Informe OMAL nº 11

Las mujeres en la industria colombiana de las flores

Erika González

PAZ CON DIGNIDAD
omal

Las mujeres en la industria colombiana de las flores

Erika González

Autora:
Erika González

Con la colaboración de:
Corporación Cactus, Marta González Reyes y Pablo Fonte

Diseño gráfico y Maquetación:
Marra Servicios Publicitarios

Fecha de publicación:
Julio 2014

Se autoriza la reproducción, siempre que se haga citando la fuente, se utilice para la difusión, sensibilización y formación y se haga sin fines lucrativos. Para más información, dirigirse a la Asociación Paz con Dignidad.

Paz con Dignidad es una organización sin ánimo de lucro, creada en 1995, que trabaja por la transformación del actual modelo neoliberal y trata de incidir en las causas que originan las desigualdades y las injusticias. Este trabajo se hace a través de la defensa de los derechos humanos, la solidaridad y la cooperación al desarrollo, promoviendo unas relaciones sociales justas y solidarias entre los hombres y las mujeres del Norte y el Sur. Sus áreas de actuación van desde la sensibilización y la formación a la participación en redes de solidaridad y defensa de los derechos humanos, pasando por la edición de libros, publicaciones (como la revista Pueblos, **www.revistapueblos.org**) y otros materiales educativos.

Asociación Paz con Dignidad
Cardenal Gardoqui, 9, 5º Dcha.
48008 - Bilbao
Tel: (+34) 946 552 944
euskadi@pazcondignidad.org

Asociación Paz con Dignidad
Gran Vía, 40, 5º Ofic. 2
28013 - Madrid
Tel: (+34) 915 233 918
pazcondignidad@pazcondignidad.org

www.pazcondignidad.org

El Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL) es un proyecto creado por la Asociación Paz con Dignidad en el año 2003, con el objetivo de investigar, documentar y sistematizar los impactos sociales, ambientales, culturales, económicos y sobre los derechos humanos que han sido generados por la actuación de las empresas transnacionales españolas en América Latina. OMAL pretende informar y sensibilizar sobre las consecuencias de la presencia de las multinacionales españolas en la región, para lo cual trabaja en red con organizaciones sociales, políticas y sindicales, así como con instituciones, universidades, ONG y centros de estudios de América Latina y del Estado Español.

observa.empresas@omal.info
www.omal.info

GARAPENERAKO LANKIDETZAREN EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Índice

1. La floricultura en Colombia **7**

1.1. Inversión extranjera directa y principales empresas del sector 13

1.2. La producción de flores 15

1.3. Las mujeres en la industria de las flores 17

1.4. La floricultura colombiana en la competencia global 19

1.5. Informalidad, precariedad y flexibilidad: el contexto laboral colombiano en el que se desarrolla la floricultura 23

2. Los Impactos de la industria de las flores en Colombia **27**

2.1. Dimensión económica 30

2.2. Dimensión política: Déficit democrático y lobby 33

2.3. Dimensión ambiental: Contaminación del aire, agua y tierra 35

2.4. Dimensión social 37

3. Empresas y Estado frente a los impactos de la floricultura en las mujeres **51**

3.1. Los sellos de calidad y la Responsabilidad Social Corporativa 53

3.2. El Estado no garantiza los derechos de las trabajadoras 55

4. La lucha de las trabajadoras y ex trabajadoras por un trabajo y una vida digna: sindicatos y organizaciones sociales **59**

4.1. La defensa de los derechos laborales: avances y dificultades 61

4.2. Organizaciones sociales y redes para la defensa de sus derechos y la construcción de alternativas 65

Bibliografía **73**

En Colombia, en el interior de los invernaderos de flores y de las salas donde éstas se clasifican y preparan para su exportación, principalmente a Estados Unidos, se producen condiciones de explotación laboral y vulnerabilidad social. A la vez, tanto dentro como fuera de las empresas, también se reproducen procesos organizativos sindicales y sociales que enfrentan esta realidad, reivindican mejoras en sus condiciones laborales y se movilizan para defender los derechos de las trabajadoras. Cuestionan, en definitiva, el modelo agroexportador impuesto en su región y construyen colectivamente alternativas que permitan un trabajo y una vida dignas.

1

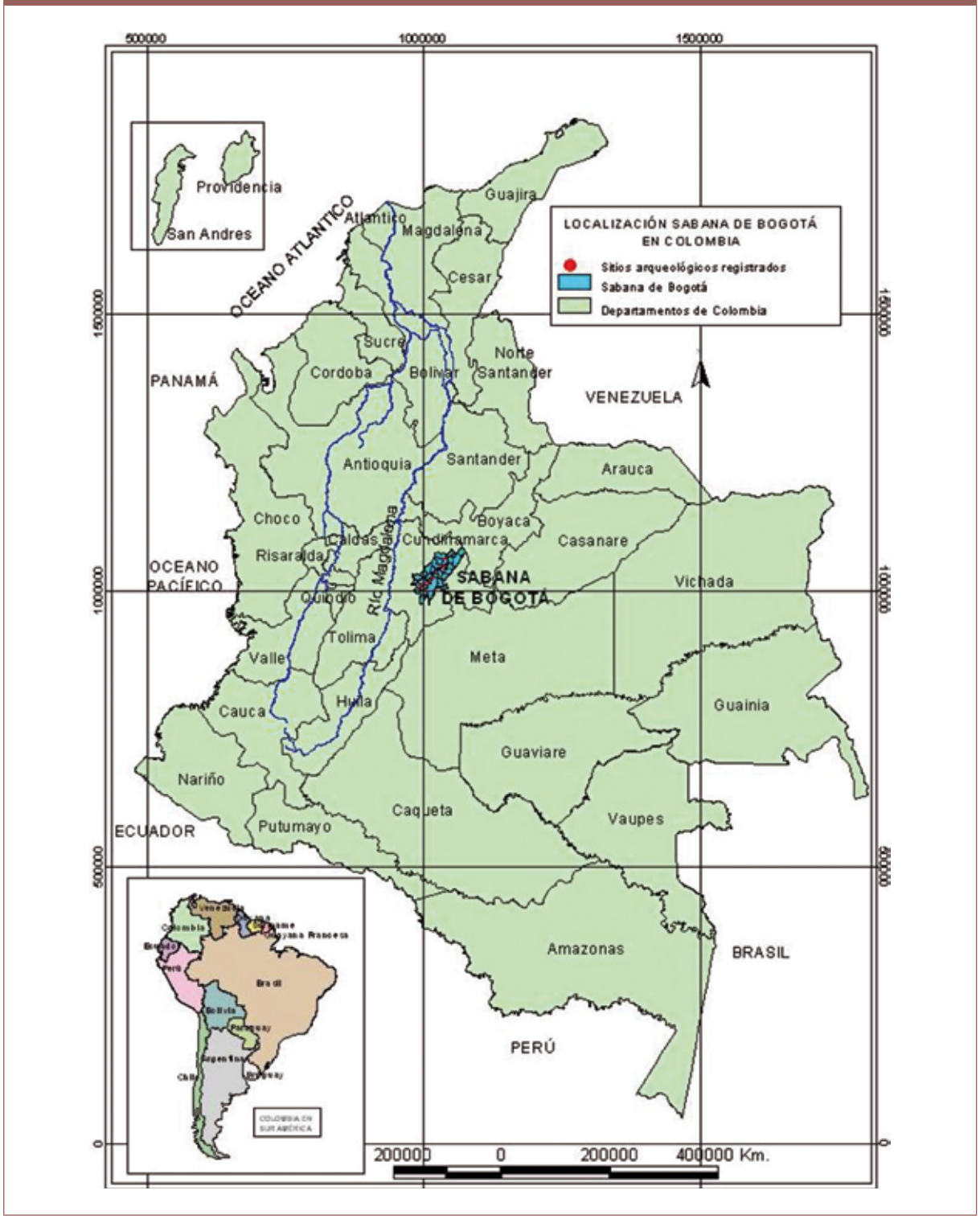
La floricultura en Colombia

La implantación de la floricultura en Colombia responde al patrón de la relocalización de las actividades intensivas en mano de obra en aquellos países donde el coste laboral es reducido. En un principio el principal consumidor de flores colombianas, Estados Unidos, producía todo lo que comercializaba en su territorio. Eso ocurrió hasta la década de los sesenta y setenta, cuando se empezó a importar flores desde Colombia y Ecuador debido al bajo coste salarial, el abaratamiento del transporte rápido y los avances tecnológicos (Vargas Torres, 2013).

Es así como tuvo lugar el nacimiento del cultivo de flores para la exportación en Colombia, que estuvo marcado por la alianza entre empresarios colombianos e inversores estadounidenses. Fue en la década de los sesenta cuando compañías como Floramérica, Flores de los Andes, Flores la Conchita y Flores de la Sabana (Vargas Torres, 2013), entre otras, se expandieron por la sabana de Bogotá[1] y sustituyeron las fincas agrícolas y ganaderas que abastecían a la región y a la capital colombiana. Desde entonces hasta los noventa el crecimiento de la floricultura fue exponencial: en sólo 13 años, de 1981 a 1994, se incrementó en más del 300% la superficie dedicada a este cultivo (Montañez Gómez *et. al*., 1992). Los crecientes beneficios que empujaron dicha expansión se basaban en la disponibilidad de tierra fértil y abundante agua, la buena luminosidad, un mercado externo que demandaba el producto, la cercanía a la capital del país, la devaluación del peso en la década de los setenta y la existencia de una elevada mano de obra disponible a bajo coste proveniente de las poblaciones rurales próximas, no sólo de Cundinamarca, sino también de otros departamentos como Boyacá, Tolima, Huila, Caldas, Risaralda y Quindío (Garzón Hernández y Pedraza, 2013). Específicamente, existía una abundante mano de obra femenina de tradición campesina -y con dificultades para ser empleada en la industria de la capital- que aseguraba una amplia oferta de trabajadoras con conocimiento de las labores del campo (Vargas Torres, 2013).

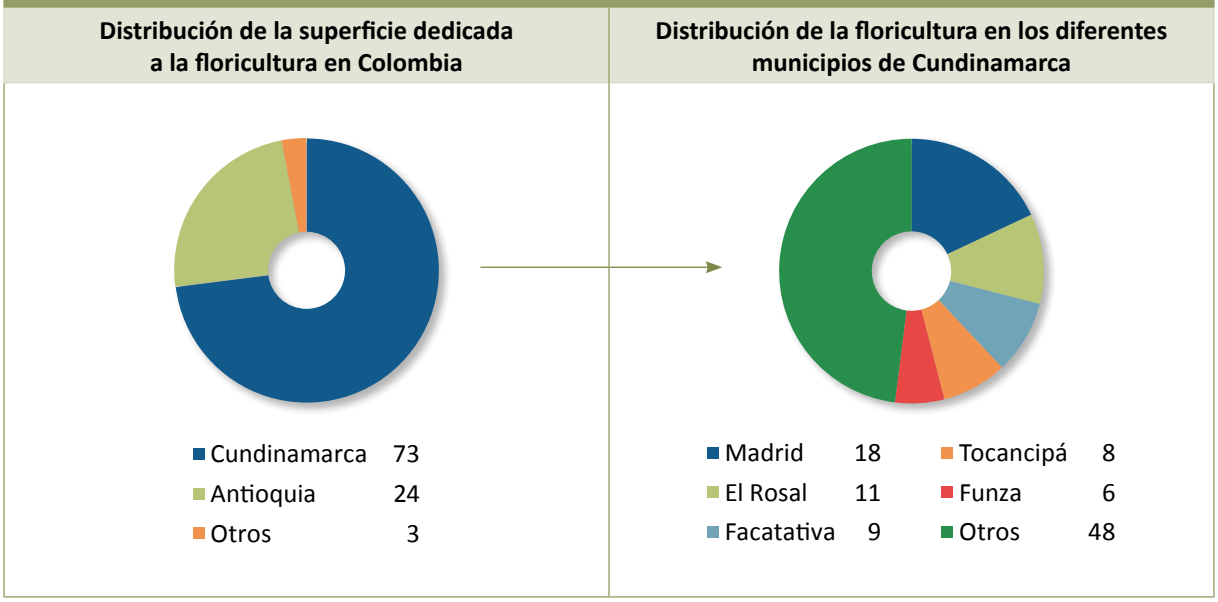
1 Es una región que se sitúa en el centro geográfico de Colombia, sobre la cordillera de los Andes y dentro del departamento de Cundinamarca.

