Trabajo forzoso, servidumbre por deudas y peores formas de trabajo infantil en la zafra de caña y castaña en Bolivia



Trabajo forzoso, servidumbre por deudas y peores formas de trabajo infantil en la zafra de la caña y castaña en Bolivia

Centro de Investigación y Promoción del Campesinado
LUCHA SOCIAL MUNDIAL
LA COOPERACIÓN BELGA AL DESARROLLO .be
ABVV-FGTB Horval

TRABAJO FORZOSO, SERVIDUMBRE POR DEUDAS Y PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL EN LA ZAFRA DE CAÑA Y CASTAÑA EN BOLIVIA

Elaborado por: Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo de Bolivia (CNTAC-B), Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA) y Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking – Socialistische Solidariteit (FOS).

Coordinación: Marco A. Gandarillas Gonzáles, Mirtha Colque

Equipo de investigación y trabajo de campo: Mirtha Colque, Melody Figueredo

Redacción y edición: Marco A. Gandarillas Gonzáles

Revisión: Nicole Aramayo L. | Comunidad Editorial Inambu

Fotografías: Trabajo de campo, 2025–2026. CIPCA. Los rostros de las personas fueron difuminados para proteger su identidad.

Diseño: José M. Ledezma | Comunidad Editorial Inambu

Depósito Legal: 8-1-11552-2026
ISBN: 978-9917-636-31-1

Cita sugerida:
Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo de Bolivia, Centro de Investigación y Promoción del Campesinado y Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking–Socialistische Solidariteit. (2026). *Trabajo forzoso, servidumbre por deudas y peores formas de trabajo infantil en la zafra de caña y castaña en Bolivia*. CNTAC-B, CIPCA y FOS.

Imprenta: Rey León
Tiraje: 500 ejemplares

Para proteger a las personas que brindaron su testimonio, este informe no incluye nombres ni datos que permitan identificar a personas, campamentos, barracas, sindicatos o comunidades.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de las organizaciones autoras.

Se permite la reproducción total o parcial de esta publicación con fines no comerciales, siempre que se cite la fuente.

Santa Cruz – Bolivia
octubre de 2026

Contenido

1. Presentación 7

2. Contexto de la problemática 11

3. Hallazgos principales del trabajo de campo 19
3.1. Condiciones laborales 19
3.2. Acceso a derechos básicos 24
3.3. Abuso, explotación y trabajo infantil 28
3.4. Mecanismos de protección laboral y presencia institucional 33

4. Análisis comparado con legislación nacional y estándares internacionales 37
4.1. Marco normativo nacional 37
4.2. Estándares internacionales relevantes 43

5. Conclusiones y recomendaciones 53
1. Las prácticas documentadas presentan indicios de trabajo forzoso y servidumbre por deudas 53
2. La servidumbre por deudas y el trabajo infantil constituyen componentes estructurales del modelo productivo 54
3. La débil presencia estatal y la ausencia de mecanismos efectivos de denuncia facilitan la impunidad 54
4. Bolivia incumple obligaciones nacionales e internacionales en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil 55
5.1. Recomendaciones a instancias nacionales 55
5.2. Recomendaciones a instancias internacionales de derechos humanos 58

6. Anexos 61

Referencias 67

Acrónimos

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (OIT).
CNTAC-B	Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo de Bolivia.
CIPCA	Centro de Investigación y Promoción del Campesinado.
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos.
MDPyEP	Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
REDESCA	Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (de la CIDH).
CPE	Constitución Política del Estado (Bolivia).
DS	Decreto Supremo.
LGT	Ley General del Trabajo.
EPP	Equipo(s) de Protección Personal.
FOS	Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking–Socialistische Solidariteit.
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

E01–E24: códigos de las entrevistas a trabajadores/as

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

C001	Horas de trabajo (industria), 1919.
C005	Edad mínima (industria), 1919.
C014	Descanso semanal (industria), 1921.
C017	Indemnización por accidentes del trabajo, 1925.
C019	Igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.
C020	Trabajo nocturno (panaderías), 1925.
C026	Métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.
C030	Horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.
C042	Enfermedades profesionales (revisado), 1934.
C045	Trabajo subterráneo (mujeres), 1935.
C077	Examen médico de los menores (industria), 1946.
C078	Examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946.
C088	Servicio del empleo, 1948.
C089	Trabajo nocturno (mujeres), 1948.
C090	Trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.
C095	Protección del salario, 1949.
C096	Agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949.
C102	Seguridad social (norma mínima), 1952.
C103	Protección de la maternidad (revisado), 1952.
C106	Descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
C107	Poblaciones indígenas y tribales, 1957.
C116	Revisión de los artículos finales, 1961.
C117	Política social (normas y objetivos básicos), 1962.
C118	Igualdad de trato (seguridad social), 1962.
C120	Higiene (comercio y oficinas), 1964.
C121	Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.
C123	Edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

C124 Examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.
C128 Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia, 1967.
C129 Inspección del trabajo (agricultura), 1969.
C130 Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
C131 Fijación de salarios mínimos, 1970.
C136 Benceno, 1971.
C156 Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
C159 Readaptación profesional y empleo (personas inválidas), 1983.
C160 Estadísticas del trabajo, 1985.
C162 Asbesto, 1986.
C167 Seguridad y salud en la construcción, 1988.
C169 Pueblos indígenas y tribales, 1989.
C182 Peores formas de trabajo infantil, 1999.
C029 Trabajo forzoso, 1930.
C087 Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948.
C098 Derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.
C100 Igualdad de remuneración, 1951.
C105 Abolición del trabajo forzoso, 1957.
C111 Discriminación (empleo y ocupación), 1958.
C138 Edad mínima, 1973.

Presentación

La zafra de la caña de azúcar y la recolección de castaña constituyen dos de las actividades productivas más relevantes de Bolivia, tanto por su aporte económico como por la magnitud de población que movilizan cada año. La caña es el principal cultivo del país por volumen producido y concentra el 93% de su superficie cultivada en Santa Cruz (Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural [MDPyEP], 2023, pp. 22, 24); además, genera miles de empleos temporales y sostiene economías locales enteras, como la de Bermejo. De manera similar, la castaña es el motor económico del norte amazónico y representa más del 75% del movimiento económico regional (Quiroz Claros y Vos, 2017, p. 11); en 2012 involucraba a unas 15.000 personas (Autoridad de Fiscalización y Control Social de Empresas, 2012, p. 3) en un ciclo productivo que articula a recolectores, beneficiadoras y redes de comercialización nacional e internacional. Estas características hacen que ambas cadenas productivas sean fundamentales para la economía boliviana, pero también espacios donde persisten formas graves y estructurales de vulneración de derechos.

Este informe es el resultado del trabajo conjunto de tres organizaciones con un objetivo común: que los/las trabajadores/as asalariados/as del campo en Bolivia ejerzan plenamente sus derechos laborales y humanos. La Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo de Bolivia (CNTAC-B) agrupa y representa a estos trabajadores/as. El Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA) es una asociación civil boliviana que, desde 1970, combina investigación y acción en desarrollo rural junto a organizaciones indígenas y campesinas. Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking–Socialistische Solidariteit (FOS) es una organización belga que trabaja con organizaciones locales por el trabajo digno y la protección social. Con este informe, las tres organizaciones buscan documentar las condiciones de trabajo en la zafra de caña de azúcar y en la recolección de castaña, además de aportar evidencia para que las autoridades bolivianas y los órganos internacionales de derechos humanos adopten medidas de protección.

Con el propósito de documentar estas situaciones, entre 2025 y 2026 se realizó un trabajo de campo cualitativo en las zonas productoras de caña (Montero y Bermejo) y de castaña (Riberalta), que combinó la observación directa, entrevistas a trabajadores/as y actores locales, y una revisión documental. El apartado “Metodología, alcance y limitaciones del informe”, en la sección 2, describe el método, la cobertura y los límites de la evidencia.

Los hallazgos muestran un patrón persistente de explotación laboral en ambos sectores. Las jornadas llegan a 12 y 14 horas diarias. Los pagos llegan con atrasos y sufren retenciones y descuentos arbitrarios. No hay equipos de protección personal y los trabajadores/as están expuestos a riesgos graves: cortes con machete, golpes por la caída de cocos de castaña, mordeduras de víboras y golpes de calor. También se constató trabajo infantil en actividades peligrosas, endeudamiento coercitivo que restringe la libertad de movimiento de los/as trabajadores/as y una ausencia casi total de inspecciones laborales. Las viviendas extremadamente precarias, la falta de servicios básicos y una presencia

estatal débil o inexistente en las zonas rurales y forestales agravan estas prácticas.

Estas situaciones no solo infringen la legislación laboral boliviana, sino que además constituyen violaciones graves de derechos humanos reconocidos en la Constitución Política del Estado y en tratados ratificados por Bolivia, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los convenios fundamentales de la OIT.

Después de esta presentación, la sección dos describe el contexto de ambas cadenas productivas y la metodología. La sección tres expone los hallazgos del trabajo de campo en cuatro dimensiones: condiciones laborales; acceso a derechos básicos; abuso, explotación y trabajo infantil; y mecanismos de protección laboral. La sección cuatro contrasta esos hallazgos con la legislación nacional y los estándares internacionales. La sección cinco presenta las conclusiones y las recomendaciones a instancias nacionales e internacionales. La sección seis reúne los anexos fotográficos.



2.

Contexto de la problemática

Contexto de la zafra de la caña de azúcar en Bolivia

La caña de azúcar constituye uno de los complejos agrícolas más significativos del país, tanto por su extensión territorial como por su peso económico y laboral. "[El] cultivo de caña de azúcar es el séptimo cultivo más grande producido en el país en términos de superficie cultivada (…). Asimismo, es el principal cultivo en el país en términos de volumen producido" (MDPyEP, 2023, p. 22). La producción nacional superó los "10 millones de toneladas en la zafra 2020" (MDPyEP, 2023, p. 23), mostrando un crecimiento sostenido en la última década. La concentración territorial también es determinante: "la caña de azúcar se produce en todos los departamentos excepto Oruro, aunque el área cultivada se concentra en Santa Cruz (93%), Tarija (4%) y La Paz (3%)" (MDPyEP, 2023, p. 24). Para 2023 se estimaron 173.036 hectáreas cultivadas (MDPyEP, 2023, p. 25), reflejo de un proceso de expansión impulsado tanto por la demanda interna de azúcar como por los incentivos para la producción de etanol.

En este marco, regiones como Bermejo mantienen una fuerte dependencia estructural de la zafra ya que tanto los ingenios como buena parte del comercio local se articulan alrededor de la campaña anual. El volumen de producción acompaña esta tendencia: en 2025 se proyectó la molienda de más de 200.000 toneladas de caña en Bermejo (El Andaluz, 2025). Complementariamente, la agroindustria cruceña opera bajo un modelo mecanizado con mano de obra estacional que requiere el ingreso anual de "miles de trabajadores migrantes" (Solidar Suiza, 2013, p. 7), quienes desarrollan las labores de corte, alce y carga esenciales para sostener la producción.

La zafra se sostiene casi íntegramente en trabajadores temporales, mayormente provenientes del altiplano, los valles y zonas rurales empobrecidas (Defensoría del Pueblo, 2016, p. 12). Esta movilidad de la fuerza laboral responde a la alta demanda estacional de mano de obra: ya en 2009 se estimaba que las unidades productivas contrataban alrededor de 12.000 trabajadores de forma directa durante la cosecha, cifra que se inserta dentro de un total aproximado de "20.000 fuentes de trabajo en la fase primaria del complejo productivo" (MDPyEP, 2023, p. 60).

El proceso de contratación opera mediante redes de habilitadores, contratistas y enganchadores que organizan cuadrillas y las trasladan hacia los campamentos, configurando un mercado laboral altamente fragmentado y precarizado. Esta intermediación crea condiciones de vulnerabilidad prolongada debido al endeudamiento, la dependencia y la ausencia de supervisión estatal (Bedoya Garland y Bedoya Silva-Santisteban, 2005, p. 18). Una vez en los puntos de corte, los/as trabajadores/as zafreros/as viven en campamentos improvisados. En Bermejo y Santa Cruz, distintas federaciones cuentan con "sedes sindicales donde llegan los zafreros a alojarse" durante los periodos de reclutamiento y tránsito (Solidar Suiza, 2013, p. 14), aunque su capacidad es limitada y la mayoría permanece en alojamientos precarios cercanos a los ingenios o a los predios de corte.

