautiverio o en condiciones de trabajo forzoso, si estimamos que cada familia tiene 8 miembros por familia.

4. El Marco Legal

Como referencias históricas en lo que se refiere al marco legal del trabajo forzoso, podemos citar una Resolución del 29 de Agosto de 1825 y una Orden del 17 de Julio de 1826, en las cuales se ponen límites al abuso relacionado con la explotación de indígenas y se declara la abolición del “pongaje” y la “mita”, cuya práctica sin embargo no fue definitivamente abolida hasta mucho después, y cuyo antecedente explica el arraigo de estas prácticas en la mentalidad colectiva, cuya connotación de discriminación racial y étnica tiene un fuerte impacto en las relaciones laborales actuales.

Respecto a la prohibición del trabajo forzoso, Bolivia sólo ha ratificado el Convenio 105 de la OIT sobre la erradicación del trabajo forzoso y no ha ratificado el Convenio 29 de la OIT en contra del trabajo forzoso. En octubre del 2002, el Ministerio de Trabajo redactó una propuesta de ley para ratificar este convenio, pero no fue aprobada por falta de voluntad política. El que nuevamente se presente y apruebe un proyecto de ley para la ratificación del Convenio 29, podría ser parte de un nuevo esfuerzo conjunto para erradicar el trabajo forzoso en Bolivia.

Por lo que se refiere al cumplimiento de los objetivos de los Convenios de la OIT 29 (1930) y 105 (1957), la Constitución Política del Estado de Bolivia de 1967, en su artículo 5 explícitamente establece que: *“Ninguna forma de servidumbre será reconocida [como legítima] y a nadie se le obligará a realizar sus servicios personales sin su pleno conocimiento y la remuneración apropiada. Los servicios personales pueden exigirse sólo cuando las leyes así lo permiten.”* Asimismo, el artículo 291 del Código Penal establece que: *“El que reduce a una persona a la esclavitud o a un estado análogo será sancionado con una pérdida de libertad de dos a ocho años.”* La única forma de trabajo obligatorio establecida en la legislación boliviana es la que se incluye en la ley contra la violencia doméstica, y que establece la posibilidad de realizar un servicio a la comunidad como una alternativa a la sanción de multa o al arresto.

Por otro lado y tal y como se establece en la Constitución Política del Estado (inciso 1, del artículo 6) *“Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes”*. En ese sentido, goza de los derechos, libertades y garantías reconocidas por la Constitución sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, como origen, condición económica o social etc. De igual manera, según la misma Constitución (artículo 12), queda prohibida toda forma de tortura, coacción u otra forma de violencia física o moral bajo pena de destitución inmediata y sin perjuicio de las sanciones que recibirán quienes aplican, ordenan, instigan o aceptan la violencia mencionada.

Respecto al ámbito laboral, la Constitución Política establece que el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas específicas sobre salario mínimo, jornada máxima, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos etc. Corresponde al Estado crear las condiciones que garanticen las posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa (artículo 157 de la Constitución).

En lo que concierne a la tenencia de la tierra, la Ley del Instituto Nacional de Reforma Agraria en su artículo 3, garantiza a los pueblos indígenas y originarios el derecho sobre las tierras que ocupan y a las que han tenido acceso tradicionalmente. Esto es, que por el hecho de ocupar y desarrollar en esas tierras actividades de caza, pesca, recolección y otras que forman parte de los usos, tradiciones, y

costumbres del pueblo, dichas tierras serán respetadas y deberán ser tituladas. Esa misma Ley en el artículo 41 determina que “las tierras comunitarias de origen son los espacios geográficos que conforman el hábitat de los pueblos y comunidades indígenas y originarias, a los cuales han tenido tradicionalmente acceso y donde reproducen y desarrollan sus propias formas de organización económica, social y cultural”. Por lo tanto, dichas tierras son “inalienables, indivisibles, irreversibles, colectivas, compuestas por comunidades o mancomunidades inembargables e imprescriptibles”.