Mapa 1. Localización de la región con mayor presencia de la industria de las flores en Colombia, la sabana de Bogotá



Actualmente hay 6.783 hectáreas (ha) sembradas de flores, es decir, aproximadamente la misma extensión que el municipio de Donostia (País Vasco, Estado español). Aunque a escala nacional no representa una gran superficie –el cultivo de café ocupa 100 veces más superficie (672.000 ha)–, a escala municipal sí toma importancia. La floricultura está muy concentrada en 5 municipios que suman el 52% de la superficie dedicada a las flores en el departamento de Cundinamarca: Madrid, El Rosal, Facatativá, Tocancipá y Funzá.

Gráfica 1. Distribución de la floricultura en Colombia (%)

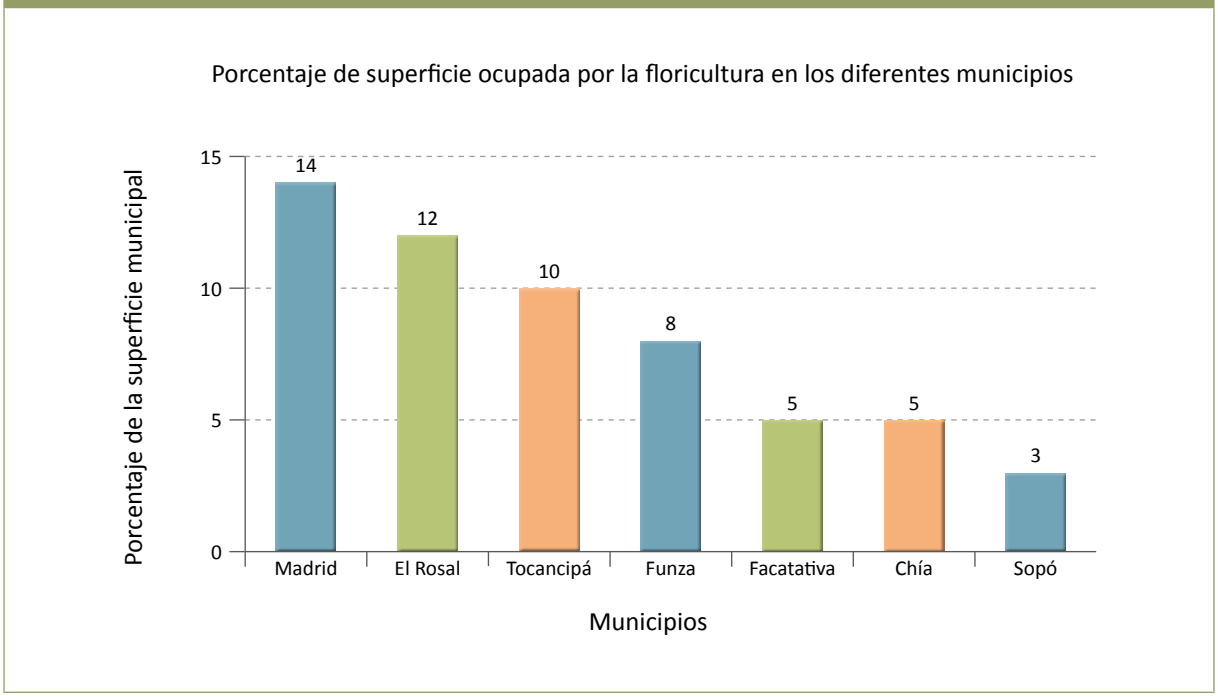


Fuente: Asocolflores, 2013.

Fuente: Dane, 2010.

En los municipios señalados las fincas floricultoras ocupan una superficie considerable que impide, según diferentes organizaciones sociales, dedicarla a la producción de alimentos para fortalecer la seguridad y soberanía alimentaria de la región. Se añade, además, que los suelos que han albergado el cultivo de flores están agotados y contaminados, así que, en el caso de que esta agroindustria desaparezca, se requerirá un largo periodo de tiempo y abundantes recursos para recuperar una tierra fértil y sana.

Gráfica 2. Porcentaje de superficie ocupada por el cultivo de flores en diferentes municipios



Fuente: Dane, 2010.

La producción de flores es un cultivo orientado a la exportación: el 95% del producto se vende fuera de las fronteras colombianas (Fenalco, 2013). Y para ser competitivo en el mercado global utiliza de forma muy intensiva el suelo, el agua, los agroquímicos y la mano de obra. La floricultura destina el mayor porcentaje de sus gastos operacionales –el 55%– a costes laborales; es un porcentaje elevado si se observa lo que se dedica a otras industrias con mucha mano de obra. Este sería el caso del textil en Colombia que dedica el 27% de sus gastos de producción a personal (Fundes, 2001). La distribución de costes en la floricultura es similar a aquella de actividades agrícolas con baja tecnificación e intensivas en mano de obra. Por ejemplo, los gastos de producción que se destinan a costes laborales en el cultivo de tomate de invernadero en México varían entre el 17 %, si la empresa utiliza alta tecnología, y el 50% si utiliza baja tecnología[2].

En el año 2012, el sector generó 80.000 puestos de trabajo directos y 50.000 indirectos[3], principalmente a mujeres –el 60% de las personas contratadas–. En realidad, la producción de flores siempre ha tenido una mano de obra mayoritariamente femenina; de hecho, hace 10 años llegaba a representar el 70% del personal. Así no es de extrañar que se constituya como el mayor empleador formal femenino en el ámbito rural del país (Asocolflores, 2010).

La patronal de la floricultura está agremiada en la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores) que representa a 272 empresas de la sabana de Bogotá, Rionegro (Antioquia), Caldas, Risaralda, Quindío y el Valle del Cauca. Las compañías que están en Asocolflores son responsables del 80% de las exportaciones[4], por lo tanto representa a los mayores productores. Es una organización fundamental para los empresarios y empresarias pues a través de ella tienen mayor poder de negociación frente al Estado y los mercados internacionales. Es decir, para asegurar condiciones ventajosas en la venta de flores (Montañez Gómez *et. al*., 1992).

La floricultura es un eslabón de un mercado de ámbito global donde está milimétricamente coordinada la demanda de comercialización en los países consumidores, que puede variar en cuestión de días, con la producción en los países que albergan los cultivos, que deben adaptarse de forma inmediata a la variabilidad de la demanda. La entrevista de Vargas Monroy (2011:129) a la gerencia de una compañía refleja de forma muy clara el funcionamiento del mercado mundial:

> "El pedido que se publica en la red, a esta misma hora, lo leen varias empresas productoras de flores y, por supuesto, solo podremos ganar el cliente con una oferta que supere las de nuestra competencia. El producto lo pueden ofrecer igual o mejor los ecuatorianos o los africanos. Algunos países de África tienen mejor luz que nosotros y sacan una flor de colores más bonitos. Por otro lado, África y también Ecuador tienen legislaciones laborales más flexibles. Algunos países africanos incluso, no siguen legislaciones laborales, así como las conocemos aquí. Entonces pueden pagarle casi nada a sus trabajadores y ofrecer la flor a un precio mucho más bajo. Todo se trata de ofrecer precios más bajos...

2 "Costos de producción de tomate en invernadero", *Hortalizas*, 1 de julio de 2011.

3 "Santos afirma que Colombia crece en el mercado de flores", *Portafolio*, 2 de octubre de 2013.

4 Página web de Asocolflores.

Así, la industria tiene que transformarse para sobrevivir. África nos preocupa mucho porque los precios que están ofreciendo no tienen competencia. A nosotros nos salva, frente al mercado gringo, la posición geográfica que nos garantiza mayor rapidez en el envío. Pero con Europa es otro cuento."

En este negocio, las flores colombianas son una pieza clave tanto en el mercado internacional –Colombia es el segundo mayor exportador de flores[5] a nivel mundial– como para la economía del país, ya que es el quinto producto de exportación (tabla 1).

Tabla 1. Exportaciones de Colombia según capítulos de arancel, 2012

Producto	Millones de dólares FOB[6]
Combustibles y aceites minerales	39.469
Perlas, piedras y metales preciosos	3.652
Café, té, mate y especias	1.965
Manufacturas y materias plásticas	1.541
Floricultura y plantas vivas	1.279
Fundición de hierro y acero	1.047

Fuente: DIAN-DANE, Cálculos: DANE.6.

Los principales consumidores de flores colombianas se localizan en Estados Unidos, que concentra el 76% de las exportaciones, seguido de Rusia con el 5% y Japón con el 4% (Asocolflores, 2013). Prácticamente un único país centraliza la demanda y, como consecuencia de ello, existe una fuerte vulnerabilidad del sector ante posibles cambios de la política económica de Estados Unidos. Sin ir más lejos, esta dependencia se ve reflejada en los límites a la rentabilidad del negocio que está teniendo la devaluación del dólar en la exportación de flores.

1.1. Inversión extranjera directa y principales empresas del sector

La historia reciente del cultivo de flores en Colombia estuvo marcada por la presencia de la compañía estadounidense Dole, que en el año 1998 compró diversas empresas y llegó a concentrar el 40% de la producción de flores en el país (No te comas el mundo, 2006). Hasta el año 2008, cuando la transnacional del agronegocio vendió sus filiales colombianas. Actualmente, a pesar de que la patronal se describa como un sector donde predominan los pequeños productores y el capital es 100% colombiano[7], la información obtenida de las instituciones y la prensa especialista, en cambio, refleja una situación muy distinta. El sector está concentrado en grandes empresas y en los últimos años esta tendencia se ha intensificado: sólo seis empresas

5 El primer exportador mundial es Holanda ("Los número dos", *Revista Dinero*, 2 de octubre de 2013).

6 Valor FOB: valor de mercado de las exportaciones de mercancías y otros bienes en las aduanas fronterizas de un país, incluidos todos los costes de transporte de los bienes, los derechos de exportación y el costo de colocar los bienes en el medio de transporte utilizado.

7 Entrevista realizada a Katheryn Mejia, Directora de Desarrollo Social de Asocolflores, en Bogotá el 15 de abril de 2013.

tienen el 60% de las ventas de la mayor parte del sector. Sin embargo, los grandes grupos empresariales, como el Grupo Chía, se presentan como pequeñas o medianas compañías independientes, por lo que resulta mucho más complicado conocer el verdadero poder que tienen en la floricultura colombiana. Gran parte de estas compañías están asociadas en Asocolflores, como es el caso de Elite Flower, Grupo Chía, Ipanema y Hosa.

Tabla 2. Principales empresas productoras de flores en Colombia

Empresa	Ventas 2012 Millones de pesos	Concentración de ventas de las principales productoras (en %)
Grupo Chía[1]	327.288	18,74
The Elite Flower	215.867	12,36
Sunshine Bouquet	136.015	7,79
Grupo 8[2]	129.522	7,41
Flores Ipanema	124.171	7,11
Amancay	68.372	3,91
Hosa	45.893	2,63

Fuente: LaNota.com.

[1] Grupo Chía: Flores El Trigal, Flores La Mana, Pardo Carrizosa Navas, Florval, GR Chía, Florexpo, Mountain Roses, Agroindustria Riofrío, MG Consultores, Flores Canelón, QFC, Scarlett´s Flowers, Flores Jayvana, Flores La Valvanera, Jardines del Rosal, Flores del Hato, Flores del Cacique, Flores El Tandil, Flores El Ciprés, Flores de Bojacá, Flores El Aljibe, Flores Las Acacias, Melody Flowers, Jardines de Chía, Flores Ubaté, Flores Calima, Flores El Pino y Flores Atlas.

[2] Grupo 8: Colibrí Flowers, Flores de Aposentos, Ayura, Agrícola El Cactus, Inverpalmas, Flores La Conchita, Agromonte y Agrindustrial Don Eusebio.