Contexto de la zafra de la castaña en Bolivia

La castaña constituye el eje económico del norte amazónico y uno de los pilares productivos más relevantes del país. Como subraya el estudio de CIPCA, "la recolección de la castaña deviene en una importante actividad económica y ambiental en el norte amazónico de Bolivia" (Quiroz Claros y Vos, 2017, p. 9). Su importancia económica es extraordinaria: la industria castañera genera "más de 75% del movimiento económico de la región amazónica de Bolivia" (p. 11) y representa alrededor del 80% de los ingresos de la región del norte amazónico (p. 46). Esta centralidad también es reconocida por la Autoridad de Fiscalización y Control Social de Empresas, que destaca que "la castaña… constituye un elemento muy importante para la alimentación de los pueblos nativos y colonizadores de la región" (2012, p. 4) y que Bolivia es "el primer país productor de castaña sin cáscara a nivel mundial" (p. 33).

"Más de 90% de la castaña es procesada en las beneficiadoras de Riberalta, Cobija y El Sena" (Quiroz Claros y Vos, 2017, p. 33), lo que convierte a estas ciudades en nodos logísticos, industriales y laborales de esta cadena de valor. Se estima que este sector se expande por "… una superficie aproximada de 100.000 km²" (Autoridad de Fiscalización y Control Social de Empresas, 2012, p. 5). En este territorio, la actividad moviliza a una enorme cantidad de personas: ya en 2012 se calculaba que "15.000 personas están vinculadas con la actividad de la castaña" (Autoridad de Fiscalización y Control Social de Empresas, 2012, p. 3).

El carácter estacional de la zafra determina las dinámicas laborales. Cada año, "miles de zafreros se internan a los bosques amazónicos para recoger las valiosas semillas" (Quiroz Claros y Vos, 2017, p. 18), lo que genera uno de los flujos migratorios internos más importantes del país. Las familias enteras participan en la campaña, pues "hombres y mujeres tienen que dejar sus viviendas por más de cuatro meses e internarse en la selva amazónica junto a sus hijos/as quienes abandonan el colegio" (Quiroz Claros y Vos, 2017, p. 9). Este desplazamiento se

agrava por la precariedad de las condiciones: la infraestructura de acopio es “extremadamente rústica… suele sufrir contaminación iniciada en el momento de la colecta” (Autoridad de Fiscalización y Control Social de Empresas, 2012, p. 5); además las familias deben enfrentar condiciones climáticas adversas, afectaciones a la salud y la falta de servicios básicos.

La vulnerabilidad laboral se profundiza por el sistema de habilito, que opera como mecanismo de endeudamiento coercitivo. En la práctica, el contratista adelanta víveres o dinero a los/as trabajadores/as, generando obligaciones de pago que deben ser saldadas con la entrega de castaña, lo que crea una relación laboral subordinada. Quiroz Claros y Vos describen este sistema como un mecanismo que genera dependencia económica estructural (2017, pp. 26, 58–59). El habilito consiste en un sistema de adelanto de dinero o de productos a cambio de la entrega de la castaña; este mecanismo “obliga a los recolectores de la castaña a entregar al contratante el producto, para poder completar la paga” (Autoridad de Fiscalización y Control Social de Empresas, 2012, p. 5).

Riberalta es el principal articulador de esta economía altamente estacional. No solo concentra la mayor parte de las beneficiadoras, sino que funciona como el centro de contratación, dado que “las personas contratadas proceden principalmente de la ciudad de Riberalta (53%) y de comunidades del departamento de Pando (43%)” (Quiroz Claros y Vos, 2017, p. 50). A diferencia de otras economías estacionales, la castaña sostiene empleo durante casi todo el año: mientras los recolectores trabajan durante la zafra, “los nueve meses restantes [emplea] a los fabriles en las beneficiadoras” (p. 46), lo que convierte al complejo castañero en un motor económico permanente.

Finalmente, esta cadena productiva es también un pilar ambiental estratégico. El aprovechamiento de la castaña ha permitido mantener grandes extensiones de bosque amazónico en pie: “el relativamente buen estado de conservación de los bosques del norte amazónico de Bolivia es consecuencia inmediata del aprovechamiento de la castaña” (Quiroz Claros y Vos, 2017, p. 18). Este vínculo entre economía y conservación es particularmente relevante en un contexto en que los árboles de castaña

“son responsables de aproximadamente 9% del carbono almacenado en los bosques amazónicos de Bolivia” (Quiroz Claros y Vos, 2017, p. 24). Sin embargo, esta sostenibilidad está amenazada por procesos contemporáneos de deforestación, expansión agropecuaria y presiones extractivas sobre el territorio (Quiroz Claros y Vos, 2017, p. 10), factores que ponen en riesgo tanto la biodiversidad como los medios de vida de las poblaciones amazónicas.

Metodología, alcance y limitaciones del informe

Este informe se basa en una metodología cualitativa que combinó tres fuentes: la observación directa en lugares de trabajo y alojamiento; entrevistas semiestructuradas a trabajadores/as y actores locales, entre ellos dirigentes sindicales; y una revisión documental de fuentes físicas y digitales sobre ambas cadenas productivas. Todo el trabajo de campo se realizó entre 2025 y 2026, dentro de la temporada de cada zafra: la castaña en Riberalta (octubre a abril), la caña en Montero (mayo a septiembre) y la caña en Bermejo (julio a octubre o noviembre).

La observación abarcó tres zonas productoras. En Montero (Santa Cruz), cuatro sindicatos zafreros agrupan 12 comunidades y alrededor de 30 campamentos eventuales; se visitaron tres comunidades. En Riberalta (Beni), 36 sindicatos agrupan a trabajadores/as de unas 89 barracas; se visitó una barraca. En Bermejo (Tarija), tres sindicatos, más uno en trámite, cubren siete comunidades zafreras y cerca de 120 campamentos; se visitaron dos comunidades. En total se observó a cerca de 200 trabajadores y trabajadoras, entre ellos mujeres, niñas, niños y adolescentes. De ese grupo provienen los 24 testimonios que se citan en los hallazgos con los códigos E01 a E24. Nueve corresponden a la zafra de caña y quince a la recolección de castaña en Riberalta. 9 testimonios son de mujeres y 15 de hombres, de entre 29 y 70 años; 20 personas trabajaban con contrato verbal. La Tabla A1 del Anexo presenta el perfil



de cada testimonio sin datos que permitan identificar a las personas. En la zafra de caña, la mayoría de las personas eran migrantes internos del sur del país, de localidades como Tupiza, Villa Charcas, Yunchará, Culpina, Incahuasi y Cotagaita.

Un equipo de profesionales de ciencias sociales aplicó una guía de observación con cuatro dimensiones, que corresponden a las secciones 3.1 a 3.4 de este informe: condiciones laborales; acceso a derechos básicos; abuso, explotación y trabajo infantil; y funcionamiento o ausencia, de mecanismos de protección laboral. La guía se apoyó en tres instrumentos: listas de chequeo para registrar cada condición de manera uniforme, notas de campo con observaciones y testimonios, y fotografías tomadas con el consentimiento de las personas. El manejo de la información se rigió por los principios del manual de monitoreo de derechos humanos de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH, 2011, cap. 2, pp. 4, 6–7): no causar daño a quienes colaboran, obtener su consentimiento informado, proteger su identidad y valorar los riesgos antes de divulgar cualquier dato. Por eso no se registraron nombres completos, el informe no identifica campamentos, barracas, sindicatos ni las comunidades

visitadas, y la información obtenida en reuniones realizadas con la condición de no ser grabadas se usó solo para contextualizar y contrastar el análisis.

Los hallazgos tienen tres limitaciones. Primero, no son el resultado de una investigación estadística: describen patrones observados en los sitios visitados, pero no permiten estimar con qué frecuencia ocurren en cada cadena productiva. Segundo, algunas situaciones pueden estar subregistradas, porque el temor a represalias puede haber inhibido a algunos trabajadores/as y porque el tiempo de permanencia y el acceso a ciertos campamentos y barracas fueron limitados. Tercero, la guía de observación era sencilla: eso facilitó aplicarla en zonas de difícil acceso, pero no permitió profundizar en aspectos como la estructura de las deudas o la edad exacta de las niñas, niños y adolescentes observados. Por eso, las situaciones documentadas deben leerse como indicios consistentes que justifican que el Estado verifique y actúe, y no como una medición exhaustiva.





3.

Hallazgos principales del trabajo de campo

3.1. Condiciones laborales

Las condiciones laborales en los sectores de la caña de azúcar y la castaña revelan un patrón estructural de vulneración de derechos, donde las largas jornadas, los salarios insuficientes y la ausencia de medidas de seguridad conforman un sistema de explotación normalizado. En ambos casos, los trabajadores enfrentan jornadas que superan ampliamente los límites legales (con extensiones de 12 a 14 horas diarias, trabajo nocturno y descansos inexistentes) impulsadas por un modelo de pago por producción que traslada todo el riesgo económico al/a trabajador/a. Esta precariedad se agrava por sistemas salariales marcados por insuficiencia crónica, morosidad sistemática, retenciones y descuentos arbitrarios que erosionan aún más los ingresos y consolidan mecanismos de endeudamiento coercitivo que limitan la libertad laboral. A ello se suma un entorno de alto riesgo, caracterizado por la ausencia de equipos de protección personal, exposición constante a accidentes graves y una

infraestructura sanitaria prácticamente inexistente, lo que transforma enfermedades y lesiones prevenibles en daños irreparables o incluso muertes.

Horarios y jornadas:

En el caso de los/as trabajadores/as asalariados/as de la caña de azúcar, las entrevistas muestran jornadas laborales que sobrepasan el estándar de 8 horas diarias y 48 semanales. La mayoría de las personas entrevistadas reporta trabajar entre 12 y 14 horas continuas, con casos extremos que van "de 3 de la mañana… [hasta] 8 o 9 de la noche" (E12). Otros zafreros describen rutinas de "5 de la mañana hasta las 7 de la noche" (E14) o "todo el día… 12 horas… a veces más, 14 horas" (E15), mientras que solo uno menciona jornadas variables "a veces 8 horas, a veces 12" (E07), dejando claro que el límite legal se supera constantemente. El descanso no aparece como un derecho garantizado, sino como una decisión individual bajo presión productiva: "uno mismo tiene que decir cuándo va a descansar… uno mismo pone las horas" (E07), y cuando existen pausas formales, son mínimas (media hora en la mañana y tarde, y una hora al mediodía) frente a jornadas de 12–14 horas (E01). En algunos casos, la lógica del pago por producción y el miedo a perder ingreso o turno ("entre más te apuras, ganas más") (E08) incentivan a reducir aún más los descansos, en un contexto marcado por calor extremo (más de 30°C), peso excesivo de la caña y trabajo nocturno para cargar camiones.

Entre los asalariados de la castaña se observa un patrón similar de sobreexplotación temporal, aunque con particularidades ligadas al trabajo en el monte. Varios testimonios describen jornadas "de las 8 de la mañana… a las 6 de la tarde" (E02), "de las 7… hasta las 5 de la tarde… para mí no hay hora" (E05) o "12 horas, 10 horas… se sale a las 6 y se llega a las 6" (E22). Otros enfatizan que "en la zafra no hay horario… se entra 7 y se vuelve de nochecita" (E03), o que el tiempo de trabajo depende de cuánto se logre recolectar ("no hay hora… depende de cuánta castaña quiebra") (E11), lo que traslada el riesgo de productividad

al/la trabajador/a. De nuevo, el descanso está prácticamente ausente: “no hay tiempo para descansar… solo al volver al campamento” (E03), “uno no almuerza… ¿dónde va a almorzar en el monte?” (E10) y, en la práctica, “solo la noche” funciona como tiempo de recuperación (E05; E06). La combinación de jornadas extensas, esfuerzo físico intenso y condiciones de selva (humedad, barro, calor, fauna peligrosa) incrementa la probabilidad de agotamiento extremo, lesiones y accidentes graves.