5. El Contexto del Trabajo forzoso

5.1. *La Debilidad Institucional del Estado y el Poder Local*

Cabe señalar a pesar de que el tema del trabajo forzoso en la región del Chaco es un tema considerado como sumamente delicado por todos los funcionarios y asesores entrevistados del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Justicia y Defensoría del Pueblo, existiendo una notoria predisposición y apertura para abordar y analizar dicho tema, aunque se da una cierta confusión entre malas condiciones de trabajo y trabajo no libre o trabajo forzoso. Debido a estas extremas condiciones de trabajo mencionadas y a la violación continuada de los Derechos Humanos, tanto la Asamblea Permanente de Derechos Humanos como el Viceministerio de Derechos Humanos, abrieron una oficina en Monteagudo (Vargas 2,003). Dicha institución ha tenido el apoyo de la Cooperación Suiza para el Desarrollo³⁶ y su trabajo se orienta a la “*prevención de las violaciones de los derechos humanos de las poblaciones indígenas bolivianas y a la defensa de los derechos humanos.*” (ibíd.). El trabajo institucional de la referida oficina ha sido bastante útil y valioso corrigiendo de alguna manera, la notoria debilidad de otras instituciones estatales que carecen de personal o recursos adecuados.

Sin embargo, el problema del trabajo forzoso no se limita en el caso del Chaco a la debilidad de las instituciones estatales nacionales. La formación de grupos de poder local y regional constituye un aspecto importante del problema. En el caso de Monteagudo, una de las zonas en las que se comprueba la reproducción del régimen de servidumbre, los poderosos del lugar han logrado insertarse en diversas instancias e instituciones del Estado imponiendo sus condiciones y demandas. En Monteagudo en los años ochenta y hasta la actualidad, y de manera similar a lo que ocurre en muchas regiones del Chaco, los propietarios locales tienen funciones públicas y muchos son simultáneamente hacendados y autoridades políticas del lugar (sub-prefectos, presidentes de comités cívicos, alcaldes etc.)³⁷ incluso algunos han logrado ser autoridades nacionales. Las situaciones que Healy (Ibíd.) describió en los ochenta, parece que en numerosos casos no solo no han cambiado, sino que se han reforzado. Es evidente que la actual debilidad institucional del Estado nacional, ha posibilitado el desarrollo del “caciquismo” local. En ese sentido, el fenómeno del trabajo forzoso en el Chaco no es solo un fenómeno económico sino también marcadamente político y social puesto que los hacendados son parte importante de una compleja y hermética red de poder local.

5.2. *Las ONGs*

Tras varios años de cautiverio, algunas familias guaraníes han iniciado una nueva vida como seres libres con el apoyo de diversas organizaciones. En un valioso reportaje aparecido en el diario El Deber de Santa Cruz el 11 de enero del presente año se describen actuaciones alentadoras llevadas a cabo por instituciones privadas. Aproximadamente unas mil personas entre hombres y mujeres que vivían en las haciendas, conducen en la actualidad una parcela de tierra. Los proyectos se desarrollan

³⁶ En junio de 1998 se firmó un acuerdo entre Suiza y Bolivia para el desarrollo del “Proyecto Pueblos Indígenas y Empoderamiento” bajo la supervisión y responsabilidad del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y con apoyo financiero de la Cooperación Suiza para el Desarrollo (COSUDE). A partir de dicho proyecto que se inicia en 1999 se instalan tres oficinas de Derechos Humanos en: Riberalta (Departamento de Pando), Challapata (Departamento de Oruro) y Monteagudo (Departamento de Chuquisaca).