No sólo conforman grandes conglomerados nacionales, también están internacionalizadas. Las empresas productoras de Colombia y las comercializadoras en Estados Unidos, Europa, Rusia y Japón forman parte del mismo grupo. Así es el caso de Elite Flower, que tiene filiales de distribución en 5 estados diferentes de Estados Unidos. Otro ejemplo es la compañía Sunshine Bouquet con sede matriz en New Jersey y que en el año 2002 instaló diversas fincas de producción en la sabana de Bogotá[8]. Más ejemplos en este sentido son la multinacional Queen´s Bouquet Network y el Grupo Chía. El primero tiene filiales que producen flores en Colombia –Benchmark Growers–, y filiales que comercializan principalmente en Estados Unidos –Queen´s Flower, Kendal y Florexpo–[9]. El segundo reproduce el mismo patrón y tiene productoras colombianas –Pardo Carrizosa Navas, Flores El Trigal, Flores La Valvanera, etc.– y comercializadoras en Estados Unidos –Florexpo, Mountain Roses y Scarlett´s Flower, entre otros–[10].

Por último, hay que señalar los nexos entre los dos últimos conglomerados citados: Queen´s Bouquet Network y el Grupo Chía a través de dos ejemplos. El primer nexo es que la empresa

8 Página web de Sunshine Bouquet.

9 Página web de Benchmark Growers.

10 La Nota.com y "Listado informativo de anotaciones en el registro", *Superintendencia de Industria y Comercio*, 12 de Febrero de 2013.

comercializadora Florexpo está en ambas transnacionales y el segundo es que la productora QFC, del Grupo Chía, comercializa sus flores a través de las filiales de Queen´s Bouquet[11]. Por esta razón, el sindicato Untraflores y la Corporación Cactus afirman que el Grupo Chía forma parte de Queen´s Bouquet.

En relación a la presencia o no de capital extranjero en el sector, algunos de los ejemplos que se han analizado anteriormente dejan claro que sí existe inversión extranjera. Así también lo ha confirmado la Superintendencia de Sociedades, que registró 332 empresas como receptoras de inversión extranjera directa (IED) en diciembre de 2011, entre ellas todas las que han sido citadas en la tabla 2[12]. De hecho, ya en 2006 se había afianzado la presencia extranjera en la propiedad de los cultivos y de las empresas de comercialización (Castro Romero, 2008). Además, se ha podido documentar IED a través de fondos de inversión en el proceso de compras de unas empresas a otras. En el año 2007 el fondo de inversión AIG Capital compró una participación accionaria significativa de Falcon Farms[13]. Por su parte, Floramérica, una de las filiales colombianas de Dole, fue comprada en 2008 por el Grupo Nannetti –de capitales colombianos– y el fondo de inversión estadounidense Sunflower Enterprises Group[14].

1.2. La producción de flores

Las plantaciones de flores responden a un modelo de agricultura industrial; se trata de un monocultivo que debe proporcionar la máxima producción y, para ello, se adquieren crecientes insumos de semillas, esquejes y agroquímicos (plaguicidas, fumigantes y fertilizantes) a grandes transnacionales como Syngenta o Bayer, que son quienes controlan su distribución (Sierra, 2003). Cuando se habla de la "industria de las flores" se alude a este modo de producción, aunque se desarrolle en un invernadero y no en una fábrica.

Existen diferentes etapas desde el crecimiento de la planta hasta la venta de la flor. La primera es el cultivo y la cosecha que se localizan fundamentalmente en invernaderos, donde se pueden alcanzar altas temperaturas. Allí se siembran en hileras rectangulares llamadas camas, cuyas dimensiones suelen ser entre 30 y 40 metros de un lado y 1 metro de otro –aunque el sindicato Untraflores ha documentado superficies más extensas[15]–. Tras la siembra, se cuida de su crecimiento y floración para, posteriormente cortar y cosechar las flores. La segunda es la etapa de poscosecha que se ubica en grandes naves con bajas temperaturas y donde se realizan tareas como la clasificación de flores, el tratamiento para aumentar su conservación, la elaboración de los ramos, el empaquetamiento y el almacenamiento. A continuación se transporta el producto a miles de kilómetros de la zona de producción por avión ya que es

11 Página web de QFC, en el apartado de clientes en poscosecha.

12 Sociedades receptoras de Inversión extranjera del sector floricultor según el reporte de estados financieros de 2011. Documento requerido a la Superintendencia de Sociedades en mayo de 2013.

13 "Norteamericanos continúan aumentando participación en el sector de la floricultura", *Portafolio*, 11 de abril de 2007.

14 "Familia Nannetti y Sunflower Enterprises Group adquirieron operación floricultora que antes era de Dole Food", *Portafolio*, 6 de marzo de 2009.

15 "En Ipanema Güensuca las "mejores rosas" con los mayores sufrimientos", *Florecer* 26, julio de 2012.

rápidamente perecedero. Por último, llega la mercancía a centros logísticos que la distribuyen y comercializan en floristerías, principalmente en Estados Unidos.

La industria de la flor tiene una forma de producción en serie (Garzón Hernández y Pedraza, 2013) en la que las operarias siembran, guían, deshierban, riegan, abonan, podan, desbotonan y en la poscosecha seleccionan, clasifican y ordenan en ramos. Las categorías profesionales de las empresas de las flores reflejan el peso que tiene en las plantillas las personas que se dedican a la producción de estas plantas: el personal administrativo representa el 15% y el personal de servicios varios y operarias representa el 85%, dentro de las cuáles son mayoritariamente trabajadoras no cualificadas (Vargas-Monroy, 2011). Con el objeto de ganar competitividad en el mercado global, se introducen formas de organización del trabajo como el modelo de producción flexible que permite una serie de ventajas para el empresario. Estas serían la adaptación de la producción a la demanda en un muy corto periodo de tiempo; la eliminación de aquellas actividades que no produzcan valor añadido; la subcontratación; el adelgazamiento de las plantillas y la conformación de equipos de trabajo de operarias que deben presionar a las compañeras para sostener el ritmo de producción, entre otras.

Cuadro 1. Ejemplo de rutina para una operaria de las flores en temporada baja

3:30	Se inicia el día preparando el desayuno y el almuerzo para ella y su familia.
5:15	El autobús de empresa recoge a la gente que se dirige al cultivo.
6:00	Empieza a trabajar en el invernadero cortando rosas o claveles. Especialmente durante estas horas porque las flores todavía están cerradas y tienen el estado ideal para lograr un periodo de “vida” superior a un mes y ser exportadas.
9:00	Marcar a las plantas el camino por dónde deben crecer, rectas, sin inclinarse hacia un lado u otro.
11:30	La temperatura aumenta. A la par que se va guiando el camino de la planta, se va desbotonando también: se buscan pequeñas hojitas que le salen a los tallos, para quitarlas con la mano.
12:00	Es necesario revisar los promedios, estimar cuál ha sido el rendimiento: cuántas plantas debieron ser cortadas, qué labores no han sido realizadas en cuántas camas. La media hora de almuerzo transcurre y hacer esta pausa para comer depende del cumplimiento de los objetivos establecidos.
13:30	Deshierbar para eliminar toda la hierba que no sea parte de la producción y evitar que el agua sea consumida por plantas distintas a las que fueron sembradas. Finalmente, también hay que encargarse de regar constantemente las plantas con una serie de líquidos cuya composición fundamental es agua, pero también fertilizante y agroquímicos para evitar que los cultivos sufran de plagas y hongos.
14:30	Es el momento de promediar. Meta versus real producido, cuántos tallos cortados y cuántos en proceso de crecimiento. Tras la rendición de cuentas se produce el señalamiento de la supervisora para subir los promedios.
15:00	Finalización de la jornada.

Fuente: Garzón Hernández y Pedraza (2013:28).

1.3. Las mujeres en la industria de las flores

El porqué de la contratación mayoritaria de mujeres encuentra diferentes respuestas según a quién se le pregunte. En el caso de la patronal de las flores, se argumenta que dicha preferencia está relacionada con determinadas cualidades consideradas femeninas como el cuidado, la delicadeza, la destreza o la paciencia, que permiten un trabajo mejor realizado. En cambio, diversos estudios documentan cómo existe una mayor dependencia por parte de las mujeres de esta fuente de trabajo: la mayoría de las operarias son madres cabeza de familia –el 69% de las mujeres contratadas (Garzón Hernández y Pedraza, 2013)– sin cualificación y admiten altos grados de explotación laboral para sostener con el salario a sus hijos e hijas porque es muy difícil encontrar otro empleo (Rangel, 2003; Corporación Cactus, 2011; Garzón Hernández y Pedraza, 2013; Vargas-Monroy, 2011). Así lo afirma la profesora de la Universidad Javeriana Liliana Vargas "para las empresas es bueno que sean madres porque necesitan más el trabajo"[16], y es que no hay más alternativas para estas mujeres en los municipios floricultores. Patricia Veloza forma parte de la Asociación Herrera –situada en un municipio con alta presencia de cultivos de flores como es Madrid– y afirma que, si salen de las empresas floricultoras, "lo único que queda es la economía informal, el cuidado de ancianos o la venta de empanadas"[17]. En definitiva, la preferencia por la contratación de madres cabeza de familia, muy dependientes de los ingresos que puedan obtener, es uno de los dispositivos de feminización en la producción de flores.

Fuente: Paéz Sepúlveda (2011)

La investigación de Vargas Monroy (2011) permite visualizar cómo la gerencia ha utilizado las características culturalmente asociadas a lo femenino para conseguir sus objetivos empresariales. Los gerentes generales, en su mayoría hombres, contrataban a mujeres en los

16 Entrevista realizada a Liliana Vargas-Monroy, profesora de la Facultad de Psicología de la Universidad Javeriana, en Bogotá el 16 de octubre de 2013.

17 Entrevista realizada a Patricia Veloza y Nelly Guevara pertenecientes a la Asociación Herrera, en Madrid (Colombia), el 16 de abril de 2013.

departamentos de recursos humanos por su capacidad de ser conciliadoras y dialogantes. Se crea, entonces, un mecanismo que instrumentaliza esta condición para gestionar las relaciones con las operarias, manejar los conflictos laborales que puedan surgir, evitar una confrontación y desactivar posibles protestas. Es un modo de disciplinamiento para producir la obrera que la industria necesita. Con la reestructuración del sector los departamentos de recursos humanos se han reducido y han cambiado el tipo de gestión hacia metodologías menos dialogantes.

En términos globales la presencia masculina en los cultivos ha ido incrementándose, especialmente en aquellos localizados en Antioquia, y en ello tiene mucho que ver la ausencia de otras alternativas laborales para ellos debido a: el aumento global del desempleo, la informalidad y la crisis del sector agropecuario (Gómez Velásquez y García Gutiérrez, 2007). Los hombres se desempeñan esencialmente en las labores de construcción y mantenimiento de las infraestructuras, así como en lo relacionado con las fumigaciones, si bien están ampliando su presencia a actividades que suelen estar asignadas a mujeres: sembrar, guiar, desbotonar, cortar, etc. Este hecho se justifica aludiendo a su polivalencia, característica que no se vincula al trabajo femenino de menor cualificación. Dadas las condiciones laborales que caracterizan la feminización del empleo –mayor temporalidad, menores ingresos, menor sindicalización, flexibilidad en los contratos y en los horarios, etc.– se podría deducir que el incremento del porcentaje de hombres en esta industria está expresando un cambio, una mejora laboral, pero la verdad es que no es así. Lo que está ocurriendo es que los hombres están aceptando el mismo modelo y las consecuencias son, por un lado, la consolidación de peores condiciones laborales y la expulsión de mujeres del empleo. Para romper con la relación entre precariedad y empleo femenino, que también perjudica a los hombres, debe abordarse la defensa de este empleo a través de la eliminación de las condiciones desfavorables que las mujeres encuentran en su trabajo (Gómez Velásquez y García Gutiérrez, 2007).

Algunas autoras como Greta Friedemann (2008) afirman que el trabajo en la floricultura permite a las mujeres, a través del empleo formal –ingresos salariales, propiedad de bienes, redes sociales–, incrementar su autoestima y adquirir mayor poder de negociación y autonomía frente a la dominación masculina en el hogar. Si bien este empoderamiento es un avance a tener en cuenta, el aporte de este tipo de industria a la igualdad entre hombres y mujeres también debe basarse en las condiciones laborales. Es necesario incluir en el balance entre lo positivo y lo negativo aspectos como: la precarización en los contratos de las mujeres; el peso del trabajo de cuidados que recae en ellas; el empleo precario y las repercusiones físicas y psicológicas que todo esto tiene. Precisamente, son estos factores los que se van a desarrollar en esta publicación y los que definen una parte importante de la caracterización de los impactos de la industria de las flores.