Ambas cadenas productivas revelan un patrón estructural de prolongación crónica de la jornada laboral y erosión del derecho al descanso, que se manifiesta tanto en caña como en castaña. En ambos casos, la organización del tiempo responde a la lógica del pago por producción y a la presión de los empleadores o contratistas, que interrumpen o desincentivan las pausas. Esta configuración convierte las jornadas en un factor central de vulneración de derechos laborales y de salud, al normalizar ritmos de trabajo que superan con creces los estándares legales y de protección de los/as trabajador/as.

Salarios:

En la caña de azúcar, el pago a los trabajadores es por tonelada (E01) lo que implica que cualquier disminución en el rendimiento físico, en la calidad de la materia prima o incluso en condiciones climáticas se traduce en menores ingresos, sin responsabilidad del empleador. A esto se suman ingresos habitualmente insuficientes, como señalan quienes afirman que “el salario… no alcanzaba” (E01). En la castaña ocurre lo mismo: el pago “por caja de 23 kg” (E02; E09; E10; E17; E20; E22) convierte a los zafreros en responsables absolutos de su propio ingreso, pese a que la disponibilidad de castaña varía y no depende de ellos.

A la insuficiencia salarial se añaden retrasos crónicos, retenciones y fugas de pago, lo que convierte el salario en un ingreso incierto y vulnerable. Entre los cañeros, las demoras son recurrentes: “siempre había retrasos… una semana, 15 días” (E01), “una espera de una semana… atrasos siempre” (E12) o incluso “a veces un mes o más” (E15). Esta inseguridad se profundiza cuando el pago se canaliza a través de

contratistas, quienes “se escapan… se van con la plata” (E23), generando un vacío de responsabilidad que deja al/la trabajador/a sin remuneración pese a cumplir con las altas exigencias laborales. En la castaña, los atrasos en el pago de los salarios alcanzan niveles aún más graves: “20 días hasta un mes… siempre es así” (E03), “un mes, mes y medio… ahora ya no pagan puntual” (E05), “esperamos 2–3 meses… siempre se retrasan” (E21) e incluso casos extremos donde “hasta hoy no ha pagado lo del año pasado” (E10). Esta práctica recurrente sitúa a los/as trabajadores/as en una situación de morosidad estructural lo que significa que son acreedores permanentes de sus empleadores.

La precariedad se profundiza por descuentos abusivos y mecanismos coercitivos de deuda, que erosionan aún más los ingresos ya insuficientes. En el sector de la caña, es común descontar herramientas (“si alguien perdía la herramienta tenía que descontarle”) (E01), víveres o insumos básicos, mientras que en castaña este patrón se expande a casi todos los rubros: “todo el tiempo descuento de herramientas, víveres, medicamento” (E03), “por víveres… siempre lo descuentan” (E09), o incluso “me descontaron el viaje a la barraca” (E05). Además, la deuda se usa como forma de control: “mientras no pague… no lo dejaban salir” (E10) o “si no te quedas hasta que finalice la zafra no te pagamos” (E03). Las retenciones salariales, presentes en ambos sectores, operan tanto como castigo como mecanismo disciplinario —“han retenido salarios” (E05; E09; E10; E19; E21; E22)— y su efecto acumulado es la consolidación de un régimen laboral donde el trabajador no solo depende del pago por producción, sino que además soporta descuentos arbitrarios y el riesgo permanente de quedar sin salario.

La evidencia muestra un sistema salarial que vulnera el derecho a una remuneración justa, suficiente y oportuna. En ambos sectores, estos elementos se combinan para producir un régimen laboral que no solo debilita la función protectora del salario, sino que sitúa a los/as trabajadores/as en una posición permanente de vulnerabilidad económica frente a sus empleadores.

Seguridad y salud laboral:

La evidencia revela que, en la zafra de caña de azúcar, la ausencia sistemática de equipos de protección personal (EPP) constituye una violación estructural de las normas mínimas de seguridad laboral. Los/as trabajadores/as reportan que reciben apenas "un guardacho… que no protege nada" (E01) o directamente "no botas, no uniforme, no casco" (E07), mientras otros señalan que deben costear por su cuenta la indumentaria esencial, como "trabajamos con nuestra ropa… nosotros compramos botas" (E18). La falta de EPP está asociada a una alta exposición a lesiones graves: cortes profundos, impactos de astillas, caídas de altura o golpes de maquinaria pesada. Los testimonios describen riesgos cotidianos —"cortarse… víbora… arañas… enfermedades de piel" (E01)— y situaciones extremas, como trabajadores que "se caen de camión… y se mueren" (E23), lo que evidencia un entorno laboral peligrosamente desregulado.

A esta ausencia de prevención se suma un sistema de atención médica prácticamente inexistente, lo que amplifica la gravedad de los accidentes. Pese a la alta siniestralidad, los/as trabajadores/as señalan que los botiquines "están de adorno" y nadie sabe usarlos (E01), mientras que en gran parte de los campamentos "no hay botiquín… nada" (E07; E12; E15; E18). La distancia a los centros de salud constituye una barrera adicional: llegar a una posta "es difícil… están lejos" (E08) o directamente inexistentes (E23). Esta precariedad contribuye a que accidentes severos terminen en consecuencias irreversibles, como amputaciones por mordedura de víbora (E01) o muertes por aplastamiento de maquinaria (E12), lo que muestra una combinación letal de riesgo extremo y desprotección completa.

En la cadena de la castaña, las condiciones de seguridad son aún más críticas: la recolección se realiza en un entorno de alta peligrosidad sin ningún tipo de EPP, capacitación o protocolos mínimos. Los testimonios coinciden en que "el empresario no les da nada" (E03) y que "todo hay que comprar" (E10), pese a que los riesgos incluyen fauna peligrosa ("picadura de víbora, alacrán… tigre") (E02; E03; E05; E06; E09; E22;

E24), caídas mortales de cocos (“le cayó un coco… terminó falleciendo”; E03) y cargas excesivas que generan lesiones crónicas, como hernias (E05). La lejanía extrema de los centros médicos agrava la situación: las postas están “a un día” (E03), “3–4 días de viaje” (E10) y, en ocasiones, “el enfermo se muere en el camino” (E09). La reiteración de muertes evitables —incluido un niño fallecido por mordedura de víbora que el empleador no quiso trasladar (E13)— muestra que estas prácticas no solo incumplen derechos laborales, sino que colocan a los trabajadores en un contexto permanente de riesgo mortal.

3.2. Acceso a derechos básicos

El acceso a derechos básicos —salud, educación y vivienda— se encuentra severamente restringido para los trabajadores asalariados de la caña de azúcar y de la castaña. La evidencia recopilada muestra que estos sectores operan bajo un modelo laboral que externaliza todos los costos de reproducción social hacia los trabajadores y sus familias, quienes enfrentan riesgos sanitarios constantes sin seguro ni atención médica, interrupciones educativas persistentes derivadas del trabajo infantil y condiciones de vivienda insalubres e inseguras. La lejanía de los centros de salud, la normalización de que los propios trabajadores cubran los costos de enfermedad, la obligación de incorporar a niñas y niños al trabajo para sostener el ingreso familiar, y la inexistencia de servicios básicos en los campamentos refuerzan dinámicas de desprotección que trascienden el ámbito laboral y comprometen derechos fundamentales.

Salud:

Los testimonios de los trabajadores de la caña de azúcar muestran que el empleador no asume ninguna responsabilidad por la prevención, atención o cobertura de enfermedades y accidentes. Los/as trabajadores/as relatan que “las postas son lejanas” (E01; E08; E12; E23) y que “ahora

no hay seguro" (E01; E07; E12; E15; E23), lo que implica que incluso lesiones menores pueden agravarse por la falta de atención oportuna. La insistencia en que reciben "muy poco apoyo del empleador… si tenías recursos propios te hacías curar" (E01) muestra que la salud se convierte en un gasto privado obligatorio, en un contexto de salarios insuficientes o incluso sin salarios (lo que deviene en deudas por salud). Esto se agrava con las condiciones del trabajo, caracterizadas por exposición constante a calor extremo, humo, polvo y agua no potable, generando "insolación… infecciones…" (E08) y afectaciones graves en la visión, como "el humo… ya no ve bien" (E18).

En la recolección de castaña, los problemas de salud son incluso peores: los/as trabajadores/as enfrentan riesgos sanitarios previsibles y recurrentes, sin ninguna forma de protección o cobertura médica. La ausencia total de seguro —"no cuenta con seguro… no tiene acceso a servicios médicos" (E02; E03; E05; E06; E09; E10; E11; E13; E16; E17; E19; E20; E21; E22; E24)— obliga a que cualquier enfermedad, desde infecciones hasta patologías graves, sea afrontada únicamente con recursos propios. Las enfermedades tropicales, especialmente "malaria, dengue, infecciones, fiebre, dolor de hueso" (E02; E06; E09; E10; E17; E21), son parte cotidiana del trabajo, normalizadas incluso cuando producen incapacidad temporal o permanente. Asimismo, las condiciones de vida —agua contaminada, exposición prolongada a humedad y calor— generan "… diarrea, gripe" (E10; E19).

Esta precariedad sitúa a los trabajadores en un ciclo continuo de deterioro físico sin acceso a tratamiento adecuado. Los accidentes graves en la zafra de castaña son comunes y derivan en secuelas permanentes o muertes evitables debido a la falta de atención rápida. Casos como "me picó víbora… casi me quedé inválida" (E11) ilustran cómo incidentes que podrían ser manejables con atención médica inmediata se convierten en daños irreversibles por la distancia, el costo del traslado o la negativa del empleador a intervenir. La conjunción de enfermedad tropical, insalubridad, ausencia de infraestructura sanitaria y la total privatización del riesgo convierte a la zafra castañera en un entorno de

salud profundamente precarizado. La recurrencia de estos testimonios evidencia un sistema laboral que externaliza todos los riesgos sanitarios hacia los/as trabajadores/as.

Educación:

En el sector de la caña de azúcar, el trabajo infantil aparece naturalizado bajo la lógica de la "ayuda familiar", pero en la práctica implica la realización de tareas pesadas, riesgosas y prolongadas para niños/as y adolescentes. La evidencia muestra que esta participación laboral temprana desplaza directamente la asistencia escolar: varios testimonios indican que "adolescentes cortando caña… algunos ya no estudian" (E01) y que muchos menores "trabajaban… sin pago" acompañando a sus familias (E01). La consecuencia más grave es la interrupción educativa, como lo refleja el relato de una madre que afirma: "durante dos años mis hijos no estudiaron… tuve que sacarla del colegio" (E14). La subsistencia inmediata se impone así sobre el derecho a la educación.

En la recolección de castaña, el impacto educativo es aún más profundo y sistemático. A diferencia de la caña —donde algunos niños trabajan en periodos específicos—, en la castaña el trabajo infantil constituye un componente estructural de la organización productiva. Las familias llevan a sus hijos porque la zafra coincide con el calendario escolar, lo que obliga a retirar a los menores antes de concluir el año: "mis hijos van cuando no hay clases… los saco antes de que termine" (E02; E06; E10; E17; E22). Además, los niños no solo acompañan sino que trabajan en condiciones de alto riesgo, como señalan múltiples testimonios que describen que "niños trabajan… juntan, parten, cargan" (E03; E10; E11; E13; E16; E17; E19; E20; E21; E22; E24). Este involucramiento activo en tareas peligrosas no solo afecta la continuidad escolar, sino que también compromete el desarrollo físico y cognitivo de niñas, niños y adolescentes.

El deterioro educativo se evidencia en la pérdida de rendimiento y deserción escolar. Las largas ausencias y el agotamiento físico derivado del trabajo provocan dificultades para mantener el ritmo académico una vez que los menores regresan a clases. Testimonios describen que los niños "bajan el rendimiento… pierden el año" al reincorporarse después de la zafra (E10; E22). Tanto en la caña como en la castaña, la presión económica sobre los hogares obliga a incorporar a los menores al trabajo para asegurar el ingreso familiar, lo que convierte la violación del derecho a la educación en una consecuencia de un sistema laboral precarizado. En conjunto, la evidencia muestra que el trabajo infantil no es incidental, sino parte constitutiva de ambos modelos productivos, con impactos severos y duraderos en las trayectorias educativas y vitales de los/as menores.