³⁷ Vargas (2003:46-47) recoge una serie de comentarios y opiniones de Alcaldes sobre la situación de los guaraníes en Chuquisaca, que reflejan tanto actitudes racistas como también paternalistas.

desde hace dos años promovidos por Organismos No Gubernamentales (ONG) e instituciones de ayuda a los indígenas como Medicus Mundi o CIPCA:

“El proyecto de Medicus Mundi se centra en comprar tierras a los propietarios para que los trabajadores guaraníes puedan trabajarla en beneficio propio. Su mayor proyecto, hasta el momento, es denominado Roipota Tekove, con el que se liberó a varias familias de la esclavitud. La primera comunidad liberada fue la de Aguaitenda con 60 familias, ubicada en el municipio de Villa Guzmán, en la primera sección de la provincia Luis Calvo de Chuquisaca. Se hizo el mismo trabajo en la comunidad Isipotindi, ubicada en Macheretí, con otras 40 familias. Entre los beneficios que obtienen están las viviendas, agua potable y microrriego, además de atención sanitaria y acceso a educación primaria y secundaria para los hijos de los originarios. El administrador de Medicus Mundi, Guido Solano, indicó que se consiguieron 30 hectáreas para cada familia, “pues es la única manera de dar libertad a muchas personas que vivieron y aún están en cautiverio”.

Otra institución que realiza un valioso trabajo con los pueblos indígenas es el Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA), cuya sede en Camiri fue visitada por el equipo consultor. Dicha ONG trabaja principalmente en la difusión de los derechos de los trabajadores en las zonas de origen. Un responsable de CIPCA en Monteagudo, señaló en la entrevista al periódico El Deber (Ibíd) que el proceso de reinserción de las familias es bastante complejo *“porque se debe empezar desde cero”*. Usualmente CIPCA visita las haciendas en horarios de descanso con el objetivo de informar a las poblaciones guaraníes sobre sus derechos, incluyendo el jornal que deben recibir. No obstante, este responsable también resaltó que: *“Han habido casos en los que algunas familias fueron liberadas y después de un tiempo volvieron a las haciendas porque no se acostumbran a trabajar sin el mando de una persona que los presione”* (Ibíd.). Por último, en la mencionada nota periodística también se entrevista al Capitán Guaraní responsable del Consejo Municipal de Huacareta quien argumentó que el proceso de liberación de los pueblos guaraníes ha permitido que muchos comunarios mejoren sus condiciones de vida, especialmente en lo referente a educación y salud: *“No descansaremos hasta que todos los hermanos estén liberados de los grandes terratenientes. Poco a poco acabaremos con esa forma de esclavitud que data de la época de la colonia”* (Ibíd.).

5.3. La Lógica Económica de los Hacendados

En términos generales, en las haciendas donde existen comunidades cautivas o se recluta mano de obra de zonas cercanas, se tiende a reducir al máximo el costo de la mano de obra. En la medida en que en estas haciendas se practica una agricultura y ganadería sumamente extensivas, con tecnologías agropecuarias tradicionales, tanto los rendimientos por hectárea del conjunto de los cultivos o actividades ganaderas como también la productividad de los trabajadores guaraníes, son bastante bajos. Así, la presión de obtener el mayor beneficio posible, recae sobre la mano de obra.

El caso del maní, producto dirigido al mercado interno y a la exportación, es un ejemplo bastante ilustrativo de lo que ocurre en el Chaco. Según el INE (2002), en Bolivia se cosecharon en el año 2002 un total de 12,708 hectáreas de maní. La producción boliviana de maní, sin embargo, compite en inferioridad de condiciones con países productores como China, India y otros como Estados Unidos caracterizados por sus mayores rendimientos por hectárea³⁸ y por tener un porcentaje alto de la producción mundial. La producción de maní en Bolivia se caracteriza por su relativo estancamiento tecnológico y los rendimientos por hectárea de maní en Bolivia son incluso inferiores a los del resto de países sudamericanos. Por ejemplo, en 1992, los rendimientos por hectárea en Bolivia (promedio de 1,133 kilogramos por hectárea) fueron menores que los de Colombia (1,421 kgs. por hectárea); Ecuador (2,000 kgs. por hectárea); Venezuela (1,825 kilogramos por hectárea) (Mazzani 1992). Diez años después, en el año 2002, el rendimiento promedio era de 1,136 kilogramos por hectárea (INE 2002). Es decir, casi exactamente el mismo que en 1992. En cualquier caso, Bolivia se mantenía con rendimientos promedio por debajo del promedio mundial. Más aún, si revisamos los rendimientos de

³⁸ China tiene rendimientos de maní ecológico por hectárea hasta de 3,500 kilogramos. Estados Unidos tiene rendimientos de 3,200 kilogramos.

maní recogidos en un estudio efectuado en la región del Chaco por la Coordinadora Nacional del Proyecto “Pueblos Indígenas y Empoderamiento” del ViceMinisterio de Justicia, se observa que allí no se recogen ni 500 kilogramos de maní por hectárea.