A su vez, también hay que diferenciar la posición de las mujeres en la estructura laboral de las compañías. Las secuelas de este sector se centran en las operarias de baja cualificación, que conforman la mayor parte de las plantillas, y no en las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad y gerencia. Porque son las obreras las que sufren con mayor virulencia los factores sociales, laborales y económicos que perpetúan la desigualdad y las barreras que dificultan el desarrollo de una vida digna.

1.4. La floricultura colombiana en la competencia global

El avance del neoliberalismo desde la década de los noventa ha creado una competencia global cada vez más agresiva en la floricultura que se traduce en: sistemas de control cada vez más exigentes (Corporación Cactus, 2011b), competencia a la baja de los costes laborales, múltiples acuerdos comerciales entre países productores y consumidores para obtener ventajas en determinados mercados y cambios en la producción para adaptarse a la variabilidad en el consumo, entre otros factores. A lo anterior hay que sumar además que, según la Superintendencia de Sociedades (2013) y la patronal, las situaciones climáticas desfavorables[18] y la revaluación del peso repercuten en la rentabilidad del sector. Es importante detenerse en este último aspecto pues, según los empresarios y empresarias colombianas de las flores, es el principal perjuicio que ha enfrentado el sector en los últimos años. El cambio del dólar al peso es fundamental para un negocio que se basa en la exportación de un producto que se compra en dólares y que es más rentable cuantos más pesos se puedan obtener en esa compra. El problema es que el cambio ha evolucionado justo al contrario, se obtienen menos pesos por cada dólar de venta de flores. Por ejemplo, en el año 2002 un dólar se traducían en 2.500 pesos, mientras en el año 2012 el dólar se cambiaba por 1.797 pesos (Superintendencia de Sociedades, 2013).

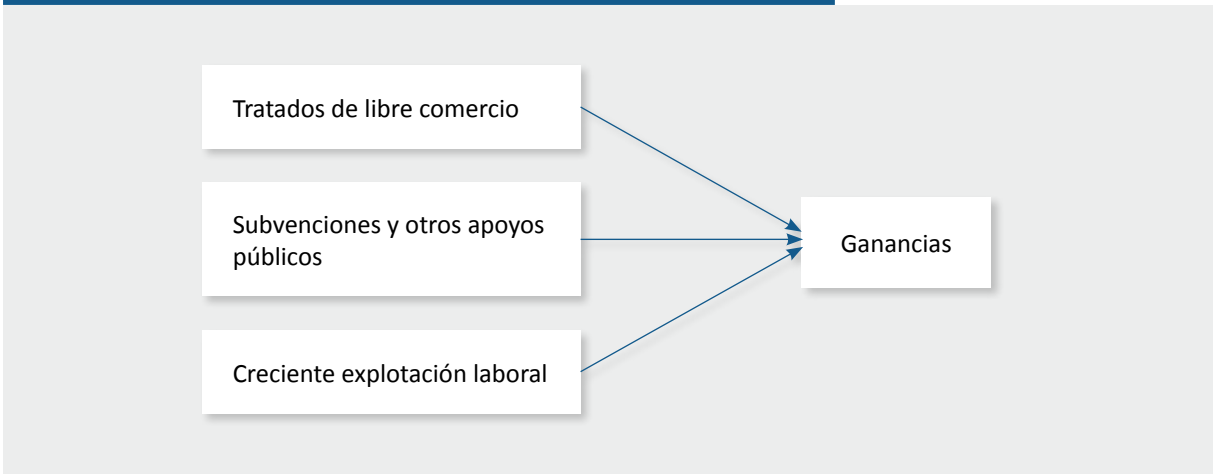
Uno de los factores que potenció la revaluación del peso fue la abundancia de divisas en el mercado colombiano y las causas de este proceso se debieron fundamentalmente a la entrada de inversión extranjera directa, a los créditos a largo plazo y a las remesas de la población colombiana emigrante (Reina, 2008).

En definitiva, los márgenes de beneficios que tenían las empresas floricultoras colombianas hace veinte años se han reducido y, según la patronal, los gastos operativos no han dejado de subir, especialmente el coste laboral. Precisamente, Augusto Solano, presidente de Asocolflores, ha relacionado el incremento en el gasto salarial con la pérdida de puestos de trabajo. Y es que se han eliminado 30.000 empleos en cinco años[19]. Las estrategias de la patronal pasan por recuperar las ganancias a través de varias vías: primero, por la firma de acuerdos de libre comercio; segundo, por el apoyo público que está concediendo el gobierno colombiano al empresariado de las flores; tercero, por la creciente explotación laboral de los trabajadores y trabajadoras.

18 Lluvias intensas, heladas, nevadas, etc.

19 "Revaluación amenaza con secar a los floricultores", *Dinero*, 12 de febrero de 2013.

Cuadro 2. Factores que incrementan la ganancia en la floricultura



Fuente: Elaboración propia.

1.4.1. Los acuerdos comerciales

Los tratados de libre comercio son políticas clave para consolidar y asegurar reglas comerciales ventajosas para las empresas de la floricultura, especialmente de las grandes comercializadoras que, al controlar la venta final del producto, son quienes controlan los precios del mercado. El establecimiento de medidas como la exención de gravámenes a la importación de insumos, las ventajas arancelarias que otorgan el Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos y el Sistema General de Preferencias Arancelarias de Europa (Laverde Romero *et. al.*, 2010) borran la posibilidad de establecer impuestos en el comercio internacional asociado a la producción y exportación de flores.

La firma del TLC con Estados Unidos merece una atención especial. Este tratado, cuya negociación se inició en 2004 y entró en vigor en mayo de 2012, garantiza que las flores ingresan al mercado estadounidense sin ningún tipo de arancel. No es de extrañar, entonces, el sólido apoyo que ha tenido su firma por parte de la patronal floricultora. La importancia de los acuerdos para el comercio de este producto de exportación queda patente en el siguiente hecho: la primera mercancía importada por Estados Unidos procedente de Colombia, tras la entrada en vigor del TLC, fueron las flores[20]. Entre las razones que prolongaron el proceso de firma del tratado durante 8 años destacaban las denuncias del incumplimiento de los derechos laborales y la persecución a líderes sindicales en Colombia; denuncias que también han sido realizadas en el seno de empresas productoras de flores. Finalmente, el acuerdo se destrabó cuando el gobierno colombiano aprobó el Plan de Acción Laboral que teóricamente afronta las principales demandas sociales y sindicales.

1.4.2. Las subvenciones y otros apoyos públicos

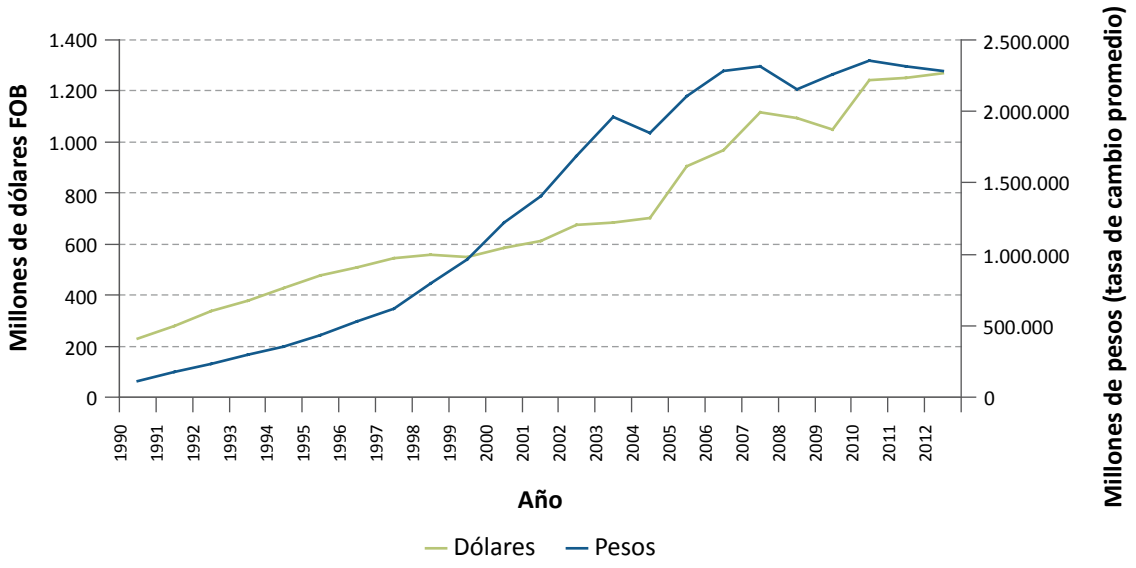
La respuesta gubernamental ante la reducción de beneficios de los agroexportadores, entre los que se encuentran los empresarios de las flores, ha sido un apoyo incondicional tanto

20 "Flores, el primer producto que Colombia enviará a EEUU tras la entrada en vigencia del TLC", *Caracol*, 13 de mayo de 2012.

económico como político. El soporte público prestado se debe a dos cuestiones: las continuas reclamaciones de la asociación empresarial señalando pérdidas año tras año y la privilegiada relación entre la patronal del sector y el gobierno.

En el último informe de la Superintendencia de Sociedades (2013) se señala un elevado porcentaje de empresas con pérdidas desde 2008 hasta 2012 y llega a su peor situación en el año 2011. De hecho, también se señala que en esos años 63 empresas iniciaron procesos de reorganización y liquidación. Si tenemos en cuenta los datos ofrecidos por el Banco de la República, en cuanto al valor de las exportaciones de flores en dólares y su cambio en pesos, se puede observar una elevada tasa de crecimiento hasta el año 2006; a partir de entonces, se suaviza mucho la curva hasta reducir levemente los ingresos en los años 2008, 2011 y 2012.

Gráfica 3. Valor de las exportaciones de flores



Fuente: Banco de la República, Estadísticas, Sector externo, Balanza comercial. La tasa de cambio está calculada por la Superintendencia Financiera de Colombia.

Sin embargo, el hecho de que existan compañías con elevados beneficios y de que se estén dando procesos de compra de unas empresas a otras, cuestiona la gravedad con la que los empresarios plantean la crisis. Así lo afirma Jaime Espinosa, Secretario de Desarrollo Económico y de Medio Ambiente de Facatativá[21]: "Si mira las utilidades del sector en los últimos cinco años se ve la crisis pero no es tan fuerte como la quieren hacer ver, aún se están enriqueciendo con eso. Los empresarios están comprándose entre ellos"[22].

21 Facatativá es un municipio situado en la sabana de Bogotá con una importante presencia de compañías floricultoras.

22 Entrevista realizada a la municipalidad de Facatativá el 17 de octubre de 2013.

Con todo, las ayudas económicas que el gobierno colombiano ha destinado a la patronal floricultora para mitigar los efectos de la revaluación del peso son muy cuantiosas. En septiembre de 2011 el monto ascendía hasta 300.000 millones de pesos -165 millones de dólares-[23] mediante diversas medidas: la creación de nuevas líneas de crédito, la obtención de créditos en dólares, el programa de cobertura cambiaria del Ministerio de Agricultura[24], el programa Agro Ingreso Seguro[25] y el apoyo en la comercialización de productos agrícolas dirigidos a la exportación. Sólo con el programa de cobertura cambiaria, la floricultura obtuvo 27.000 millones de pesos en 2012 que cubrieron el 40% de las exportaciones anuales de flores. Los empresarios del sector señalaban que esta ayuda permitió un retorno de 2,35 pesos por cada peso que se invirtió en la floricultura (Asocolflores, 2012).

1.4.3. La creciente explotación laboral

Las entrevistas realizadas durante el trabajo de investigación coinciden en que el sector no es homogéneo; no todas las compañías tienen altas cotas de explotación laboral y violación de los derechos laborales. Los trabajadores y trabajadoras se emplearán en unas u otras condiciones según el tiempo de antigüedad, el paternalismo de la empresa, la existencia y fortaleza de un sindicato independiente, etc. (Castro Romero, 2008) Se considera que el hecho de pertenecer a una asociación como Asocolflores ofrece un mayor control. También se valora el establecimiento de sellos de calidad ambiental y social como una herramienta que puede introducir un cierto control sobre los impactos, especialmente los ambientales. Si bien es cierta la heterogeneidad, también es cierto que todas las compañías compiten en un mercado global que les exige mayor rentabilidad y uno de los ejes para conseguirlo es la incorporación de agresivas políticas laborales de aumento de la productividad. Por otro lado, el marco normativo laboral colombiano legaliza y ampara estas prácticas.