Vivienda y servicios básicos:

En el sector de la caña de azúcar, las condiciones de vivienda para los/as trabajadores/as asalariados y sus familias se caracterizan por su precariedad extrema. Los campamentos consisten en carpas deterioradas o cuartos compartidos sin ventilación, sin privacidad y con infraestructura mínima o inexistente. Los testimonios describen un acceso limitado a servicios básicos: el agua disponible suele ser de pozo y no potable, como señalan quienes reportan "acceso a agua… de pozo. No había luz… alumbrábamos con mechero" (E01), mientras otros relatan la ausencia total de electricidad, saneamiento y espacios para cocinar. Las carpas "muy precarias… rotativas" (E08) y evidencian que el hábitat laboral no cumple ninguna condición mínima de dignidad, afectando la salud, el descanso y la seguridad de los trabajadores.

En el sector de la castaña, la situación es aún más crítica. Los empleadores, en la mayoría de los casos, no proporcionan alojamiento, lo que obliga a los/as trabajadores/as a "hacer nuestras casitas improvisadas" (E02; E03; E05; E19; E22) o a dormir en campings, galpones o directamente en el suelo, como expresan diversos testimonios que señalan que "dormimos en camping, en galpón, en cualquier

parte" (E06; E10; E11; E16; E17; E19; E20; E24). Esta ausencia total de infraestructura incrementa riesgos ambientales, exposición a animales peligrosos y vulnerabilidad climática. La precariedad habitacional es una externalización de los costos de vivienda hacia los/as trabajadores/as y sus familias.

El acceso a servicios básicos en la castaña es prácticamente inexistente, lo que profundiza las condiciones de riesgo sanitario. Diversas entrevistas coinciden en que en los campamentos "no hay luz, no hay baño, no hay agua" (E03; E10; E19; E20; E21; E22; E24), lo que expone a las familias a enfermedades gastrointestinales, infecciones cutáneas y riesgos biológicos. La falta de agua potable y saneamiento, combinada con largas jornadas laborales y presencia de niños en los campamentos, convierte el entorno en un foco de enfermedades prevenibles. Tanto en caña como en castaña, la precariedad habitacional no es un efecto colateral, sino una característica del modelo de trabajo, que reproduce condiciones indignas, refuerza la vulnerabilidad social y aumenta la dependencia de los trabajadores frente a empleadores que sistemáticamente evaden responsabilidades básicas.

3.3. Abuso, explotación y trabajo infantil

Los hallazgos del trabajo de campo evidencian que los sectores de la caña de azúcar y de la castaña están atravesados por un conjunto de prácticas de abuso y explotación que no son eventuales, sino estructurales y constitutivas del modelo laboral. En ambos rubros, el trabajo infantil aparece normalizado como parte del proceso productivo, con niños/as y adolescentes involucrados en tareas peligrosas que comprometen su integridad física y su continuidad educativa. Paralelamente, la violencia —en sus formas física, psicológica, económica, étnica y de género— opera como un mecanismo disciplinario central que garantiza la sumisión laboral mediante amenazas, represalias y humillaciones sistemáticas.

Estas dinámicas se articulan con jornadas excesivas y sistemas de endeudamiento coercitivo que limitan la movilidad de los trabajadores y consolidan relaciones laborales desiguales.

Trabajo infantil:

En el sector de la caña de azúcar, el trabajo infantil aparece normalizado bajo la figura de apoyo familiar, pero los testimonios muestran que los niños realizan tareas de alto riesgo que exceden cualquier concepto de "ayuda". Los menores participan en actividades como corte de caña, manipulación de machetes, fumigación y carga, exponiéndose a heridas graves, intoxicaciones y agotamiento físico. Las entrevistas revelan que "niños sembrando, cortando, fumigando, limpiando la caña" son una realidad cotidiana (E01), mientras otros testimonios señalan que los menores "amontonan, cortan" durante la jornada (E08; E12; E15; E18). En algunos casos, los niños replican completamente las tareas adultas, pues "hacen lo mismo que el padre… cortan, amontonan" (E14), lo que demuestra que el trabajo infantil en el sector de la caña no es marginal, sino constitutivo del proceso productivo.

En la recolección de castaña, la presencia de trabajo infantil es aún más grave y extendida. No se trata solo de acompañamiento familiar, sino de participación directa en tareas peligrosas en uno de los entornos laborales más riesgosos de la economía rural boliviana. Los niños y adolescentes manipulan machetes, cargan bolsas pesadas y permanecen expuestos a fauna venenosa y caída de cocos, uno de los principales riesgos mortales del sector. La evidencia es contundente: los menores "van con sus padres… ayudan a recoger, amontonar, partir, cargar" (E02; E03; E10; E11; E16; E17; E19; E20; E21; E22; E24), cumpliendo funciones productivas que comprometen su integridad física.

El riesgo vital al que se enfrentan los niños en la castaña se ilustra de manera trágica en testimonios como el del "niño de 9 años [que] murió por mordedura de víbora… el empleador no lo quiso llevar" (E13). Este caso no es aislado: es una expresión extrema de un sistema laboral que expone a menores a peligros letales sin supervisión adecuada, sin

equipos de protección y sin acceso inmediato a atención médica. Tanto en el sector de la caña como en la castaña, el trabajo infantil es un fenómeno estructural, resultado de la precariedad económica familiar y la ausencia de regulación efectiva.

Violencia, intimidación y castigos:

En el sector de la caña de azúcar, los testimonios revelan un patrón de violencia y discriminación que afecta especialmente a mujeres y trabajadores/as indígenas. La discriminación étnica aparece en insultos directos como "nos trataban de colla" (E01), mientras que la violencia de género se expresa tanto en acoso como en desigualdad salarial, ya que "a las mujeres les pagaban menos… al 50%" (E01; E04; E12; E14; E15). Los mecanismos de intimidación son empleados para inhibir cualquier reclamo: trabajadores describen amenazas explícitas, donde "no les quieren pagar si reclaman" (E08) o situaciones en las que "te dicen que debes trabajar más… si te quejas, ya no te contratan" (E18). Los actos de violencia directa también están presentes, como cuando un entrevistado afirma: "me querían pegar… humillar" (E15), o cuando "hacían llorar a mujeres… por no pagarles" (E23). Estos testimonios muestran que la violencia no es un incidente aislado, sino parte funcional del régimen disciplinario impuesto por contratistas y empleadores.

En la castaña, la violencia adquiere formas diversas, profundas y estructurales. Los maltratos verbales y psicológicos son frecuentes, incluyendo insultos como "cambaflojos" (E02), dirigidos a desvalorizar y humillar a los trabajadores. La coerción económica es una herramienta central: la amenaza de perder el empleo es constante, pues "si protesta, ya no lo llevan más" (E02; E03; E05; E06; E10; E11; E19; E21; E22). Este sistema disciplinario se refuerza con prácticas de represalia indirecta, como el condicionamiento del transporte para volver a la ciudad o la retención de víveres, lo que genera dependencia alimentaria. Además, se documentan violencias más graves, como casos en los que un empleador "pagó la operación y retuvo el salario del hijo" (E22), reforzando relaciones de subordinación por deuda.

La violencia de género y la explotación sexual emergen como dimensiones críticas en la castaña. Los testimonios expresan que "los patrones abusan… dicen a la mujer: métete conmigo y te doy tal cosa" (E21), lo cual evidencia un patrón de coerción sexual asociado a relaciones de poder en contextos de aislamiento geográfico. Adicionalmente, los empleadores imponen "listas negras" que excluyen a quienes denuncian o cuestionan abusos, reforzando un clima de miedo generalizado que anula el ejercicio de derechos. Las prácticas de deshumanización—como cuando los trabajadores señalan que "los tratan con las patas" (E24)—reflejan un sistema donde la violencia no solo disciplina, sino que sostiene la estructura productiva. Tanto en el sector de la caña como en la castaña, la violencia opera como mecanismo de control; sin embargo, en la castaña adquiere mayor gravedad debido al aislamiento, la ausencia de supervisión estatal y la magnitud del poder discrecional de los empleadores.

Jornadas excesivas y explotación:

En la caña de azúcar, las jornadas excesivas y las dinámicas de explotación están profundamente integradas en el funcionamiento del sistema laboral. Las exigencias de trabajo superan sistemáticamente los límites legales y físicos, incluyendo labores nocturnas obligatorias como "cargar a medianoche… si no, se quedaba tu caña" (E01), sanciones económicas directas como "si llueve y te mojas… al día siguiente no te pagan" (E18) y presiones para completar tareas bajo amenazas explícitas de impago: "14 horas… no te voy a pagar si no terminas" (E15). Estas condiciones se refuerzan mediante mecanismos disciplinarios que castigan el reclamo, como lo expresa un trabajador: "si un trabajador se queja… lo expulsan del trabajo" (E12). Las largas jornadas y sanciones generan un entorno donde "uno se ve forzado a aceptar condiciones… por necesidad" (E01), revelando un sistema de explotación laboral basado en vulnerabilidad económica.

El endeudamiento coercitivo actúa como un mecanismo central para retener y controlar a los trabajadores en la caña. La retención salarial se utiliza deliberadamente como forma de impedir la salida del trabajador de la zafra: “el empleador retenía el salario para que el trabajador no abandone la zafra” (E01), mientras que las amenazas complementan este control: “si denunciabas… peor no te voy a pagar” (E01). Las retenciones también se justifican con argumentos arbitrarios, como cuando se afirma que el patrón “no pagó todavía” (E08), o directamente a través de la fuga del contratista, que “se escapa con la plata” (E23). Estos comportamientos empresariales muestran que la explotación económica en la caña depende de una combinación de jornadas extenuantes, sanciones punitivas e instrumentos financieros coercitivos que reproducen una relación laboral desigual.

En la castaña, la explotación se vincula al endeudamiento que limita la libertad de movimiento de los trabajadores y se asimila a prácticas de trabajo forzoso. Las exigencias productivas se mantienen incluso en condiciones adversas: “nos obligan a sacar más almendra aunque no haya” (E02), y la imposición de tareas no acordadas funciona como mecanismo de control: “si no cargábamos embarcación no nos llevaban” (E03). Las condiciones de vida extremas —“dormíamos a la intemperie… si uno reclama, el patrón dice: váyase” (E05)— se combinan con jornadas maratónicas, incluyendo “3–4 días de viaje sin parar” (E10). El aspecto más crítico es la restricción de salida: “mientras no pague la deuda no puede salir” (E10), acompañada de múltiples casos de retención salarial (E16; E21; E22). La exclusión laboral y el castigo social se manifiestan en que “se esconden y ya no los llaman más” (E24), que consolida un sistema que reduce drásticamente la capacidad de los/as trabajadores/as para ejercer sus derechos.

3.4. Mecanismos de protección laboral y presencia institucional

Los mecanismos de protección laboral en los sectores de la caña de azúcar y de la castaña presentan déficits estructurales que dejan a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad permanente. Estos déficits (una organización sindical débil, la escasa capacidad de fiscalización del Estado y la falta de mecanismos de denuncia accesibles) conforman un entramado institucional débil que no solo permite, sino que facilita la persistencia de abusos laborales, explotación y vulneraciones de derechos humanos en ambos sectores.

Organización de trabajadores:

En el sector de la caña de azúcar, la organización de los trabajadores está mediada casi exclusivamente por la Federación, que responde de manera reactiva ante denuncias, más que prevenir abusos o intervenir en los campamentos. Aunque existen casos en los que la dirigencia logra acuerdos rápidos —por ejemplo, “aquí en la dirigencia hemos acordado con varias empresas… se soluciona en 2–3 días” (E01)—, esta capacidad depende en gran medida de la presencia del dirigente local y no constituye una protección estable o estructural. Algunos avances organizativos, como la formación de sindicatos comunitarios mencionados en “se han organizado sindicatos en comunidades” (E01), muestran esfuerzos parciales de autoorganización. Sin embargo, la cobertura sigue siendo limitada: la Federación interviene solo cuando los trabajadores logran llegar a la ciudad, como en el caso de quienes “acuden a la Federación… hacen acompañamiento” (E04) o cuando “la gente viene a demandarse aquí… aquí hace pagar” (E15).