A la baja productividad se suma el carácter volátil de los precios de algunos de los productos comercializados. Ello se observa muy claramente en el caso del maní. En el primer semestre del 2003, Bolivia había exportado 753,598 kilogramos de maní sin tostar por un valor de US \$ 572,498. Es decir, US \$ 0.75 por kilogramo de maní. En el 2002, un total de 646,267 kilogramos de maní sin tostar se exportaron por valor de US \$210,056; lo cual equivale a US \$ 0.32, o menos de la mitad del año siguiente. Tal como indican Montero y Poveda (2003:13), la oferta de las diferentes variedades de nueces, maní, avellanas, almendras, cocos, castañas o nueces de nogal, hace que por ser sustituibles entre sí, influyan mutuamente en sus respectivos precios. Al poseer diversos sustitutos, el maní (u otros productos como la castaña) tiene una demanda muy “elástica” en precio y cantidad que contrasta con una oferta inelástica en el corto plazo, lo que se traduce en constantes variaciones cíclicas de su precio internacional (Ibid.: 14).

En su conjunto, se observa que las haciendas agrícolas y ganaderas del Chaco producen para un mercado local e internacional cada vez más competitivo aunque sus condiciones productivas y tecnológicas son malas. Dicha desventaja la solucionan a través de un bajo costo de la mano de obra. En la medida que los trabajadores guaraníes perciben un salario de 15 Bolivianos (US \$ 1.92) que en la mayoría de los casos casi no utilizan puesto que usualmente sus deudas son mayores que sus ingresos monetarios.

Las campañas agrícolas de maní son prolongadas, duran casi un año, aunque la primera cosecha se obtiene a los seis o siete meses tras iniciar los preparativos del suelo y empezar la siembra, dependiendo de la especie y clima. Si asumimos que todos los trabajadores o peones reciben la totalidad de los Bs. 15 (US \$1.92) que les corresponden como pago, ello significa que un trabajador por laborar siete meses percibiría un total de Bs. 3150 (US \$ 403.84). Lo que percibe un trabajador del Chaco es una porción muy pequeña respecto al precio que tiene que pagar un consumidor en USA o Europa. En Estados Unidos, entre marzo del 2002 y 2003, el precio al consumidor de un kilo de maní estaba entre US \$ 2.30 y 2.50 fresco y empaquetado. Por tanto, el trabajador guaraní del Chaco percibiría únicamente entre el 14 y 15 % del maní cosechado. No obstante, si trabajamos con supuestos más reales y consideramos que el trabajador guaraní en realidad percibe solo 7.5 Bolivianos (50% de su jornal) y el resto lo pierde pagando las deudas provenientes de la compra de productos excesivamente alzados por el patrón, entonces lo que dicho trabajador recibe es solo un 7 o 8% del precio que paga el consumidor.