Una muestra sobre la generalidad de los impactos sobre los derechos laborales es presentada en la revista *Florecer,* del sindicato Untraflores, donde se denuncia a los grandes grupos empresariales pertenecientes a Asocolflores. En el Grupo Chía se utiliza la ampliación de la jornada flexible y la instauración de sistemas que señalan a aquellas personas que no llegan a los objetivos exigidos mediante semáforos o tarjetas de color, entre otros. En Elite Flower se cambia la hora de entrada, incluso diariamente, y en el Grupo Ipanema se obliga a realizar horas extras[26]. En el año 2008 se denunciaron dos empresas pertenecientes a Asocolflores: Agrícola la Montaña y Flores Camino Real; la primera por el incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales y la segunda porque realizó un despido colectivo ilegal (Páez Sepúlveda, 2009).

23 "Gobierno colombiano anuncia medidas para beneficiar a floricultores", *América economía*, 9 de septiembre de 2011.

24 Este programa se inició en 2008 y otorga directamente 200 pesos por dólar de exportación (Cactus, 2011b). Es administrado por el Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario – FINAGRO.

25 El programa Agro Ingreso Seguro-AIS está contemplado en la Ley 1133 de 2007 con el objetivo de subsidiar a los productores agrícolas cuyas mercancías se exporten. Según la ley, se contemplan apoyos económicos directos y apoyos a la competitividad. Consultado en la página web del Departamento Nacional de Planeación.

26 "La extremada explotación en el Grupo Chía", "Elite se agiganta y arrecia la explotación de los asalariados" y "En Ipanema Güensuca las "mejores rosas" con los mayores sufrimientos", *Florecer* 26, julio de 2012.

La respuesta unánime de todas las personas y organizaciones entrevistadas sobre la evolución del sector ha sido que no ha mejorado. Más bien al contrario, ha ido a peor. Para las mujeres que llevan más de 20 años trabajando, los contratos antiguos representaron la posibilidad de llevar a cabo sus proyectos personales y familiares. En la década de los setenta y ochenta existían problemas en la puntualidad del pago del salario y la seguridad social, así como la intoxicación con agroquímicos, pero tenían la seguridad de poder pensionarse cuando cumplieran los años de cotización. A su vez, predominaban los contratos indefinidos que facilitaban la sindicalización para la reclamación de los derechos y la planificación. Actualmente, las condiciones han cambiado y la causa que explica este empeoramiento es, según Asocolflores, la crisis del sector que se inició desde principios de 2000.

Los siguientes epígrafes detallarán los impactos laborales, especialmente sobre las mujeres, que está teniendo la industria de las flores. Como avance hacia este ámbito hay que poner sobre la mesa el marco normativo que regula las relaciones laborales, con el objeto de conocer qué garantías existen para el cumplimiento de los derechos del trabajo.

1.5. Informalidad, precariedad y flexibilidad: el contexto laboral colombiano en el que se desarrolla la floricultura

El gobierno colombiano aprobó el Plan de Acción Laboral para que se disiparan las dudas sobre la violación de los derechos laborales durante la firma del TLC con Estados Unidos. Aunque dicho Plan aborda la violencia antisindical y el empleo informal, el panorama del empleo muestra que todavía no hay garantías para los derechos sindicales y del trabajo. En 2012, se asesinaron 19 sindicalistas; el 68%[27] de la población trabajadora colombiana se encontraba en el sector informal; el 71% de la población joven tiene unos ingresos inferiores al salario mínimo y sólo una tercera parte de los trabajadores y trabajadoras cuenta con una relativa protección social [28] (Vásquez Fernández, 2013). Bajo el paradigma neoliberal, se considera que la IED fomenta la creación de puestos de trabajo formal; siguiendo esa lógica, una economía tan internacionalizada como la colombiana debería tener índices de informalidad más bajos. La realidad es que no es así porque las empresas transnacionales se relacionan directamente con el empleo informal a través de la subcontratación y la deslocalización (De la Fuente, 2013).

Así las cosas, el gobierno colombiano se ha visto en la necesidad de realizar algunas modificaciones institucionales entre los años 2012 y 2013 con el fin de mostrar avances en la protección laboral y de la actividad sindical. En consecuencia se ha impulsado la mejora de las inspecciones de trabajo y la realización de acuerdos de formalización laboral[29] (Zamudio, 2013). Será necesario evaluar en un futuro próximo si estas medidas han sido realmente efectivas

27 Esta cifra, obtenida por la Escuela Nacional Sindical, es mayor que la ofrecida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística debido a diferencias en la metodología de obtención. Por esta razón no coincide con la tasa de ocupación informal que se expresa en la tabla 3.

28 Las estadísticas de la situación laboral en Colombia que se presentan en esta publicación han sido extraídas del informe de Vásquez Fernández (2013).

29 La Ley 1610 de 2013 y la Resolución 321 del Ministerio de Trabajo del 14 de febrero de 2012.

para acotar las elevadas tasas de informalidad y precariedad. En principio, va a ser difícil que algunas de las nuevas leyes frenen y retrocedan las consecuencias de las sucesivas reformas laborales que han existido en Colombia. Los bajos ingresos, la temporalidad, la flexibilidad y la informalidad son el resultado de estas reformas laborales aprobadas desde la década de los noventa para hacer al país más atractivo a la inversión extranjera. Las empresas transnacionales y los inversores internacionales necesitan leyes y políticas que faciliten la obtención del beneficio y, en el ámbito laboral, la reducción de costes es un pilar fundamental para ello.

La reforma laboral de 1990 seguía fielmente el paradigma neoliberal y tenía como principal objetivo introducir la flexibilización: reducir el coste laboral para las empresas, facilitar el libre despido e incrementar la temporalidad en el empleo (Herrera Valencia, 2002). En el año 2002 se produce una reforma en el mismo sentido, abaratar el coste laboral a través de la Ley 789. La legislación estableció la ampliación de la jornada diurna, la reducción de la indemnización del despido sin causa justa, así como la disminución del pago de domingos y festivos y de los llamados parafiscales[30]. A su vez, permitía la expansión de las cooperativas de trabajo asociado como forma de subcontratación, entre otras medidas (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, 2005).

Las consecuencias que han tenido las políticas neoliberales en el ámbito del empleo para las mujeres han sido especialmente graves, por ejemplo, la tasa de informalidad afecta más a trabajadoras que a trabajadores (tabla 3).

Tabla 3. Tasa de empleo informal en hombres y mujeres, 2012

	Hombres (%)	Mujeres (%)
Ocupados informales	47,8	54,9

Fuente: DANE (2012): *Gran Encuesta Integrada de Hogares*.

Las trabajadoras, en relación a los trabajadores, tienen más empleos precarios, menos productivos y sufren en mayor medida la exclusión de la protección social. En consecuencia, viven sin unos ingresos fijos y suficientes con los que cubrir las necesidades personales y familiares que generan situaciones de vulnerabilidad social. Especialmente para la tercera parte de los hogares en Colombia dependientes exclusivamente del empleo de la mujer como fuente de ingresos. Y la realidad es que la remuneración de las mujeres trabajadoras, en la mayoría de los casos, no son suficientes para satisfacer las necesidades básicas[31]. La brecha salarial se expresa en este ámbito con toda su crudeza, las mujeres en el año 2013 ganaron un 21% menos que los hombres.

La asignación patriarcal de los trabajos determina que las mujeres deben asumir las tareas domésticas. Si bien ha existido un avance significativo en la incorporación de la mujer al trabajo

30 Los parafiscales benefician a los trabajadores y trabajadoras a través del Subsidio familiar, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el Servicio Nacional de Aprendizaje.

31 El 61% de las mujeres tienen ingresos inferiores al salario mínimo.

remunerado, no ha ocurrido lo mismo con los hombres en los trabajos de reproducción social. Los resultados de la encuesta sobre el uso del tiempo realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística[32] (DANE) reflejan con claridad sobre quiénes recaen las cargas familiares: las mujeres colombianas trabajan un total de 13 horas diarias de las cuales el 45% corresponden al suministro de alimentos, limpieza y mantenimiento del hogar, cuidado de los hijos e hijas, etc. Los hombres, en cambio, trabajan un total de 11 horas al día de las cuales el 14% corresponden al trabajo de cuidados. Dichas cargas familiares se ven incrementadas por el hecho de que las políticas neoliberales dejan en manos privadas la gestión de los servicios públicos y los servicios sociales. Cuando estos se mercantilizan, desaparece el acceso universal a la educación, la sanidad, el abastecimiento y saneamiento del agua... y son las mujeres con menos recursos económicos quiénes tienen que cubrir socialmente estas carencias. El empleo precario o informal y las cargas familiares son precisamente dos condiciones que agravan las desigualdades entre hombres y mujeres.

32 El origen de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) se encuentra en la Ley 1413 de 2010 que regula la inclusión de la economía del cuidado en el Sistema de Cuentas Nacionales. Los datos están disponibles en la página web del Departamento Administrativo Nacional de Estadística para los años 2012 y 2013.

2

Los Impactos de la industria de las flores en Colombia

Con el objeto de abordar la sistematización de los efectos negativos de un sector con presencia de IED se ha optado por la propuesta del Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL) - Paz con Dignidad (Ramiro *et al.,* 2013), donde se contemplan cinco dimensiones en los que se clasifican los impactos de las empresas transnacionales: económica, política, social, ambiental y cultural (tabla 4).

Tabla 4. Dimensiones e impactos de las actividades de las empresas transnacionales

Dimensión	Impactos
Económica	Destrucción del tejido productivo local
	Delitos económicos: fraude, corrupción, soborno
	Evasión fiscal
Política	*Lex mercatoria* y pérdida de soberanía
	Déficit democrático y *lobby*
	Criminalización y represión
Social	Privatización de los servicios públicos
	Condiciones laborales y derechos sindicales
	Desigualdades de género
Ambiental	Contaminación de aire, agua y tierra
	Pérdida de biodiversidad
	Destrucción del territorio y desplazamiento de población
Cultural	Control de los medios de comunicación
	Privatización de la educación
	Derechos de los pueblos indígenas

Fuente: Elaboración propia, a partir de la base de datos de OMAL sobre los conflictos generados por las multinacionales españolas en la última década (www.omal.info).

Para el estudio del cultivo de flores en Colombia se han observado consecuencias en cuatro de estas dimensiones (tabla 5). Si bien se irá abordando cada una de ellas, se dedicará una mayor atención y profundidad a la dimensión social en lo que se refiere a las condiciones laborales, los derechos sindicales y las desigualdades de género. Por último, hay que señalar el ámbito

geográfico donde se localiza este estudio de caso: la sabana de Bogotá, donde se concentra la mayor superficie dedicada a la floricultura.

Tabla 5. Dimensiones e impactos de las actividades de la floricultura en Colombia

Dimensión	Impactos
Económica	Destrucción del tejido productivo local
	Delitos económicos (fraude)
Política	Déficit democrático y *lobby*
Ambiental	Contaminación de aire, agua y tierra: perjuicios en la salud de trabajadoras y trabajadores
Social	Condiciones laborales y derechos sindicales
	Desigualdades de género

Fuente: Elaboración propia.

2.1. Dimensión económica

La floricultura se convirtió rápidamente en un negocio muy rentable, por lo que tuvo una rápida expansión en el territorio donde era más productivo, la sabana de Bogotá. El desplazamiento de la agricultura tradicional por la floricultura estableció esta industria como principal empleador. Tan es así que actualmente el empleo en muchos de los municipios de la sabana de Bogotá dependen del cultivo de flores y no hay mucha más alternativa. La consecuencia que se deriva es una vulnerabilidad social de los municipios, ¿qué pasaría si la crisis del sector obliga a liquidar a gran parte de las empresas? Además, hay que considerar también, en el ámbito de los impactos de la dimensión económica, posibles delitos económicos cometidos por las compañías de las flores. Efectivamente durante el año 2012 surgió una polémica relacionada con la gestión irregular de las ayudas públicas que se concedieron en años anteriores a este sector.

2.1.1. Destrucción del tejido económico local

La expansión de los cultivos de flores desde la década de los sesenta ha tenido como consecuencia la reducción de la superficie dedicada al pasto de ganado y a la agricultura tradicional[33]. Así lo muestran los datos de superficie dedicada al cultivo de patata –una de las producciones tradicionales en la región–. En Madrid se pasó de 5.300 hectáreas para la producción del tubérculo a 1.300 hectáreas (No te comas el mundo, 2005). El cambio de cultivo no ha supuesto que los agricultores y agricultoras de la región hayan pasado a ser empresarios de las flores; muy pocos han podido reconvertirse ya que se requería una elevada inversión inicial y un alto grado de especialización.