En la caña, la Federación sirve sobre todo como un mecanismo de reparación tardía. Su acción depende de la voluntad y presencia de trabajadores que, en condiciones de vulnerabilidad, toman el riesgo de

denunciar. Los testimonios ilustran cómo esta estructura actúa como un espacio de recepción de conflictos. El ejemplo de que "aquí llegó un grupo…denunciaron al contratista" (E07) evidencia que la intervención ocurre después del abuso, cuando el daño ya está hecho.

En la castaña, la Federación de Zafreros aparece como el único actor funcional (E02; E03; E05; E10; E13; E16; E17; E21; E24), pero su alcance se limita estrictamente a la ciudad, sin presencia en el bosque ni capacidad para intervenir en los espacios donde ocurren los abusos. Dado que los campamentos se ubican en zonas remotas, la organización sindical llega solo cuando los trabajadores retornan a Riberalta, momento en el cual las deudas, los impagos o las lesiones ya se han producido. La distancia geográfica, la dependencia económica y el temor a represalias disminuyen aún más la capacidad de organización efectiva, consolidando un sistema donde la defensa de derechos laborales se activa ex post y nunca en el terreno donde se producen las vulneraciones.

Inspecciones y vigilancia estatal:

Los testimonios indican que en el sector de la caña de azúcar las inspecciones laborales son prácticamente inexistentes, limitándose a visitas ocasionales y solo en zonas accesibles, nunca en los campamentos donde se producen las mayores vulneraciones de derechos. Los/as trabajadores/as afirman que el "Ministerio de Trabajo casi nunca ha visitado…muy poco" (E01), mientras que otros señalan directamente que "no han sido visitados por el Ministerio" (E04) o que "nunca han ido inspectores" (E07; E14; E18; E23). Incluso cuando existe algún nivel mínimo de presencia institucional, este es errático —"cada año vienen, pero este año no" (E12)—, lo que demuestra la falta de una política de fiscalización. Esta ausencia genera un vacío de protección que permite a los empleadores operar sin controles, bajo prácticas de abuso y explotación que permanecen invisibles para el Estado.

En la castaña, los campamentos funcionan como zonas sin ley, completamente fuera del alcance del Estado. Doce de los quince testimonios de la castaña coinciden en que "el Ministerio no nos ha

visitado" (E02; E03; E05; E06; E10; E11; E17; E19; E20; E21; E22; E24), lo que revela un abandono institucional absoluto. La falta de inspecciones se agrava por el hecho de que la Ley General del Trabajo no reconoce plenamente la actividad zafrera, como señalan los propios trabajadores (E03; E22), quedando así fuera del marco regulatorio formal. Cuando se intenta denunciar, los mecanismos estatales fallan: "el Ministerio se lavó las manos" (E10) y "la denuncia se duerme en el Ministerio" (E22). En este contexto, la ausencia del Estado no solo facilita la explotación laboral, sino que también elimina cualquier posibilidad efectiva de acceso a la justicia o reparación, reforzando un sistema donde la impunidad es la regla.

Acceso a mecanismos de denuncia:

En el sector de la caña de azúcar, el acceso a los mecanismos formales de denuncia está prácticamente bloqueado por una combinación de barreras económicas, desinformación, miedo a represalias y procedimientos institucionales ineficaces. Los trabajadores ni siquiera conocen con claridad quién es su empleador —"los trabajadores no saben para quién trabajan… solo conocen el nombre" (E01)— lo que dificulta iniciar cualquier proceso legal. A esto se suman los costos de traslado, la pérdida de ingresos y la burocracia: "costo de transporte… pérdida de tiempo…múltiples citaciones" (E01), lo que convierte la denuncia en un privilegio inaccesible. El miedo opera como mecanismo disciplinario: persiste el temor a "no ser contratados de nuevo" (E01; E04; E08; E12; E15; E18), lo cual inhibe cualquier intento de reclamo. Ante la ineficacia del sistema formal, algunos trabajadores recurren a estrategias alternativas como la denuncia pública en programas radiales, por ejemplo "La voz del zafrero" (E01). La frase "para denunciar hay que tener platita" (E18) sintetiza la percepción generalizada de que justicia y protección laboral están condicionadas por la capacidad económica del trabajador, no por sus derechos.

En la castaña, el acceso a la denuncia es aún más limitado y el miedo a la represalia económica constituye el principal obstáculo. Doce

de los quince testimonios de la castaña describen un patrón de coerción basado en la amenaza de no ser recontratados: “muchos tienen miedo… que ya no los quieran llevar a trabajar” (E02; E03; E05; E06; E10; E11; E17; E19; E20; E21; E22; E24). Incluso cuando se presentan demandas, el sistema institucional no ofrece soluciones: “hice una demanda…pero no se resuelve nada” (E10), reflejando la ineficacia estructural del aparato estatal. Además, existen prácticas de represalia directa, como las “listas negras” para quienes denuncian (E10), que consolidan un sistema de control basado en el miedo y la exclusión. Esta falta de protección deriva en una sensación profunda de abandono estatal: “no nos sentimos protegidos…somos los más olvidados” (E21; E22).



4.

Análisis comparado con legislación nacional y estándares internacionales

4.1. Marco normativo nacional

Antes de contrastar los hallazgos con la legislación, conviene precisar su alcance. El artículo 1 de la Ley General del Trabajo excluye el trabajo agrícola, "que será objeto de disposición especial" (LGT, 1939, art. 1). Los trabajadores de la zafra de caña quedaron comprendidos en la LGT por el Decreto Supremo N.º 19524 (1983), y el Decreto Supremo N.º 20255 (1984) les fijó un régimen especial: contrato escrito, prohibición de enganchadores, prohibición de toda retención o deducción del salario, vivienda higiénica, atención médica gratuita y derecho de sindicalización. Para los asalariados del campo en general, la Ley N.º 1715 (1996, disposición final cuarta) dispuso su incorporación a la LGT "sujeta a régimen especial", que no ha sido reglamentado. Los recolectores de castaña no cuentan con una norma que los incorpore de forma expresa: la Ley N.º 3274 (2005) regula solo el trabajo en las plantas beneficiadoras. Por ello, el análisis que sigue aplica la LGT de

forma directa a la zafra de caña y, en la castaña, la usa como estándar de referencia junto con las garantías constitucionales, que alcanzan a toda persona trabajadora (CPE, 2009, arts. 46, 48 y 51.III).

Condiciones laborales

Las jornadas de 12 a 14 horas diarias documentadas en los sectores de la caña y la castaña constituyen una vulneración directa del derecho al trabajo digno establecido en el artículo 46 de la Constitución Política del Estado, que garantiza condiciones laborales con "seguridad industrial, higiene y salud ocupacional… y salario justo" (CPE, 2009, art. 46.I). La Ley General del Trabajo refuerza este estándar al fijar un límite máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales (LGT, 1939, art. 46), así como la obligación de incorporar descansos adecuados durante la jornada (LGT, 1939, art. 49). Sin embargo, los testimonios revelan que los descansos son prácticamente inexistentes y que los/as trabajadores/as deben "poner sus propias horas", lo cual contraviene la prohibición expresa de extender jornadas sin autorización y exceder el máximo de horas extraordinarias permitido (LGT, 1939, art. 50). Asimismo, el sistema de pago por producción —que traslada el riesgo económico al trabajador y fuerza la autoexplotación— vulnera el principio constitucional de remuneración "justa, equitativa y satisfactoria" (CPE, 2009, art. 46.I) y viola la exigencia legal de garantizar salarios no inferiores al mínimo, sin diferencias por sexo o nacionalidad (LGT, 1939, art. 52). La morosidad salarial, las retenciones arbitrarias y las fugas de contratistas, ampliamente descritas en ambas cadenas productivas, contravienen además la obligación de pagar a los obreros en periodos no mayores a 15 días (LGT, 1939, art. 53) y el carácter irrenunciable de los derechos laborales (LGT, 1939, art. 4), constituyendo prácticas abiertamente ilegales.

En materia de seguridad y salud laboral, las condiciones observadas —ausencia sistemática de equipos de protección personal, exposición a accidentes, caídas, picaduras de víboras, golpes de calor, largas distancias a postas médicas y muertes evitables— contradicen el deber del empleador de "adoptar todas las precauciones necesarias

para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores" (LGT, 1939, art. 67). Más aún, cuando las empresas superan los 80 trabajadores, la ley exige contar con "servicio permanente de médico y botica" (LGT, 1939, art. 73), y a las que ocupan más de 200 obreros y distan más de 10 kilómetros de la población más cercana les obliga a construir campamentos para alojar "higiénicamente" a los trabajadores y sus familias, a tener médico y a mantener un botiquín (LGT, 1939, art. 75), obligaciones que en la práctica están completamente ausentes según los testimonios. La desprotección extrema que deriva en amputaciones, lesiones graves y muertes vulnera también la prohibición constitucional de "toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación" (CPE, 2009, art. 46.III) y compromete la responsabilidad objetiva del empleador en casos de accidentes laborales, reconocida en el artículo 79 de la LGT.

Acceso a derechos básicos

La vulneración del derecho a la salud en las zafras de caña y castaña contradice el marco normativo laboral boliviano. La CPE establece que toda persona tiene derecho a un trabajo "con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional" (CPE, 2009, art. 46.I), y garantiza expresamente el derecho a la salud "sin exclusión" mediante servicios "accesibles y de calidad" (CPE, 2009, arts. 35 y 37). Sin embargo, los testimonios muestran que los/as trabajadores/as carecen de seguro médico, atención primaria cercana y medios de emergencia, lo que obliga a costear con recursos propios enfermedades y lesiones derivadas del trabajo. Esta externalización de costos sanitarios contradice también la obligación del empleador de adoptar "todas las precauciones necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores" (LGT, 1939, art. 67), incluyendo la provisión de botiquines, postas y servicios médicos en faenas que movilizan decenas o cientos de trabajadores (LGT, 1939, arts. 73 y 75). La normalización de enfermedades tropicales sin tratamiento, accidentes que derivan en lesiones permanentes y muertes evitables demuestra un incumplimiento del deber estatal de proteger el ejercicio

del trabajo (CPE, 2009, art. 46.II) y la responsabilidad directa de los empleadores en garantizar condiciones mínimas de salud ocupacional.

La restricción del derecho a la educación y las condiciones indignas de vivienda refuerzan aún más este patrón de vulneración normativa. Mientras la CPE garantiza el derecho a la educación, su obligatoriedad hasta el bachillerato y la permanencia de todas las personas en el sistema educativo (CPE, 2009, arts. 17, 81.I y 82.I), las zafras llevan a niñas, niños y adolescentes a dejar la escuela durante meses (E02; E06; E10; E14; E17; E22), lo que vulnera además la prohibición constitucional del "trabajo forzado y la explotación infantil" (CPE, 2009, art. 61.II). El hecho de que menores participen en tareas peligrosas —corte de caña, carga, manipulación de machetes o permanencia en zonas con fauna venenosa— constituye una violación directa de la prohibición de emplear a menores "en labores peligrosas, insalubres o pesadas" (LGT, 1939, art. 59). En materia de vivienda, la CPE reconoce el derecho a un hábitat y vivienda adecuada y el acceso universal a los servicios básicos de agua potable, alcantarillado y electricidad (CPE, 2009, arts. 19 y 20), mientras que la LGT obliga a las empresas grandes alejadas de centros poblados a construir campamentos para alojar higiénicamente a los trabajadores (LGT, 1939, art. 75) y el DS 20255 exige para la zafra de caña viviendas higiénicas con agua apta para el consumo (Decreto Supremo N.º 20255, 1984, arts. 40–41). Sin embargo, la evidencia demuestra que los/as trabajadores/as viven en carpas deterioradas, galpones improvisados o en el suelo, sin acceso a agua potable, electricidad ni baños, en contradicción abierta con estas garantías.