Recomendaciones

1. Se sugiere la ratificación por parte del Congreso de Bolivia del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo, como mecanismo que impulse una nueva normativa interna más apropiada, directa y clara, con el objetivo de erradicar las diversas formas de trabajo forzoso que existen en el país.
2. Se sugiere la elaboración de un Plan de Acción nacional de erradicación y lucha contra el trabajo forzoso en todas sus formas. Dicho plan debería centrarse en las poblaciones guaraníes del Chaco y en las actividades de la zafra de la castaña y el azúcar. Sin embargo, si se comprueba la existencia de trabajo forzoso en otras actividades económicas, se recomienda su inmediata incorporación al plan de acción. El mencionado plan debería abarcar aspectos legales, políticos, educativos, de comunicación y, simultáneamente, debería promover alternativas económicas para los trabajadores. En términos institucionales, tanto la elaboración como la ejecución del referido plan debería contar con todos los ministerios concernidos; es decir, que se sugiere una ejecución interministerial. Igualmente, se debe involucrar a los sectores de la sociedad civil directa o indirectamente afectados por el trabajo forzoso, y a los diferentes grupos indígenas.
3. Se recomienda que el Plan de Acción incluya una revisión de la legislación y que establezca de manera categórica la prohibición del trabajo forzoso desarrollando los mecanismos legales para ello. Toda legislación futura dedicada a regular las labores de los trabajadores asalariados del campo debe establecer de manera categórica la prohibición del enganche para cualquier tipo de actividad agropecuaria. Asimismo, se debe prohibir todo tipo de relación laboral que implique el pago de trabajo por deudas, es decir que lleve al peonaje o a la servidumbre por deudas. Las empresas deben asumir las responsabilidades legales que les corresponden en materia laboral, garantizando el respeto de los derechos de los trabajadores. Asimismo, es conveniente que a los zafreiros de la castaña les sea aplicable la Ley General del Trabajo que hasta el momento cubre a una variedad de trabajadores temporales, pero no a los zafreiros.
4. Se sugiere que la legislación regule los precios de los bienes de subsistencia vendidos a los trabajadores en los almacenes o tiendas gestionadas por los contratistas o empleadores. Los sobrepagos no pueden ser motivo para exigir que los trabajadores se queden trabajando más allá del tiempo establecido en el contrato, o para exigirles que regresen la temporada siguiente. Es conveniente que los empleadores proporcionen gratuitamente a los trabajadores una vivienda segura, separada de las áreas de almacenamiento, y los machetes o las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo.
5. Se recomienda reforzar dentro del Plan de Acción, la actividad de los inspectores de trabajo, especialmente a través de la identificación de las diferentes formas y lugares donde se reproduce el trabajo forzoso en territorio boliviano, del desarrollo de actividades que tengan como fin interactuar con los diversos actores sociales afectados por las múltiples modalidades de enganche y/o servidumbre por deudas, y de la formación de comités de erradicación de todo tipo de trabajo forzoso. También es necesaria una acción más decisiva en la supervisión de las actividades de reclutamiento de trabajadores, y del cumplimiento del pago por parte de los empleadores. Por esto, sería importante considerar un incremento de los recursos humanos y económicos de la inspectoría de trabajo en las regiones donde se reproduce el trabajo forzoso. Asimismo, se deben disponer de mayores recursos para las oficinas de la Defensoría del Pueblo.
6. Se recomienda la ejecución de una serie de actividades de capacitación, difusión y sensibilización sobre la problemática del trabajo forzoso en Bolivia. Se debe contar con la participación de los actores sociales afectados por el trabajo forzoso, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, funcionarios estatales, ONGs, e intelectuales. Se sugiere difundir los dos Convenios sobre el trabajo forzoso y su abolición entre la población afectada. Dicha difusión debe darse a través de la elaboración de folletos que consideren las características socio-lingüísticas de las poblaciones locales. Otros medios, tales como la radio, también deben ser considerados y utilizados. También resulta importante la sensibilización de jueces en materia de trabajo forzoso para que los delitos relativos al mismo sean

perseguidos de manera más contundente. En el caso de la castaña, se recomienda incluir el trabajo forzoso en los denominados Estándares de Certificación Forestal Voluntaria, que tienen como objetivo distinguir prácticas medioambiental y socialmente sostenibles.

7. Se debe considerar que el trabajo forzoso es a menudo una manifestación extrema de racismo y discriminación. Se requiere apoyar decididamente el trabajo y el fortalecimiento de organizaciones de trabajadores indígenas en su lucha contra el trabajo forzoso. Se sugiere la aceleración del proceso de saneamiento de tierras según se establece en la ley INRA.