33 Caracterizada por el cultivo de cereales, patata, leguminosas y horticultura (cebollas, zanahoria, remolacha, acelgas, coles, lechugas, espinacas, etc.).

En cuanto al campesinado, podía ocurrir que, tras la desaparición de la agricultura tradicional, tuviera que migrar a los cinturones empobrecidos de Bogotá; o bien que se empleara en las fincas de las flores. Para las mujeres campesinas supuso, en muchos casos, un cambio a mejor; tenían un horario fijo, pago de horas extras y un seguro de salud. Aquello representaba una serie de ventajas frente al trabajo informal y con altas cotas de sumisión que suponía ser jornalera o campesina (Vargas Monroy, 2011). Las exigencias de la competitividad en un mercado global y las reformas laborales aprobadas en Colombia, que respondían a estas exigencias, modificaron las condiciones descritas hacia una elevada precarización en las condiciones laborales.

En los municipios de la sabana de Bogotá se ha ido estableciendo la floricultura como la principal fuente de empleo hasta el punto de tener una elevada dependencia de las decisiones de la patronal. Cerrar las fincas de cultivo o trasladar las plantas a otros municipios –de Colombia o de Ecuador– pueden suponer un desastre social a nivel local. Jaime Espinosa, Secretario de Desarrollo Económico y de Medio Ambiente de Facatativá reflexiona qué pasaría si la floricultura entra en una crisis dura y prevé que "no hay ningún municipio que esté preparado para ello, se generarían conflictos sociales muy grandes. Sería un problema delicadísimo para el país". La perspectiva de la desaparición de la mayor parte de las compañías da vértigo en estos municipios. Se configura de esta manera una poderosa herramienta de presión de los empresarios y empresarias de las flores al gobierno nacional para obtener todo tipo de ayudas y apoyos públicos. Y también se consolida la vulnerabilidad social de los municipios ya que dependen de las decisiones de un reducido número de empresarios.

La visión de la municipalidad al empleo generado tampoco es muy positiva, destacan que la floricultura podría hacer un buen aporte mediante un empleo de calidad. Afirman que este ámbito se ha complicado mucho con la contratación temporal y hablan de la generación de una trashumancia de empresa a empresa y de municipio a municipio: "Cuando se aproximan las navidades o San Valentino hay coches sermoneando sobre la necesidad de mano de obra pero luego a los dos meses se acaba el contrato"[34]. Finalmente, el gobierno de Facatativá considera que la industria de las flores impone cargas para la municipalidad por la demanda de la población trabajadora de servicios sociales para atender a personas enfermas y a hijos e hijas de operarias.

Si se prescinde del empleo, los aportes económicos de las compañías a los municipios donde se asientan son reducidos. Según el Secretario de Hacienda de Facatativá, Diego Alberto Palmar, al ser una producción para la exportación, las empresas de las flores no tributan en el municipio por lo que producen ni pagan impuestos de industria y comercio; únicamente queda el impuesto predial –si tienen la finca en propiedad– y los fondos de empleadas y empleados que se destinan a las arcas públicas. Los gobiernos municipales de las localidades floricultoras llevan años señalando la ausencia de impuestos que contribuyan a los presupuestos públicos

34 Entrevista realizada a la municipalidad de Facatativá el 17 de octubre de 2013.

de la zona. En el año 2006, el periódico Florecer[35] muestra la opinión del entonces alcalde de Madrid, Herberto Muñoz, sobre este tema: "Queremos que ésos parafiscales, como lo del SENA o Bienestar Familiar o el Seguro Social, verdaderamente se reviertan a los trabajadores de los municipios, pero eso no sucede". Y añade "Realmente hay algo que todo el mundo ha reclamado y que nunca se ha podido hacer y creo que nunca se podrá hacer, es el pago de industria y comercio". No hay ingresos vía fiscalidad pero sí hay un flujo de dinero en el sentido contrario: hay inversión pública. Por ejemplo, el municipio construye las carreteras por las que saldrá la mercancía hacia el aeropuerto de Bogotá.

2.1.2. Delitos económicos

El apoyo incondicional del gobierno colombiano al sector floricultor a través de ayudas públicas millonarias ha sido investigado por las irregularidades que cometieron algunas instituciones estatales y parte de las empresas. En 2012, la Contraloría General de la República y la Fiscalía abrieron procesos de responsabilidad fiscal y penal a 16 compañías floricultoras y al Banco Agrario de Colombia por posibles ilegalidades en la gestión de créditos. Los procesos representaron un escándalo público por diversas cuestiones: el elevado monto de dinero de los presupuestos estatales destinados a la ayuda de compañías privadas para la viabilidad de sus negocios; el fraude que se detectó en su gestión, ya que no se invirtieron en la floricultura; las irregularidades cometidas por entes públicos para favorecer a las empresas de las flores y la financiación de la campaña de candidatos políticos por parte de estas compañías.

Todo se inició a partir de la entrega de créditos por valor de aproximadamente 224.000 millones de pesos a 128 empresas de flores[36] por parte del Banco Agrario de Colombia en el año 2008 y 2009. La Fiscalía investigó al Banco Agrario porque podría existir delito en la concesión de los créditos ya que no exigió a las empresas las condiciones mínimas de viabilidad financiera para recibir el dinero (Fiscalía General de la Nación, 2012). La ausencia de las garantías legales se demostró cuando, en enero de 2012, estaba en mora el 65% del dinero otorgado, por lo que fue necesario iniciar el cobro por vía judicial[37]. Por su parte, la Contraloría General de la República inició seis procesos de responsabilidad fiscal para recuperar 38.000 millones de pesos de estos créditos. Actualmente aún no se ha recuperado toda la deuda.

35 "Hay algo que todo el mundo ha reclamado y que nunca se ha podido hacer...el pago de industria y comercio", *Florecer* nº 14, noviembre de 2006.

36 Aunque la mayor parte del presupuesto fue destinado a tres grandes grupos: Floramérica, Falcon Farms y Elite Flower.

37 "Piden investigar a Arias por presuntas irregularidades en créditos a floricultores", *El Espectador*, 16 de julio de 2013.

Tabla 6. Empresas e instituciones investigadas por la Contraloría por el impago de créditos del Banco Agrario de Colombia			
Empresas acusadas	- Tinzuque* - Flores Tikiya* - Flores Chusaca* - Flores el Respiro* - Ricaurte Junguito - Luisa Farms	- Flores la Virginia - Santa Maía Trading - Mercedes* - Senda Brava* - Mora Castaño Ricardo - Alpes Flowers	- Casa Flor - Riegel Farms - Sociedad Camalena - Sociedad Plantas Técnicas
Institución acusada	Junta nacional y funcionarios del Banco Agrario de Colombia		

Fuente: "Empresarios floricultores, a proceso de responsabilidad fiscal por $38 mil millones", *El Espectador – Caracol Radio*, 16 de octubre de 2012.

* Empresas que financiaron la campaña "Arias Presidente" del ex ministro de Agricultura, Andrés Felipe Arias.

Según el periódico *El Espectador*[38], las autoridades detectaron que 65 empresas de flores solicitaron créditos para salir de la quiebra y se usaron para otros gastos, entre las que estaban Flores Ipanema, Flores San Juan y Jardines de los Andes. También Floramérica, una de las principales beneficiadas de estos fondos, invirtió el capital en industrias de su propiedad ubicadas en México y Ecuador (Páez Sepúlveda, 2011).

Como señala el secretario de Desarrollo Económico de Facatativá, algunos empresarios cerraron sus cultivos para abrir otros nuevos con la financiación pública. La liquidación de las empresas con deudas y la apertura de otras nuevas le permiten a la patronal evitar hacerse responsable de las deudas que hubieran adquirido ya sea con el personal empleado o con los proveedores. La Fiscalía investigó a compañías como Benilda, Colbras Mejía Machado y Camalena, entre otras, por la desviación irregular de fondos. De hecho, el 21 de enero de 2014 el Juzgado 9 de garantías avaló la imputación que había hecho la Fiscalía al gerente de Benilda por desviar a otros usos un crédito del Banco Agrario valorado en 10.000 millones de pesos[39].

2.2. Dimensión política: Déficit democrático y lobby

La patronal de las flores tiene una gran capacidad de influencia en el gobierno colombiano y, para ello, los empresarios y empresarias trabajan en varias líneas que consolidan su poder sobre las decisiones políticas. Primero, ejercen un intenso trabajo de *lobby*, tal y como muestra el informe anual de Asocolflores (2012), mediante reuniones con la Presidencia de la República, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Bancoldex, el Banco Agrario y la Superintendencia de Sociedades. Afianzar una buena relación con las instituciones públicas resulta fundamental para dar continuidad a las medidas de apoyo económico y político. Sin ello, la rentabilidad de la exportación de flores se vería mermada.

38 "Empresarios floricultores, a proceso de responsabilidad fiscal por $38 mil millones", *El Espectador – Caracol Radio*, 16 de octubre de 2012.

39 "Primer juicio a floricultor que desvió millonario crédito de Banagrario", *Caracol Radio*, 21 de enero de 2014.

El canal de comunicación privilegiado con el gobierno se visibilizó claramente en el proceso de la firma del TLC con Estados Unidos. Este ha sido un tema recurrente en las asambleas anuales de Asocolflores donde han estado presentes cargos políticos como el presidente del gobierno, tanto Álvaro Uribe como Juan Manuel Santos, y ministros, como el ex ministro de Comercio Exterior Juan Humberto Botero[40]. Precisamente esta privilegiada relación durante las negociaciones ha sido clave para introducir las condiciones que beneficiaban a la patronal de las flores[41]. Como así muestra el ejemplo presentado por Cactus (2011b): Juan Manuel Santos en su participación en la XXXVIII Asamblea General de Asocolflores prometió campañas "agresivas" financiadas por el presupuesto público para aumentar el consumo de flores en Estados Unidos, así como acciones de presión en el Congreso del país norteamericano para que fuera firmado el TLC.

No sólo se ha utilizado la estrecha relación con el gobierno también se ha hecho *lobby* directo sobre congresistas demócratas de Estados Unidos para acelerar la aprobación del acuerdo comercial y la extensión de las preferencias arancelarias en relación a las flores. Las dudas del partido demócrata para la firma del tratado se basaban en la violación sistemática de los derechos laborales y sindicales en Colombia, de manera que la línea argumental del *lobby* floricultor destacaba los programas sociales y ambientales, así como el empleo generado y la disminución de los ataques a líderes sindicales[42]. Otra de las herramientas para incrementar su poder político ha sido el paso de representantes empresariales a funcionarios públicos a través de las puertas giratorias. Este es el caso de Miguel Gómez que fue presidente de Asocolflores, asesor económico de Juan Manuel Santos en el Ministerio de Comercio Exterior y presidente de Bancoldex[43].

Finalmente, la relación entre el mundo empresarial floricultor y el político ha llegado a ser investigado por presuntas irregularidades. En el año 2010, dos congresistas[44] de la oposición solicitaron un debate en el Senado para esclarecer el destino de los recursos aprobados por el Ministerio de Agricultura y el Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario que se destinaron a las compañías exportadoras de flores. Los delitos económicos tratados en el punto anterior ya fueron señalados por el congresista Jorge Enrique Robledo que además los relacionaba con el intercambio de favores políticos. Cerca del 40% de los beneficiarios de dichos créditos fueron financiadores de la campaña del ex ministro de Agricultura Andrés Felipe Arias[45].

40 Documento con el discurso de Ernesto Vélez, presidente de la Junta Directiva de Asocolflores, en la Asamblea anual, 26 de marzo de 2004.

41 "Arranca el lobby fuerte por TLC en Washington", *Portafolio*, 9 de septiembre de 2006.

42 "Asocolflores adelanta intenso *lobby* a favor del TLC y del Atpdea en EE.UU.", *El Espectador*, 29 de junio de 2011; "Asocolflores lidera *lobby* frente al TLC", *Boletín de prensa 21 de Asocolflores*, 7 de diciembre de 2007.

43 "Quién es quien"; *La silla vacía*, consultado el 4 de febrero de 2014.