Abuso, explotación y trabajo infantil

Las prácticas de trabajo infantil documentadas en los sectores de la caña de azúcar y la castaña constituyen violaciones del marco jurídico boliviano. La Constitución Política del Estado prohíbe expresamente "toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación" (CPE, 2009, art. 46.III) y "el trabajo forzado y la explotación infantil", y dispone que las actividades de niñas, niños y adolescentes en el marco

familiar y social tengan una función formativa (CPE, 2009, art. 61.II). Sin embargo, los testimonios muestran la participación sistemática de menores en actividades peligrosas —corte de caña, fumigación, carga, manipulación de machetes, internación al monte— que exceden cualquier noción de ayuda familiar y configuran escenarios de riesgo vital, como el caso del niño fallecido por mordedura de víbora (E13). Estas prácticas también vulneran el derecho constitucional a la educación, al obligar a los menores a abandonar la escuela por meses durante la zafra (CPE, 2009, arts. 17, 81.I y 82.I). La LGT prohíbe contratar a menores de 18 años "para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal" (LGT, 1939, art. 58) y emplearlos "en labores peligrosas, insalubres o pesadas" (LGT, 1939, art. 59).

Las dinámicas de violencia, intimidación y explotación descritas por los/as trabajadores/as —incluyendo insultos étnicos, violencia de género, amenazas de despido, retención salarial, endeudamiento coercitivo y restricciones a la movilidad— vulneran el derecho laboral boliviano. La CPE garantiza el derecho a un trabajo "digno" y "sin discriminación" (CPE, 2009, art. 46.I) y prohíbe toda forma de violencia física, psicológica o económica, especialmente contra las mujeres (CPE, 2009, arts. 15.I y 15.II). Asimismo, proscribe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación "que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución" (CPE, 2009, art. 46.III) y establece que ninguna persona podrá ser sometida a servidumbre (CPE, 2009, art. 15.V). La CPE prohíbe además los tratos degradantes o humillantes (CPE, 2009, art. 15.I) y toda forma de acoso laboral (CPE, 2009, art. 49.III). En cuanto al salario, el Reglamento de la LGT prohíbe deducir o retener sumas por herramientas, atención médica o multas no autorizadas (Decreto Supremo N.º 224, 1943, art. 43), y el DS 20255 prohíbe toda retención o deducción del salario de los zafreros de caña (Decreto Supremo N.º 20255, 1984, art. 26). Sin embargo, los testimonios muestran patrones de violencia disciplinaria —"me querían pegar… humillar" (E15), "hacían llorar a mujeres… por no pagarles" (E23)— y mecanismos de coerción financiera como la

retención del salario para impedir que el trabajador abandone la zafra (E01) o la imposición de deudas que restringen la libertad de movimiento (E10). Estas prácticas constituyen violaciones claras del marco jurídico y constituyen indicios de trabajo forzoso, erosionando la dignidad humana y el ejercicio pleno de los derechos laborales.

Mecanismos de protección laboral y presencia institucional

Los déficits estructurales en la organización sindical, la fiscalización estatal y el acceso a mecanismos de denuncia vulneran directamente el marco jurídico boliviano, que reconoce el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a organizarse en sindicatos y garantiza la sindicalización "como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad" (CPE, 2009, art. 51.I y III), y que establece que las disposiciones sociales y laborales "son de cumplimiento obligatorio" (CPE, 2009, art. 48.I). En los hechos, tanto en la caña como en la castaña la organización colectiva funciona de manera fragmentada y reactiva, limitada a intervenir únicamente cuando los trabajadores logran abandonar los campamentos y llegar a la ciudad, lo cual contradice el reconocimiento constitucional de la sindicalización y de la negociación colectiva como pilares de protección laboral (CPE, 2009, arts. 49.I y 51). La ausencia de presencia sindical en los lugares donde ocurren los abusos, especialmente en zonas rurales y forestales, refuerza la vulnerabilidad frente a empleadores y contratistas y debilita el ejercicio de los derechos colectivos reconocidos en la Constitución. Esta precariedad institucional también contraviene el derecho de asociación en sindicatos reconocido por la Ley General del Trabajo (LGT, 1939, art. 99) y el fuero sindical que la CPE otorga a los dirigentes frente al despido y la persecución (CPE, 2009, art. 51.VI). En la práctica, sin embargo, el temor a ser despedidos o no recontratados inhibe la participación orgánica, configurando un patrón de desprotección incompatible con el sistema jurídico nacional.

La ausencia sistemática del Estado en tareas de inspección y fiscalización constituye una vulneración directa de sus obligaciones constitucionales, que lo obligan a "proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas" (CPE, 2009, art. 46.II) y a hacer efectiva la prohibición de "toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación" (CPE, 2009, art. 46.III). El mandato de asegurar condiciones dignas de trabajo implica fiscalizar activamente el cumplimiento de la legislación laboral: la LGT asigna funciones de control a la Inspección del Trabajo (LGT, 1939, arts. 50 y 101), y el DS 20255 encarga a los inspectores exigir el cumplimiento de las normas laborales y de higiene y seguridad ocupacional en la zafra de caña (Decreto Supremo N.º 20255, 1984, arts. 31–32). Sin embargo, los testimonios muestran que en la caña y la castaña las inspecciones son inexistentes o meramente simbólicas, dejando extensas zonas rurales fuera del alcance de la autoridad laboral, en abierta contradicción con el deber estatal de garantizar condiciones de seguridad, salud y trato digno (CPE, 2009, arts. 15 y 46.I). Asimismo, las barreras de acceso a los mecanismos de denuncia —costos de traslado, falta de información, amenazas, represalias, listas negras— vulneran el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva y al debido proceso (CPE, 2009, art. 115).

4.2. Estándares internacionales relevantes

Bolivia ha ratificado los ocho convenios fundamentales originales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), todos en vigor, lo que refleja su compromiso formal con los estándares internacionales en materia de derechos laborales. No ha ratificado, en cambio, los dos convenios sobre seguridad y salud en el trabajo que la OIT incorporó a esa categoría en 2022 (C155 y C187), ni el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (P029). Estos convenios abarcan áreas como la prohibición del trabajo forzoso (C029 y C105), la libertad sindical y la negociación colectiva (C087 y C098), la igualdad de remuneración y

la no discriminación en el empleo (C100 y C111), así como la protección de niñas, niños y adolescentes mediante el establecimiento de una edad mínima para trabajar (C138) y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (C182).

Convenios fundamentales de la OIT ratificados por Bolivia incumplidos por las cadenas productivas de la caña y la castaña en Bolivia

Convenio	Fecha	Estatus	Evidencia de incumplimiento en la cadena de la caña y la castaña
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	31 mayo 2005	En vigor	Si
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	04 enero 1965	En vigor	Si
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	15 noviembre 1973	En vigor	Si
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	15 noviembre 1973	En vigor	Si
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	11 junio 1990	En vigor	Si
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	31 enero 1977	En vigor	Si
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	11 junio 1997	En vigor	Si
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	06 junio 2003	En vigor	Si

Nota. Elaboración propia con base en Organización Internacional del Trabajo

Las condiciones laborales documentadas en la zafra de caña y en la recolección de castaña en Bolivia evidencian patrones que se aproximan a la definición de trabajo forzoso establecida por el Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 (C029) de la OIT. De acuerdo con el artículo 2.1 del Convenio, se considera trabajo forzoso "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente" (OIT, 1930, art. 2.1). Los testimonios muestran la imposición de deudas para obligar a permanecer en las faenas, la retención parcial o total del salario para impedir la salida del campamento, amenazas de despido y listas negras para quienes intentan reclamar, así como violencia verbal, física o simbólica contra trabajadores y trabajadoras (incluyendo insultos étnicos y humillaciones), lo que se ajusta a la noción de "pena" o coerción contemplada en el Convenio. La participación de niñas, niños y adolescentes en tareas peligrosas se analiza más adelante a la luz de los convenios núm. 138 y 182. Estas prácticas violan también el artículo 1 del C029, que obliga a los Estados que lo ratifican a "suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas" (OIT, 1930). Asimismo, que los contratistas exijan cargas nocturnas, impongan jornadas de 12 a 14 horas sin descanso y condicionen el pago a la permanencia en el campamento sin consecuencia alguna compromete la obligación del artículo 25 del Convenio, según el cual exigir ilegalmente trabajo forzoso "será objeto de sanciones penales" que deben ser "realmente eficaces" (OIT, 1930, art. 25).

La situación de débil organización colectiva, miedo a las represalias y ausencia de presencia sindical efectiva en las zonas de la zafra de caña y castaña en Bolivia contrasta frontalmente con las obligaciones asumidas por el Estado al ratificar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). El Convenio reconoce que trabajadores y empleadores, "sin ninguna distinción y sin autorización previa", tienen derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas (OIT, 1948, art. 2), pero en la práctica los/as asalariados/as rurales describen campamentos donde no existe presencia sindical, el acceso a

la ciudad es costoso y controlado por contratistas, y cualquier intento de organización es desincentivado mediante amenazas de no recontratación o inclusión en listas negras. Mientras el artículo 3 garantiza que las organizaciones pueden elegir libremente a sus representantes y organizar sus actividades sin injerencia estatal o patronal, exigiendo además que "las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal" (OIT, 1948), los testimonios revelan un escenario donde la dependencia económica y territorial de los/as trabajadores/as frente a ingenios y barracas, la intimidación directa por parte de capataces y la opacidad de los contratos impiden de facto cualquier vida sindical. La obligación general del Convenio de adoptar "todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación" (OIT, 1948, art. 11) se ve incumplida cuando el Estado no realiza inspecciones regulares en los campamentos, no asegura canales accesibles de denuncia y permite que las relaciones laborales se estructuren a través de intermediarios que fragmentan y dispersan a la fuerza de trabajo, dificultando su organización colectiva. Asimismo, al disponer que la legislación nacional "no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio" (OIT, 1948, art. 8.2), el C087 obliga a revisar críticamente todas aquellas prácticas (como la contratación informal por enganchadores, la ausencia de registros laborales o la falta de reconocimiento de dirigentes de hecho) que en la realidad rural boliviana vacían de contenido el derecho a la sindicación.

Las desigualdades salariales documentadas en la zafra de caña y la recolección de castaña en Bolivia, en particular, la práctica reiterada de pagar menos a las mujeres por realizar las mismas tareas que los varones, la asignación de trabajos peor remunerados a trabajadoras y la imposibilidad de acceder a tareas que generan mayores ingresos— constituyen una violación directa del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). El artículo 1(b) del Convenio establece que la igualdad de remuneración implica fijar tasas salariales "sin

discriminación en cuanto al sexo" para trabajos "de igual valor" (OIT, 1951), principio que se vulnera cuando las mujeres reciben pagos menores por el mismo trabajo, como se documentó en la zafra de caña. Asimismo, el artículo 2 exige a los Estados "promover y… garantizar" la aplicación del principio de igualdad de remuneración mediante legislación, sistemas de fijación salarial o negociación colectiva (OIT, 1951, art. 2.1–2), pero en los sectores de la zafra de caña y castaña en Bolivia analizados las relaciones laborales operan sin contratos escritos, sin escalas salariales transparentes y bajo la discrecionalidad de contratistas que asignan pagos diferenciados sin criterios objetivos. La ausencia de "evaluación objetiva del empleo" basada en las tareas y no en el sexo —mecanismo recomendado por el artículo 3 para asegurar la igualdad salarial (OIT, 1951, art. 3.1)— permite que se mantengan estructuras informales en las que las mujeres son relegadas a trabajos peor pagados, incluso cuando realizan actividades de igual esfuerzo físico, riesgo y productividad. La falta de inspecciones y la inexistencia de canales accesibles para denunciar discriminación salarial también contravienen la obligación estatal de "colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores" para aplicar efectivamente el Convenio (OIT, 1951, art. 4).