8. Las mujeres además sufren una doble discriminación por esta condición, recibiendo sueldos inferiores a los hombres. Hombres y mujeres deben recibir la misma paga por el mismo trabajo realizado. Se debe vigilar de manera especial cualquier modalidad de trabajo gratuito realizada por las mujeres y los niños.

9. Los agentes externos, así como las agencias donantes y los organismos multilaterales que aportan recursos financieros y/o humanos para la realización de proyectos de desarrollo rural, deben ser informados de la gravedad del trabajo forzoso y se sugiere que apoyen la ejecución del Plan de Acción.

10. Se sugiere el fomento de estudios adicionales sobre otras posibles situaciones de trabajo forzoso en el país para su incorporación al Plan de Acción.

Bibliografía

Albó, Xavier

1990 *La Comunidad Hoy*. CIPCA. La Paz

Assies, Willem

2002 “From Rubber Estate to Simple Commodity Production: Agrarian Struggles in the Northern Bolivian Amazon”, en *Journal of Peasant Studies*, Vol. 29, Number 3-4, April/July 2002.

Baudoin, Luis y Rodolfo Eróstegui

2001 *Estrategia de Intervención Sectorial en la Provincia Vaca Díez del Departamento de Beni*. Estudio de la Oficina Internacional del Trabajo.

Bojanic, Alan

2001 *Balance is Beautiful: Assessing sustainable development in the rain forests of the Bolivian Amazon*. PROMAB Scientific Series 4.

—y David Kaimowitz

1998 “Riberalta: extractivistas bajo una élite tradicional”, en Pablo Pacheco y David Kaimowitz, eds. *Municipios y gestión forestal en el trópico boliviano*.

Brass, Tom

2002 “Latin American Peasants – New Paradigms for Old?”, en *Journal of Peasant Studies*, Vol. 29, Number 3-4, April/July 2002.

Centro de Estudios Jurídicos e Investigación Social

2003 *Sistema Jurídico indígena*. Santa Cruz de la Sierra.

Consejo Boliviano para la Certificación Forestal Voluntaria (CFV)

2000 *Estándares Bolivianos para la Certificación Forestal de la Castaña (Bertholletia excelsa)*. Cuarto Borrador. Riberalta, Beni, mayo 2000.

CIDAG

1999 *Diagnóstico Tierra Territorio Guaraní*.

DHV Consultants

1993 *Desarrollo de la Amazonía boliviana. De la actividad extractiva hacia un desarrollo integral sostenible. Estudios agro-ecológicos, forestales y socio-económicos en la región de la castaña de la Amazonía boliviana*. Banco Mundial / Gobierno de los Países Bajos.

El Deber

2,003. *Azúcar, Producción Bajará 500 Mil Quintales*. 17 De Marzo. Sección Economía.

Escobar, de Pabón Silvia

2003 *Trabajo y Género en Bolivia. 1992-2001*. Trabajo de Consultoría. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional.

Espinoza, Claudia

2003 “Riberalta: el camino hacia la ‘ley del monte’”, en *Pulso Semanario*, 9-15 mayo, 2003.

Healy, Kevin

1982 *Caciques y Patronos*. CERES, Cochabamba

Hirsch, Silvia y Alex Zarzyski

1988 *La Formación de una Empresa Indígena entre los Isoceños de Bolivia: Alternativa de Desarrollo Rural*. Texto no publicado.

Henkemans, Arienne

2001 *Tranquilidad and Hardship in the Forest: Livelihood and Perceptions of Camba Forest Dwellers in the Northern Bolivian Amazon*. PROMAB Scientific Series 5.

Honorable Senado Nacional Comisión de Trabajo Asuntos de Género y Generacionales
(Comisión de Trabajo del Senado)

2003 *Diagnóstico sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de las/os Trabajadoras/es de la Castaña*.

INE (Instituto Nacional de Estadística)

2003 *Bolivia: Características Sociodemográficas de la Población Indígena*. La Paz, Noviembre 2003.

2002 *Anuario Estadístico 2002*. La Paz.