44 Dayra Galvis (Cambio Radical) y Jorge Enrique Robledo (Polo Democrático).

45 "Minambiente responderá en Comisión Quinta 25 preguntas sobre financiación electoral de Andrés Felipe Arias", *Oficina de prensa del Senado*, 8 de octubre de 2010.

2.3. Dimensión ambiental: Contaminación del aire, agua y tierra

El cultivo intensivo de flores demanda la utilización de una gran cantidad de agua por lo que su fuerte expansión en la década de los ochenta por la sabana de Bogotá ha tenido como consecuencia la sobreexplotacion de los acuíferos y su contaminación por el uso de agroquímicos. Lo que Utria Grosser (1998) denominó plastificación de la sabana de Bogotá ha alterado el microclima directo de las tierras afectadas y ha dificultado la recarga de los acuíferos. Todo lo cuál derivo en una situación insostenible y a finales de la década de los noventa distintas organizaciones y académicos mostraban su preocupación; cada vez era más difícil el acceso al agua y era necesario invertir recursos públicos en asegurar el abastecimiento para la población (Montañez *et. al*., 1992; Utria Grosser, 1998; No te comas el mundo, 2006; War on Want, Corporación Cactus, 2007; Niño Santamaria y Morales Morales, 2008).

Las campañas de sensibilización sobre los impactos ambientales trascendieron las fronteras y consiguieron que la población consumidora de Estados Unidos y Europa exija una producción menos agresiva con el medio ambiente, la racionalización en el uso del agua y la reducción del uso de agroquímicos. Con el objeto de proteger su imagen corporativa y legitimarse ante los consumidores, la patronal de las flores creó el sello de certificación ambiental y social Florverde. El mayor esfuerzo de este etiquetado ha sido mostrar cómo solucionaban precisamente la explotación de acuíferos y la utilización de plaguicidas tóxicos.

En cifras, las empresas afiliadas a la asociación patronal de las flores afirman que el 53% del agua que utilizan procede de las lluvias, con lo cual se ha reducido en mucho la utilización de acuíferos. Según sus datos, captaron un total de 9 hectómetros cúbicos de agua en 2012, lo que significa seis veces menos de lo que consumían en el año 2005 (No te comas el mundo, 2006). Aunque efectivamente ha existido una reducción en el uso de las fuentes de agua superficial y subterránea, la demanda sigue siendo intensiva –5.746 metros cúbicos por hectárea y año (Asocolflores, 2012) –, como corresponde a un cultivo de regadío en invernadero para maximizar su producción. Por ejemplo, el cultivo de tomate en invernadero en Almería (España) demanda un volumen medio de 5.580 metros cúbicos por hectárea y año (Fernández *et. al.*, 2012).

En el caso de los agroquímicos, se han establecido una serie de protocolos para la gestión de residuos y, de este modo, reducir la problemática asociada a la contaminación por el vertido de aguas o restos contaminados. Según la secretaría de Desarrollo Agropecuario de Facatativá han existido avances en este sentido, hasta la actualidad no tienen denuncias por contaminación. Aunque tampoco tienen constancia de si las aguas residuales de esta industria deterioran o no el ecosistema. La razón del desconocimiento es que la supervisión ambiental es responsabilidad de empresas privadas que responden ante los sellos Florverde, Global Gap o Rainforest Alliance, por ejemplo. Por lo tanto, en los protocolos para la gestión de los residuos, para el control de los agroquímicos utilizados y para el consumo y calidad del agua vertida no interviene el Estado. Y en consecuencia no es posible contrastar la información que proviene de la patronal de las flores. Si ésta afirma que ha reducido un 38% el uso de plaguicidas, no existe otra fuente con la que poder controlar si es cierto o no. En definitiva, el control público en la

gestión de residuos peligrosos, como corresponde a aquellos contaminados con sustancias biocidas y fitosanitarias, no se corresponde con el que sería exigible para estas cuestiones que tienen un elevado impacto en la salud pública.

2.3.1. Perjuicios en la salud de las trabajadoras y trabajadores

El uso intensivo de productos químicos es básico para acelerar el crecimiento y la floración de las plantas así como para mantener un monocultivo intensivo en perfecto estado; las flores deben cumplir los estándares de máxima calidad y belleza. Al contrario de lo que les ocurre a las mujeres y hombres que trabajan en los invernaderos cuya salud se ve seriamente perjudicada. Manejan a diario insecticidas, fungicidas, herbicidas, fertilizantes, productos hormonales y productos sintéticos, así que los efectos en la salud son inevitables. Y es que se han llegado a registrar 25 grupos químicos diferentes de plaguicidas (No te comas el mundo, 2006).

Uno de los casos más graves fue la intoxicación masiva en la empresa Aposentos el 25 de noviembre de 2003, cuando 374 operarias y operarios inhalaron un agroquímico tóxico y tuvieron que ser transportados a centros hospitalarios (Vargas Torres, 2013b). No ha sido el único caso porque al inicio de la floricultura se utilizaban, de forma sistemática, productos con elevada toxicidad aguda (malation, carbofuran, metilparation) que, en algunos casos, estaban prohibidos en los países centrales[46]. Las consecuencias sobre las mujeres operarias han sido reflejadas y denunciadas internacionalmente a través de diversos materiales. Entre ellos, el documental *Amor, mujeres y flores* y la publicación *Flower Workers Heavily Exposed to Pesticides* (citado en War on Want y Cactus, 2007) donde se detectó que las trabajadoras habían sido expuestas a 127 tipos de pesticidas, el 20% de los cuales estaban prohibidos en los Estados Unidos por ser altamente tóxicos y cancerígenos.

A raíz de estas denuncias los clientes estadounidenses y europeos han exigido que se retiren este tipo de productos y se establezcan las medidas preventivas necesarias para evitar las intoxicaciones. Efectivamente, han existido avances en este sentido, tanto en la dotación de equipamientos de protección como en la formación para manejar este tipo de sustancias y en los tiempos de parada de la actividad tras la fumigación[47]. Sin embargo, como ya se ha dicho, el sector es heterogéneo y representantes del sindicato Untraflores y la Asociación Herrera afirman que los tiempos de parada no se cumplen siempre y se limitan a unas pocas horas porque hay una elevada demanda de producción.

Según el doctor Benavides ha existido un cambio en el tipo de sustancias, ya no se utilizan agroquímicos de toxicidad aguda pero los nuevos compuestos “no han sido testados para su toxicidad crónica y aquí hay un gran problema. Porque los trabajadores están un tiempo en la floricultura pero después pueden trabajar en otro sector, sin exposición a estas sustancias. Y en 20 años aparece un tumor o una alteración neurológica o en tu descendencia aparece leu-

46 Entrevista realizada a John Alexander Benavides, médico y profesor en la Universidad Escuela de Administración de Negocios de Bogotá, en Bogotá el 16 de octubre de 2013.

47 Las operarias no pueden trabajar sobre las plantas hasta pasadas entre 12 y 24 horas desde su fumigación.

cemia". La aparición de este tipo de enfermedades mucho tiempo después de la exposición a productos tóxicos impide su relación y la identificación de responsabilidades. Tampoco ayuda que apenas existan estudios que analicen los efectos cancerígenos de los plaguicidas en trabajadores y trabajadoras.

En el documento "Efectos de los Plaguicidas: Una visión desde la biología molecular" (Aristizabal, 2010) se explica cómo se detectó un incremento en el riesgo de aborto espontáneo, de partos prematuros y de malformaciones congénitas en las mujeres trabajadoras de flores y las cónyuges de trabajadores de este sector. Sin embargo no se ha investigado qué efectos sobre el cuerpo humano tiene una exposición crónica a plaguicidas en baja concentración. Por esta razón, el doctor Benavides cuestiona el propio modelo de producción, "se ha cambiado de sustancias pero no la forma de producir flores para reducir el uso de agrotóxicos. Si fuera una producción realmente ecológica no podrían ser monocultivos". Y en este contexto, la misma fuente afirma que el Estado no puede desaparecer para dejar el control de los agroquímicos a las empresas. Las instituciones públicas deberían hacer un mapeo desde la entrada de esa sustancia tóxica hasta que se desecha para saber cuáles son los productos que se utilizan, la dosis empleada, de dónde vienen y qué se hace con los desechos. De otra forma no se conocerá los efectos de esos tóxicos, "se dirá cuántos casos de cáncer tienen esos trabajadores pero nunca se relacionarán con la exposición a esa sustancia química".

2.4. Dimensión social

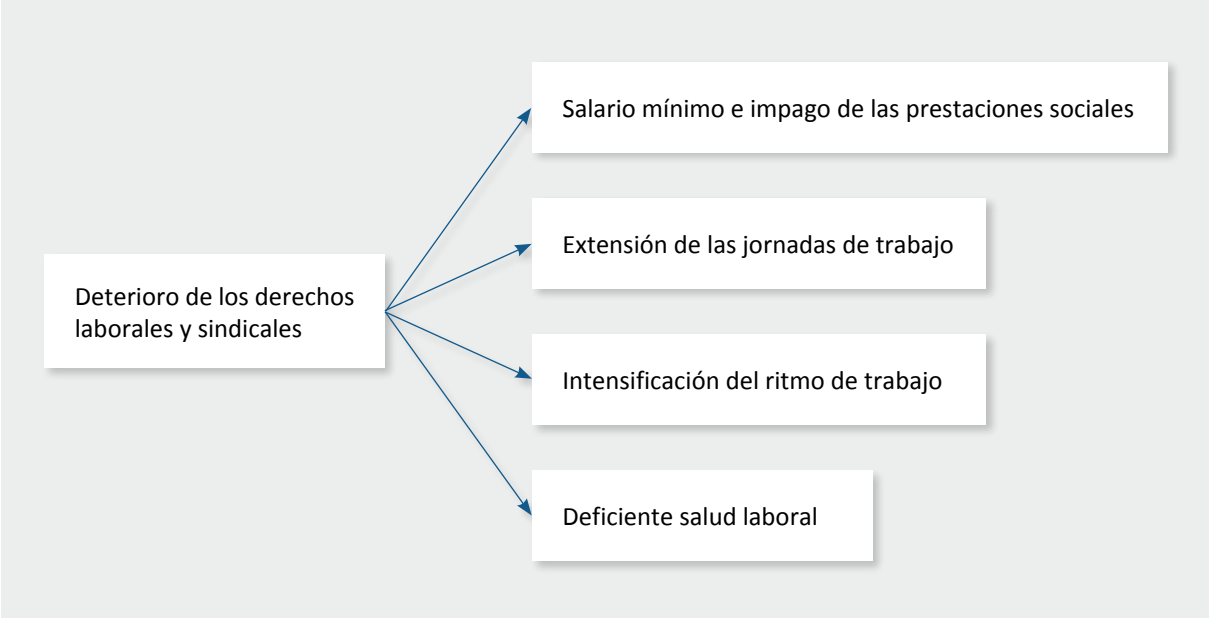
Para alcanzar un modelo de desarrollo que permita una mayor justicia social y una vida digna a la población es imprescindible definir los modos de producción en función de los límites ecológicos y las necesidades humanas. Y uno de los criterios básicos para esta definición es la equidad entre hombres y mujeres en el plano social, económico y laboral. En definitiva, se requiere avanzar hacia la corresponsabilización de hombres y mujeres en la organización política, relacional, doméstica y económica de un sistema más justo social y ambientalmente (Pascual, 2012). Por ello, se ha definido la centralidad del estudio en conocer en qué medida un sector con presencia de inversión extranjera directa contribuye a la igualdad y a garantizar los derechos de las mujeres. En función de estas claves, se analizará cómo la floricultura colombiana impone fuertes barreras hacia la equidad y la garantía de los derechos socioeconómicos y laborales de las operarias.

2.4.1. Deterioro de los derechos laborales y sindicales de las mujeres

Las reformas laborales permiten a la industria de las flores disponer de sus empleadas según las necesidades del mercado y a bajo coste. Así, la posibilidad de tener empleo, el tipo de contrato, la extensión de las jornadas y su dureza dependen de la demanda existente en los países consumidores de flores. Además, la mayor parte de las ventas de este producto está muy concentrada en determinados periodos del año que marcan la temporada alta: San Valentín, el día de la madre, el día de acción de gracias y las fiestas navideñas. En dicho contexto, la subcontratación ha sido una de las políticas laborales que más ha crecido en la floricultura, ya que permite una alta rentabilidad basada en la flexibilidad laboral para contratar y despedir

sin elevado coste. Además de la reducción del gasto en personal, la subcontratación permite a la patronal no hacerse responsable, en principio, de las condiciones del derecho del trabajo y la seguridad social y, a su vez, produce el debilitamiento en la organización de las trabajadoras y trabajadores para exigir sus derechos (De Vicente, 2013).