La presencia sistemática de niñas, niños y adolescentes en las zafras de caña y castaña en Bolivia (en tareas como corte con machete, carga de peso, internación al monte o permanencia en zonas con víboras y otras faunas peligrosas) vulnera las obligaciones asumidas por el Estado al ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). En primer lugar, el Convenio obliga a los Estados a seguir una política nacional que asegure "la abolición efectiva del trabajo de los niños" y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo a un nivel compatible con "el más completo desarrollo físico y mental de los menores" (OIT, 1973, art. 1), objetivo incompatible con jornadas extenuantes, exposición a accidentes y abandono escolar forzado durante meses. El artículo 2 exige fijar una edad mínima no inferior a la edad de fin de la escolaridad obligatoria o, en todo caso, a quince años, con una cláusula excepcional de catorce años para economías

insuficientemente desarrolladas (OIT, 1973, art. 2.3–2.4); sin embargo, los testimonios muestran la incorporación de menores por debajo de esas edades, como el niño de nueve años fallecido por mordedura de víbora (E13), sin controles efectivos ni registros, especialmente en contextos de enganche familiar y endeudamiento. Más grave aún, el artículo 3 establece que la edad mínima para trabajos peligrosos (es decir, aquellos que por su naturaleza o condiciones "pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores") no debe ser inferior a dieciocho años (OIT, 1973, art. 3.1), lo que vuelve abiertamente ilegal la participación de adolescentes en actividades de alto riesgo como el corte de caña, el trabajo nocturno o la recolección en zonas selváticas sin protección. El Convenio sólo permite trabajos ligeros entre los 13 y 15 años (o 12 y 14 bajo la cláusula de excepción) siempre que no perjudiquen salud, desarrollo o asistencia escolar (OIT, 1973, art. 7.1–7.4), condición diametralmente opuesta a la realidad descrita, donde los/as menores abandonan la escuela, asumen tareas pesadas y quedan expuestos a enfermedades, mordeduras de víbora y accidentes graves. Finalmente, la ausencia de inspecciones laborales, el uso de contratistas sin registro y la inexistencia de controles sobre la edad de los/as trabajadores/as muestran un incumplimiento de la obligación estatal de "prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva" del Convenio, así como de determinar responsables y registros específicos para menores de 18 años (OIT, 1973, art. 9.1–9.3).

Estas mismas prácticas, observadas en las zafras, se inscriben además en el marco de prohibición absoluta de las "peores formas de trabajo infantil" contemplado en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que obliga a adoptar "medidas inmediatas y eficaces" para prohibir y eliminar con urgencia dichas formas (OIT, 1999, art. 1). El C182 define como peores formas, entre otros, el trabajo que "por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños" (OIT, 1999, art. 3[d]), categoría que describe con precisión las

faenas de la zafra de caña y castaña donde menores manipulan machetes, cargan peso excesivo, trabajan a la intemperie durante largas jornadas y se internan en áreas con fauna venenosa, todo ello en un contexto de pobreza, endeudamiento y ausencia de alternativas educativas. A su vez, la servidumbre por deudas, la coacción económica y las restricciones a la movilidad que afectan a muchas familias trabajadoras se aproximan a las prácticas análogas a la esclavitud enunciadas en el artículo 3(a) del Convenio (OIT, 1999, art. 3[a]). La falta de programas específicos para identificar, retirar y rehabilitar a los niños y adolescentes de estas actividades, así como la ausencia de medidas para garantizar su inserción escolar y social, evidencia un incumplimiento de las obligaciones de elaborar y aplicar programas de acción prioritarios (OIT, 1999, art. 6) y de adoptar medidas integrales —incluidas sanciones penales, acceso a educación básica gratuita y atención a los grupos más expuestos— para eliminar las peores formas de trabajo infantil (OIT, 1999, art. 7.1–7.2).

Además de los convenios fundamentales, Bolivia ha ratificado otros convenios de la OIT que protegen el trabajo asalariado rural, como los de inspección del trabajo (C081) e inspección del trabajo en la agricultura (C129), protección del salario (C095), fijación de salarios mínimos (C131) y prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (C121). La evidencia de las zafras de caña y castaña muestra que estos compromisos no se cumplen en los sectores rurales más precarizados. La falta de pago oportuno, los descuentos arbitrarios y la retención salarial vulneran el Convenio sobre la protección del salario (C095); el pago por producción sin un piso salarial garantizado compromete el C131; y la falta de cobertura frente a accidentes, mordeduras de víbora y enfermedades derivadas del trabajo incumple el C121. Pero quizá el incumplimiento más severo proviene de la ausencia total o simbólica de inspecciones laborales, contraria al C081 y, en particular, al C129, que obliga al Estado a mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura. Otros convenios ratificados por Bolivia sobre jornada, descanso semanal, edad mínima en la industria, exámenes médicos y trabajo nocturno de menores, higiene

en comercio y oficinas, e indemnización por accidentes (C001, C005, C014, C017, C030, C077, C078, C090, C106, C120, C123 y C167) no se invocan aquí, porque su ámbito de aplicación excluye la agricultura o porque ya no están en vigor para Bolivia.Las condiciones documentadas en este informe además revelan vulneraciones al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), instrumento al que el Estado boliviano se adhirió en 1982 y cuyo cumplimiento está obligado a garantizar (PIDESC, 1966, art. 2.1). El derecho al trabajo en condiciones dignas es vulnerado cuando los/as trabajadores/as laboran jornadas de 12 a 14 horas, sin descansos adecuados ni protección efectiva frente a riesgos laborales, en abierta contradicción con el derecho a "condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias", que incluye seguridad e higiene, salario justo, limitación razonable de horas y descanso periódico (PIDESC, 1966, art. 7). Estas vulneraciones adquieren una dimensión adicional en el caso de las mujeres, quienes enfrentan discriminación salarial, asignación de tareas más pesadas o peor remuneradas y violencia verbal o simbólica, en contravención a la obligación estatal de garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (PIDESC, 1966, art. 3) y el principio de igualdad y no discriminación (PIDESC, 1966, art. 2.2). La ausencia de sindicatos en los campamentos, el miedo a represalias y la falta de mecanismos accesibles de denuncia vulneran el derecho a fundar y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, así como el funcionamiento sin obstáculos de estas (PIDESC, 1966, art. 8), lo que afecta de manera desproporcionada a las trabajadoras, quienes suelen tener menor acceso a redes de apoyo y mayor exposición a represalias. Las condiciones de trabajo infantil observadas contravienen la obligación de proteger a niños y adolescentes "contra la explotación económica y social", prohibiendo su empleo en trabajos en los que "peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal" (PIDESC, 1966, art. 10.3). Asimismo, la falta de acceso a servicios de salud, botiquines, postas médicas y atención ante emergencias laborales infringe el derecho al "más alto nivel posible de salud física y mental", incluyendo medidas de prevención y condiciones higiénicas de trabajo (PIDESC, 1966, art.

12); en el caso de las mujeres, esta vulneración incluye la ausencia de atención diferenciada en salud sexual y reproductiva, y la exposición a riesgos que afectan de manera específica su integridad física. Finalmente, las condiciones precarias de vivienda en los campamentos vulneran el derecho a un "nivel de vida adecuado", que incluye vivienda digna y condiciones mínimas de existencia (PIDESC, 1966, art. 11), precariedad que impacta especialmente a las mujeres, quienes suelen asumir tareas de cuidado en condiciones de extrema precariedad.



5.

Conclusiones y recomendaciones

1. Las prácticas documentadas presentan indicios de trabajo forzoso y servidumbre por deudas

Con base en los testimonios recogidos, la observación directa en campamentos y barracas, y el análisis del marco jurídico aplicable, se concluye que las condiciones laborales documentadas en la zafra de caña de azúcar y en la recolección de castaña presentan elementos compatibles con formas contemporáneas de esclavitud. La existencia de endeudamiento coercitivo (habilito), retención y atraso sistemático de salarios, restricciones a la libertad de movimiento, amenazas, represalias, jornadas extenuantes y aislamiento geográfico configura un patrón de control sobre la fuerza de trabajo que limita sustancialmente la autonomía de las personas trabajadoras. A la luz del Convenio núm. 29 de la OIT y de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil (Corte IDH, 2016), estos hechos son consistentes con situaciones de

trabajo forzoso y servidumbre por deudas, prohibidas por el derecho internacional de los derechos humanos.

2. La servidumbre por deudas y el trabajo infantil constituyen componentes estructurales del modelo productivo

La evidencia recopilada indica que la servidumbre por deudas y la participación de niñas, niños y adolescentes en actividades peligrosas no son hechos aislados ni excepcionales, sino mecanismos funcionales al funcionamiento económico de ambas cadenas productivas. El habilito asegura la disponibilidad y permanencia de la mano de obra durante toda la temporada, mientras que el trabajo infantil contribuye a aumentar el volumen cosechado y complementar ingresos familiares insuficientes. La normalización de estas prácticas, justificadas frecuentemente como "ayuda familiar" o como parte de las condiciones habituales de trabajo, evidencia que la competitividad de estos sectores descansa, en parte, en la transferencia de costos sociales y humanos hacia poblaciones altamente vulnerables, incluidas mujeres y menores de edad.

3. La débil presencia estatal y la ausencia de mecanismos efectivos de denuncia facilitan la impunidad

El informe concluye que la persistencia de estas prácticas está estrechamente vinculada a la insuficiente presencia del Estado en las zonas de producción. La escasez de inspecciones laborales, la falta de control sobre contratistas e intermediarios, la inexistencia de contratos escritos, la limitada cobertura de servicios de salud y educación, y la ausencia de mecanismos de denuncia accesibles y seguros generan condiciones propicias para la impunidad. Los testimonios revelan que las personas trabajadoras evitan denunciar por temor a represalias, pérdida del empleo o exclusión de futuras contrataciones. Esta omisión estatal debilita la capacidad preventiva y sancionatoria de las instituciones públicas y permite la reproducción sostenida de graves vulneraciones de derechos laborales y humanos.

4. Bolivia incumple obligaciones nacionales e internacionales en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil

A la luz de la evidencia presentada, el Estado boliviano no está cumpliendo plenamente con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y erradicar el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y las peores formas de trabajo infantil. Las prácticas documentadas contravienen la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y los Convenios fundamentales de la OIT núm. 29 sobre trabajo forzoso, y núm. 138 y 182 sobre edad mínima y peores formas de trabajo infantil. Asimismo, comprometen el deber del Estado de garantizar los derechos a la libertad, la integridad personal, la educación, la salud y el trabajo digno. En consecuencia, los hallazgos de este informe evidencian la necesidad de adoptar medidas urgentes e integrales para asegurar la protección efectiva de los derechos de las poblaciones afectadas.

5.1. Recomendaciones a instancias nacionales

Las evidencias presentadas en este informe muestran que las vulneraciones documentadas en la zafra de la caña de azúcar y en la recolección de castaña afectan de manera directa a miles de trabajadores y trabajadoras temporales rurales y a sus familias, incluidas mujeres, pueblos indígenas, comunidades campesinas, niñas, niños y adolescentes. Las recomendaciones que se presentan a continuación buscan garantizar la protección inmediata de las personas afectadas, asegurar la investigación y sanción de las prácticas abusivas identificadas y adoptar medidas estructurales para prevenir su repetición. Todas ellas incorporan un enfoque de derechos humanos, género, interculturalidad y protección de la niñez.

Adoptar un Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Esclavitud Moderna en el Trabajo Rural. El Estado boliviano debe aprobar e implementar un plan integral orientado a prevenir, identificar, sancionar y reparar casos de trabajo forzoso, servidumbre por deudas

y trabajo infantil peligroso que afectan a trabajadores y trabajadoras temporales y a sus familias en la zafra de la caña de azúcar y la recolección de castaña. El plan debe incluir metas verificables, presupuesto específico y mecanismos de monitoreo público, incorporando un enfoque diferenciado para mujeres trabajadoras, pueblos indígenas y familias campesinas.

Prohibir y sancionar el habilito coercitivo y otras formas abusivas de intermediación laboral. El Estado debe asegurar que los adelantos en efectivo, alimentos, herramientas o transporte no sean utilizados para generar deudas que limiten la libertad de trabajadores y trabajadoras y de sus familias. Asimismo, debe regular y fiscalizar a contratistas, enganchadores y habilitadores, estableciendo responsabilidades solidarias de empleadores, ingenios y empresas beneficiadoras.