LABOR

2001 *Trabajadores Zafreiros*. La Paz

Mazzani, Bruno

1992 *Estado Actual y Perspectivas de Cultivos de Especies Oleaginosas en Venezuela y en los Otros Países Amazónicos*. Rev. Facultad. Agronomía. 18:301-323. (Maracay).

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

1999 *Informe de Misión de la Comisión de Inspección a la Zona de Monteagudo y Huacareta*. La Paz

Montero, Lourdes y Pablo Poveda

2002 *Ser Castañera: Cadena Productiva y Condiciones Laborales de la Industria de la Castaña en Riberalta*. CEDLA.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2002 *Trabajo Infantil en la Zafra de la Caña Azúcar*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2001 *Evaluación de Cumplimiento en Materia Formativa Institucional de Ocho Convenios Fundamentales de la OIT*. La Paz

Pacheco, Pablo

1992 *Integración Económica y Fragmentación Social: El itinerario de las barracas en la Amazonía boliviana*. CEDLA: Temas Rurales, Serie Estudios e Investigaciones.

1998 "Pando: Barraqueros, Madereros y Conflictos por el Uso de Recursos Forestales", en *Municipios y Gestión Forestal en el Trópico Boliviano*.

Pablo Pacheco y David Kaimowitz, eds.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

2003 *Informe de Desarrollo Humano en el Norte Amazónico*

Pacheco, Pablo

1994 *Determinantes y Tendencias del Mercado de Trabajo de Temporada en la Empresa Agrícola de Santa Cruz*. Documento Interno. CEDLA. Santa Cruz

Pacheco, Pablo y Ormachea, Enrique

2000 *Campesinos, Patronos y Desarrollo Agrícola*. CEDLA (Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario). La Paz.

PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo)

2004 *Informe de Desarrollo Humano en Santa Cruz*. La Paz.

Red Hábitat, CDD, DNI-Sección Bolivia, AIS-Bolivia, CEDLA

2003 *Seguimiento a las Recomendaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales, Culturales. Informe Intermedio*. La Paz

Stoian, Dietmar

2000 *Variations and Dynamics of Extractive Economies: the Rural-Urban Nexus of Non-Timber Forest Use in the Bolivian Amazon*. Doctoral Dissertation, Albert-Ludwigs-Universität.

Riester Bárbara y Juergen

1979 *Me Vendí, Me Compraron*. Santa Cruz.

Vargas, Miriam

1998 La Migración Temporal en la Dinámica de la Unidad Doméstica Campesina. En *Estrategias Campesinas en el Surandino de Bolivia*. Instituto Real del Trópico (KIT)-CEDLA. La Paz.

Vargas, Mónica

2003 *Procesos de Empoderamiento en el Área de Trabajo de la Oficina de Derechos Humanos de Monteagudo*. Informe Final de Consultoría. Cooperación Suiza para el desarrollo (COSUDE). La Paz.

Urapotina, Julio

2003 “Estructura de la tenencia de la tierra en el norte amazónico de Bolivia”, en *Artículo Primero: Revista de Debate Jurídico y Social*. Año 7, Número 14, noviembre 2003.

Estudios del Programa Infocus sobre la Promoción de la Declaración

- No. 1 Bonded Labour in Pakistan, by Aly Ercelawn and Muhammad Nauman, June 2001.
- No. 2 A Perspective Plan to Eliminate Forced Labour in India, by L. Mishra, July 2001.
- No. 3 Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin, by Bertin C. Amoussou, August 2001.
- No. 4 Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger : Identification des obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions et solutions au Niger, by Moussa Oumanou, August 2001.
- No. 5 Égalité de rémunération au Mali, by Dominique Meurs, August 2001.
- No. 6 Défis et opportunités pour la Déclaration au Burkina Faso, by Seydou Konate, September 2001.
- No. 7 Child Labour in the Russian Federation, by Svetlana Stephenson, June 2002.
- No. 8 Intersecting risks: HIV/AIDS and Child Labour, by Bill Rau, June 2002.
- No. 9 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social, de María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez, Julio 2002.
- No. 10 The Links between Collective Bargaining and Equality, by Adelle Blackett and Colleen Sheppard, September 2002.
- No. 11 Annotated bibliography on forced/bonded labour in India, by Mr. L. Mishra, December 2002.
- No. 12 Minimum wages and pay equity in Latin America, by Damian Grimshaw and Marcela Miozzo, March 2003
- No. 13 Gaps in basic workers' rights: Measuring international adherence to and implementation of the Organization's values with public ILO data, by W. R. Böhning, May 2003.
- No. 14 Equal Opportunities Practices and Enterprises Performance: An investigation on Australian and British Data, by Prof. V. Pérotin, Dr. A. Robinson and Dr. J. Loundes, July 2003
- No. 15 Freedom of Association and Collective Bargaining, a study of Indonesian experience 1998-2003, by Patrick Quinn, September 2003
- No. 16 Gender-based occupational segregation in the 1990s, by Richard Anker, Helinä Melkas and Ailsa Korten, September 2003.
- No. 17 Normalised and Disaggregated Gaps in Basic Workers' Rights, by W.R. Böhning, November 2003
- No. 18 Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement, by Kanchana Ruwanpura & Pallavi Rai, March 2004.
- No. 19 Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, by Jill Rubery, November 2003

-
- No. 20 A rapid assessment of bonded labour in Pakistan's mining sector, by Ahmad Salim, March 2004.
- No. 21 A rapid assessment of bonded labour in hazardous industries in Pakistan: glass bangles, tanneries and construction, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 22 A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 23 A rapid assessment of bonded labour in the carpet industry of Pakistan, by Zafar Mueen Nasir, March 2004.
- No. 24 Unfree labour in Pakistan – work, debt and bondage in brick kilns in Pakistan, by the Pakistan Institute of Labour Education & Research, March 2004.
- No. 25 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Punjab and North West Frontier Province, Pakistan, by G.M. Arif, March 2004.
- No. 26 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Sindh and Balochistan, Pakistan, by Maliha H. Hussein, Abdul Razzaq Saleemi, Saira Malik and Shazreh Hussain, March 2004.
- No. 27 Las desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo de Guatemala, de Pablo Sauma, Marzo 2004.
- No. 28 Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: el desarrollo práctico de un principio fundamental, de Maria Luz Vega-Ruiz, Abril 2004.
- No. 29 Etude sur le travail forcé en Afrique de l'Ouest : le cas du Niger, de Ali R. Sékou et Souley Adji.
- No. 31 Human trafficking in Europe: an Economic Perspective, by Gijbert Van Liemt, June 2004.
- No. 32 Chinese migrants and forced labour in Europe, by Gao Yun, August 2004 (English, French & Chinese version)
- No. 33 Trafficking of migrant workers from Romania: issues of labour and sexual exploitation, by Catalin Ghinararu & Mariska N.J. van der Linden, September 2004.
- No. 34 Recruitment for employment abroad: law, policies and current practice in Romania, by Catalin Ghinararu, March 2005.
- No. 35 Methodology for estimating labour costs by sex, by Laís Abramo, Silvia Berger, Héctor Szretter and Rosalba Todaro, September 2004.
- No. 36 The labour dimensions of irregular migration and human trafficking in Turkey, by Prof. Ahmet İçduygu & Şebnem Koşar Akçapar, March 2005.
- No. 37 Trafficking of migrant workers from Albania: issues of labour & sexual exploitation, by ICMC Center for Refugee and Migration Studies (CRMS), March 2005.
- No. 38 Forced labour outcomes of migration from Moldova: rapid assessment, by the Special Action Programme to combat Forced Labour, ILO, March 2005.

-
- No. 39 Trafficking of migrant workers from Ukraine: Issues of labour and sexual exploitation, by the Special Action Programme to Combat Forced Labour, ILO, March 2005.
- No. 40 El Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005
- No. 41 Enganche y Servidumbre por Deudas en Bolivia, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005
- No. 42 Forced labour and human trafficking : estimating the profits, by Patrick Belser, March 2005