Garantizar la cobertura plena de la legislación laboral a todos los trabajadores y trabajadoras zafreros. La Asamblea Legislativa Plurinacional y el Ministerio de Trabajo deben aprobar el régimen especial previsto para los asalariados del campo en la Ley N.º 1715 e incorporar de manera expresa a los recolectores de castaña a la Ley General del Trabajo, con disposiciones sobre contrato escrito, salario mínimo, jornada, prohibición del pago en especie y de los descuentos por víveres y herramientas, vivienda y atención médica. Asimismo, deben actualizar y hacer cumplir el Decreto Supremo N.º 20255 en la zafra de caña.

Implementar un Programa Nacional de Protección Integral para Trabajadores y Trabajadoras Temporales Rurales y sus Familias. Este programa debe garantizar contratación transparente, pago oportuno de salarios, alojamiento digno, acceso a agua potable, alimentación adecuada, atención médica, transporte seguro y equipos de protección personal. También debe contemplar servicios específicos para mujeres embarazadas o con hijos pequeños, espacios seguros para niñas y niños, y medidas culturalmente pertinentes para pueblos indígenas.

Garantizar mecanismos accesibles, gratuitos y seguros de denuncia. El Estado debe habilitar canales de denuncia presenciales y remotos, incluyendo líneas telefónicas y WhatsApp, con garantías de confidencialidad y protección frente a represalias. Estos mecanismos deben estar disponibles en idiomas indígenas pertinentes y contar con protocolos especializados para atender casos de violencia basada en género, acoso sexual, discriminación étnica y trabajo infantil.

Diseñar e implementar programas integrales para erradicar el trabajo infantil peligroso. El Estado debe retirar de manera inmediata a niñas, niños y adolescentes de actividades peligrosas en la zafra de la caña y la recolección de castaña, y proporcionar apoyo económico, becas y alimentación escolar a sus familias para reducir la presión económica que incentiva su participación en el trabajo.

Fortalecer la inspección laboral en zonas rurales y forestales. El Ministerio de Trabajo debe crear unidades móviles con capacidad para realizar inspecciones periódicas y no anunciadas en campamentos, barracas, ingenios y centros de acopio donde trabajan trabajadores y trabajadoras temporales y sus familias. Estas inspecciones deben priorizar la detección de trabajo forzoso, servidumbre por deudas, trabajo infantil, jornadas excesivas, retención salarial, violencia contra las mujeres y condiciones deficientes de vivienda y salud.

Establecer un registro obligatorio de contratistas e intermediarios laborales. Toda persona o empresa que reclute mano de obra para la zafra de la caña y la recolección de castaña debe inscribirse en un registro público y estar sujeta a supervisión y sanciones efectivas.

Fiscalizar el pago oportuno de salarios y el cumplimiento de las jornadas laborales. El Ministerio debe verificar el pago completo y oportuno de remuneraciones a hombres y mujeres, la entrega de boletas transparentes y el respeto de los límites legales de jornada, descanso y trabajo nocturno.

Garantizar la continuidad educativa de niñas, niños y adolescentes de familias zafreras y recolectoras. El Ministerio de Educación debe implementar modalidades flexibles, escuelas móviles, programas de nivelación y mecanismos de seguimiento para evitar la deserción escolar y la pérdida del año académico.

Monitorear las condiciones de trabajo y vida de trabajadores y trabajadoras temporales y sus familias. La Defensoría del Pueblo debe realizar verificaciones periódicas en terreno, recibir denuncias y emitir informes públicos con recomendaciones dirigidas a las autoridades competentes, prestando especial atención a la situación de mujeres, pueblos indígenas y niños.

5.2. Recomendaciones a instancias internacionales de derechos humanos

El carácter estructural de las vulneraciones documentadas exige la intervención y el seguimiento de mecanismos internacionales especializados. Las siguientes recomendaciones se dirigen a los Relatores Especiales de la ONU, los órganos de tratados, la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) de la CIDH y la OIT.

Solicitar información al Estado boliviano sobre la protección de trabajadores y trabajadoras temporales rurales y sus familias. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, el Comité de los Derechos del Niño, el Comité DESC y el Relator Especial de la ONU sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias deberían requerir información detallada sobre las medidas adoptadas para prevenir y sancionar trabajo forzoso, servidumbre por deudas y trabajo infantil peligroso en la zafra de la caña y la recolección de castaña.

Realizar visitas in situ y seguimiento especializado. Los mecanismos internacionales competentes, incluida la REDESCA, deberían visitar las zonas afectadas para verificar las condiciones de trabajo y formular recomendaciones específicas con enfoque de género, niñez e interculturalidad.

Brindar asistencia técnica al Estado boliviano. La OIT, la ONU y el sistema interamericano deberían apoyar el diseño e implementación de políticas públicas orientadas a proteger a trabajadores y trabajadoras temporales rurales y a sus familias, fortaleciendo la inspección laboral, la erradicación del trabajo infantil y la prevención de la violencia y discriminación contra las mujeres.

6.

Anexos





Fotografía 1. *Niño en un cañaveral después del corte, en una zona productora de caña de azúcar. Se difuminó su rostro para proteger su identidad. Fuente: trabajo de campo, 2025.*



Fotografía 2. *Campamento de trabajadores/as zafreros/as: carpas de plástico y ropa tendida a la intemperie. Fuente: trabajo de campo, 2025.*



Fotografía 3. *Cocina de un campamento de trabajadores/as zafreros/as: fogón a leña, sin agua corriente. Fuente: trabajo de campo, 2025.*



Fotografía 4. *Vivienda de madera de un campamento de trabajadores/as zafreros/as. Fuente: trabajo de campo, 2025.*

Tabla A1. Perfil de las personas entrevistadas

Código	Sector	Sexo	Edad	Contrato	Años en la actividad
E01	Caña de azúcar	Hombre	55–64	Verbal	20–29
E02	Castaña	Mujer	35–44	Verbal	10–19
E03	Castaña	Hombre	45–54	Verbal	30 o más
E04	Caña de azúcar	Mujer	35–44	Verbal	5–9
E05	Castaña	Hombre	65 o más	Verbal	30 o más
E06	Castaña	Mujer	25–34	Escrito	10–19
E07	Caña de azúcar	Hombre	55–64	Verbal	10–19
E08	Caña de azúcar	Mujer	45–54	Verbal	30 o más
E09	Castaña	Hombre	45–54	Escrito	10–19
E10	Castaña	Mujer	55–64	Escrito	30 o más
E11	Castaña	Mujer	55–64	Escrito	30 o más
E12	Caña de azúcar	Hombre	Sin dato	Verbal	5–9
E13	Castaña	Hombre	35–44	Verbal	20–29
E14	Caña de azúcar	Hombre	55–64	Verbal	20–29
E15	Caña de azúcar	Hombre	25–34	Verbal	Menos de 5
E16	Castaña	Hombre	65 o más	Verbal	20–29
E17	Castaña	Mujer	65 o más	Verbal	30 o más
E18	Caña de azúcar	Hombre	35–44	Verbal	10–19
E19	Castaña	Mujer	55–64	Verbal	5–9
E20	Castaña	Hombre	25–34	Verbal	10–19
E21	Castaña	Hombre	65 o más	Verbal	30 o más
E22	Castaña	Mujer	35–44	Verbal	20–29
E23	Caña de azúcar	Hombre	55–64	Verbal	20–29
E24	Castaña	Hombre	65 o más	Verbal	30 o más

Nota. Elaboración propia con base en la sistematización de entrevistas del trabajo de campo (2025–2026). Para proteger a las personas entrevistadas, la edad y los años en la actividad se presentan por rangos y no se indican nombres, comunidades, campamentos ni barracas. Caña de azúcar: 9 testimonios. Castaña: 15 testimonios. Contrato verbal: 20; escrito: 4.

Referencias

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (Resolución 2200 A [XXI]). https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Autoridad de Fiscalización y Control Social de Empresas. (2012). *Cadena de comercialización de la castaña*. https://www.autoridadempresas.gob.bo/wp-content/uploads/2024/03/CADENA-CC-2012.pdf

Bedoya Garland, E. y Bedoya Silva-Santisteban, A. (2005). *Enganche y servidumbre por deudas en Bolivia* (Documento de trabajo DECLARATION/WP/41/2004).

Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/es/publications/enganche-y-servidumbre-por-deudas-en-boliviaConstitución Política del Estado [CPE]. (2009, 7 de febrero).

Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. https://tcpbolivia.bo/wp-content/uploads/2025/04/CPE_2009.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2016). *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de octubre de 2016* (Serie C, núm. 318). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf

Decreto Supremo N.º 19524. (1983, 26 de abril). Gaceta Oficial de Bolivia.Decreto Supremo N.º 20255. (1984, 24 de mayo).

Gaceta Oficial de Bolivia.Decreto Supremo N.º 224 [Reglamento de la Ley General del Trabajo]. (1943, 23 de agosto).

Gaceta Oficial de Bolivia.Defensoría del Pueblo. (2016). *Informe defensorial sobre verificación a la zafra de la caña de azúcar en el municipio de Bermejo – Tarija 2016*. https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/informe-defensorial-sobre-verificacion-a-la-zafra-de-la-cana-de-azucar-en-el-municipio-de-bermejo-tarija.pdf

El Andaluz. (2025, 22 de septiembre). *Zafra 2025: prevén moler más de 200 mil toneladas de caña en Bermejo*. https://elandaluz.com.bo/2025/09/22/zafra-2025-preven-moler-mas-de-200-mil-toneladas-de-cana-en-bermejo/

Ley General del Trabajo [LGT]. (1939, 24 de mayo; elevada a rango de ley el 8 de diciembre de 1942). Gaceta Oficial de Bolivia. https://www.lexivox.org/norms/BO-COD-CODTRAB.xhtml

Ley N.º 1715 del Servicio Nacional de Reforma Agraria. (1996, 18 de octubre). Gaceta Oficial de Bolivia. https://www.lexivox.org/norms/BO-L-1715.xhtml

Ley N.º 3274. (2005, 9 de diciembre). Gaceta Oficial de Bolivia. https://www.lexivox.org/norms/BO-L-3274.html

Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural. (2023). *Análisis del complejo productivo de caña de azúcar.* https://siip.produccion.gob.bo/noticias/files/2024-69ae6-

Libro-cana-de-azucar-.pdfOficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2011).

Manual on human rights monitoring [Manual de monitoreo de derechos humanos] (Professional Training Series No. 7, HR/P/PT/7/Rev.1). Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/en/publications/policy-and-methodological-publications/manual-human-rights-monitoring-revised-edition

Organización Internacional del Trabajo. (1930). *Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización Internacional del Trabajo. (1973). *Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Ratificación por Bolivia (Estado Plurinacional de)* [Base de datos NORMLEX]. Recuperado el 4 de octubre de 2026, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:102567

Quiroz Claros, G. y Vos, V. A. (2017). *Castaña, condiciones laborales y medio ambiente: Propuestas de incidencia pública desde el sector zafrero de la castaña de la Amazonía boliviana.* Centro de Investigación y Promoción del Campesinado. https://cipca.org.bo/docs/publications/es/3_castana-condiciones-laborales-y-medio-ambiente-1.pdf

Solidar Suiza. (2013). *Situación sociolaboral del trabajador zafrero de la caña de azúcar en Bermejo.*



Este informe documenta las condiciones de trabajo en la zafra de caña de azúcar en Bermejo (Tarija) y Montero (Santa Cruz), y en la recolección de castaña en Riberalta (Beni). A partir de observación directa y de 24 testimonios recogidos entre 2025 y 2026, identifica indicios de trabajo forzoso y servidumbre por deudas, trabajo infantil en actividades peligrosas y una presencia estatal casi inexistente en los lugares de trabajo. Contrasta estos hallazgos con la legislación boliviana y los convenios de la OIT, y formula recomendaciones a las autoridades nacionales y a los mecanismos internacionales de derechos humanos.

CIPCA
Centro de Investigación y Promoción del Campesinado

FOS
LUCHA SOCIAL MUNDIAL

LA COOPERACIÓN BELGA AL DESARROLLO .be

ABVV-FGTB Horval

ISBN: 978-9917-636-31-1