Cuadro 3. Impactos en los derechos laborales y sindicales



Fuente: Elaboración propia.

Según el informe *La realidad bajo los invernaderos* (Páez Sepúlveda, 2011), mientras en el año 2002 el personal subcontratado representaba el 14% del total, en el año 2010 las personas empleadas a través de intermediarios ascendía al 42%. En este crecimiento han tenido mucho que ver las empresas de servicios temporales y en menor grado las cooperativas de trabajo asociado y los contratistas. En los últimos dos años la tendencia ha cambiado y Asocolflores afirma que se ha reducido la subcontratación a un 21%. Sin embargo, la perspectiva de las trabajadoras consultadas y la Corporación Cactus no es la misma; consideran que la subcontratación no se ha reducido. Con esta misma visión, el sindicato Untraflores expone diferentes ejemplos de grandes compañías de flores que tienen un alto porcentaje de temporales. Uno de estos ejemplos es Elite Flower: en el año 2012, en temporada alta, de los 8.000 trabajadores y trabajadoras que emplean, sólo el 10% son contratadas directamente. Por su parte, el Grupo Ipanema realiza todos sus contratos de forma indirecta y el Grupo Jardines de los Andes tiene aproximadamente la mitad de su plantilla contratada por empresas de trabajo temporal (Corpolabor y Untraflores, 2013).

Las formas de subcontratación son mediante empresas de servicios temporales, como es el caso de Activos, Futemp y Operativos, y las cooperativas de trabajo asociado, como Sembrando Futuro, Acción Integral y ATAL, entre otras. Si bien es cierto que éstas últimas han sido cada vez más reguladas por el Estado y, por lo tanto, menos utilizadas por las empresas. El porqué de la normativa creada al respecto han sido las denuncias de graves violaciones de los derechos laborales cometidas por la patronal a través de las cooperativas.

2.4.1.1. Salario y pago de pensiones y salud

La temporalidad, el salario y el impago de las cotizaciones empresariales que cubren la sanidad y las pensiones constituyen las demandas más frecuentes que llegan al sindicato Untraflores y a la asesoría jurídica de Cactus[48]. El primero de los aspectos, la temporalidad, ha ido en aumento. Las extrabajadoras que fueron contratadas en la década de los setenta y ochenta podían permanecer en el sector durante más de 20 años; no ocurre así en el caso de las trabajadoras actuales cuyo tiempo de antigüedad tiende a ser menor a los diez años. Sirva de ejemplo el testimonio de Nelly Guevara, de la Asociación Herrera, para mostrar el cambio, ella afirma: "Yo duré 25 años en esa empresa. La mayoría, si la empresa le deja, duran 20 o 30 años. Ahora tiende a reducirse sobre todo por la aparición de enfermedades y para que no reciban los beneficios de la antigüedad". Por otra parte, la temporalidad se ha agudizado por el tipo de contrato que se está realizando. Tanto las trabajadoras como las organizaciones sociales y sindicales consultadas afirman que la mayoría de los contratos son a "término fijo", es decir, temporales y generalmente por un año. Incluso, los contratos pueden ser de un mes en temporada alta.

La precariedad impide a las trabajadoras, especialmente a las madres cabeza de hogar, la suficiente seguridad para abordar el pago de la casa y de los gastos corrientes. Aunque no sólo influye la discontinuidad en el trabajo, también hay que tener en cuenta el segundo de los aspectos presentados: la baja remuneración. Porque las trabajadoras y trabajadores reciben el salario mínimo establecido en Colombia –616.027 pesos (231,6 euros) en 2014– y la pregunta que surge tras el dato expuesto es si este ingreso es suficiente para vivir. La respuesta de los sindicatos y la población consultada por los medios de comunicación[49] es negativa: el salario mínimo no cubre los gastos de la canasta básica familiar[50] de la ciudadanía más empobrecida.

La solución que encuentran las trabajadoras y trabajadores para subir un poco los ingresos familiares es la realización sistemática de horas extras y el trabajo en los días de descanso. Dicha situación se da con mayor incidencia en las mujeres debido a la brecha salarial entre hombres y mujeres en la floricultura: los hombres tienen mayores ingresos, según la asesoría jurídica de la Corporación Cactus porque desarrollan labores de una mayor peligrosidad –construcción, mantenimiento, fumigación–. Si bien, como se verá a continuación, las labores de las trabajadoras no están exentas de elevados riesgos para su salud. No solo se da una discriminación por género en los salarios, también se da en el momento de contratación. El reciente estudio de la Corporación Cactus sobre el sello Rainforest (Zamudio, 2013) muestra que el 48% de las trabajadoras consultadas han tenido que realizar una prueba de embarazo antes de entrar a

48 La Corporación Cactus es una ONG que tiene varios ejes de trabajo acompañando a las trabajadoras y trabajadores de las flores, como son la investigación, formación, asesoría jurídica, movilización e incidencia política.

49 "El mínimo sube $26.500 mensuales a partir del 2014", *El Heraldo*, 27 de diciembre de 2013; "Aumento del salario mínimo es miserable e irrespetuoso: lectores", *El Colombiano*, 26 de diciembre de 2013; "Salario mínimo para 2014 será de 616.027 pesos", *Semana*, 26 de diciembre de 2013;

50 La canasta familiar está conformada por: alimentos, vivienda, vestuario, salud, educación, cultura y ocio, educación, transporte y otros gastos.

trabajar. Esta realidad se sigue dando a pesar de que en Colombia, desde 1994, se prohíbe la prueba de embarazo como condición en la contratación.

Por último, las demandas de las trabajadoras y trabajadores aluden al fraude en el pago de la sanidad y las pensiones. Según Aidé Silva y Lydia López, ex presidenta y presidenta actual del sindicato Untraflores, se dan casos donde la mitad de lo que pagan las empleadas y empleados no se destina a cotizar la pensión sino que se lo queda la subcontrata o la patronal. Las irregularidades en las cotizaciones son denunciadas por diversas organizaciones como la Corporación Cactus; su asesoría jurídica habla de los casos donde la empresa no ha cotizado por todos los años trabajados o bien sólo ha cotizado 15 o 20 semanas al año. Y exponen un caso concreto, el de una trabajadora que padece cáncer y está reclamando una pensión que la empresa no le cubrió: "Según la compañía es responsabilidad del fondo de pensiones. En general el empleador echa la culpa a este fondo"[51]. El testimonio de Floralba Zapata, extrabajadora de Flores Colón refleja estas irregularidades: "Me deben 250 semanas de seguridad pensional y me deben la liquidación"[52].

Hasta qué punto es generalizado el fraude por el cual la patronal descuenta el pago de las prestaciones sociales y luego no cotiza se muestra en la publicación *Flores colombianas, entre el amor y el odio*[53]. El informe presenta cómo los trabajadores y trabajadoras proponen cambios que consideran prioritarios para mejorar la calidad del empleo en la floricultura. En él aparecen aspectos tan básicos como el pago de la seguridad social, los salarios y los equipos de protección. Se puede deducir de esta reclamación que las denuncias por el no pago a la seguridad social se producen con una frecuencia considerable.

2.4.1.2. Extensión de las jornadas de trabajo

La jornada habitual para las trabajadoras y trabajadores de las flores, cuando no es temporada alta, son 48 horas semanales repartidas en seis días a la semana. Sin embargo, como ya se ha citado las horas extras son parte del horario habitual y se eliminan los días de descanso[54]. El encadenamiento de tiempo trabajado sin librar un día puede extenderse meses como afirma Nelly Guevara: "Yo duré cuatro años sin librar un festivo ni un domingo ni nada".

Para responder a las exigencias del mercado, en la temporada alta la jornada se extiende 10 o 12 horas diarias, incluso en algunas publicaciones se afirma que las operarias de poscosecha pueden llegar a cumplir 20 o 22 horas de trabajo en un día (Garzón Hernández y Pedraza, 2013, Páez Sepúlveda, 2011). Esta realidad se corrobora en una de las últimas publicaciones de la

51 Entrevista realizada al equipo de Cactus, en Bogotá el 15 de abril de 2013.

52 Testimonio recogido en el documental "Floricultura y organizaciones de mujeres de la Sabana de Bogotá" producido por *Nascencia, palabra e imagen* en el año 2013, Bogotá.

53 La publicación refleja los resultados de 231 entrevistas a trabajadoras y trabajadores de 84 empresas de las flores.

54 En un estudio basado en 89 entrevistas a trabajadoras y trabajadores de las flores (Ricardo Zamudio, 2013) sólo un tercio de las personas consultadas considera que se cumple el criterio de descanso, es decir, 24 horas continuadas tras seis días de trabajo.

Corporación Cactus (Zamudio, 2013) donde el 81% de las personas encuestadas dice trabajar entre 12 y más horas de promedio en las épocas de pedidos fuertes. Ofelia Gómez, ex trabajadora de la empresa Benilda, refleja las extensas jornadas en su testimonio: "Una entraba a las seis de la mañana pero no sabía a qué hora salía. Porque una estaba ya cambiándose para salir y la llamaban porque había llegado un pedido extra y había que volver... era muy esclavizante"[55]. El agotamiento causado por la ausencia de un mínimo descanso es descrito con detalle en este testimonio:

> "Llego a las dos (de la mañana), duermo un ratico y me levanto nuevamente y hago lo mismo, hago las labores que me tocan. Entonces ya si salimos a las dos no nos hacen entrar a las seis (de la mañana), sino que nos hacen entrar digamos a las ocho. Entonces ya en ese tiempo uno brega a hacer lo que más pueda en tres horas. Los primeros días uno aguanta más, pero los últimos ya que lleve más de diez, ocho días ya no es igual, ya no le va a rendir igual tanto en el trabajo como en la casa. Ya los oficios de la casa se atrasan un poco más, ya uno descuida un poquito más los hijos..." (Garzón Hernández y Pedraza, 2013: 83).

Según el sindicato Untraflores, los empresarios juegan con la duración de las jornadas para amoldarlas a las temporadas altas y bajas independientemente de las horas establecidas en el contrato. Esto lo realizan a través de la compensación de las horas extras de la temporada alta –que pueden llegar a ser más de cinco horas diarias– en tiempo libre que sólo lo otorgan en temporada baja, de esta manera no tienen por qué remunerar las horas extras como tales sino como tiempo de su jornada laboral normal. Es lo que los operarios llaman banco de horas. Según las distintas fuentes consultadas, el horario entonces no iría según el contrato sino por productividad, hasta que no se termine el objetivo impuesto.

2.4.1.3. Intensificación del ritmo de trabajo

La reducción del número de empleados y empleadas ha incrementado la exigencia de productividad por persona en los invernaderos; si en la década de los setenta se exigía que una trabajadora cubriera 8 camas –hilera de cultivo de flores– al día, en los noventa el objetivo superaba las 42 camas diarias y actualmente las operarias hablan de cómo tienen que responsabilizarse de 60 o más camas cada día (Corpolabor y Untraflores, 2013). Es cierto que los adelantos tecnológicos han aumentado la productividad, pero este crecimiento en una industria que emplea mano de obra intensiva se debe fundamentalmente al aumento del ritmo de trabajo. Y es que el endurecimiento de las condiciones laborales es justificado como imprescindible para sostener los puestos de trabajo de estas operarias en un contexto de crisis.

Sin embargo, la perspectiva de las trabajadoras no es la misma. "No están en crisis" afirman las mujeres que integran la Asociación Herrera, y sostienen que "no se reduce el nivel de exportaciones y (los cultivos) se están expandiendo por otras zonas de Colombia. La crisis es una excusa

55 Entrevista a Ofelia Gómez, extrabajadora de Benilda, en el municipio de Mosquera, el día 17 de octubre de 2013.

para flexibilizar más el trabajo”[56]. Esta misma visión es compartida por mujeres sindicalistas de Untraflores: “Se quejan siempre pero la crisis no la sienten ellos. Mientras que el gobierno subsidia a las empresas la crisis recae en las trabajadoras y trabajadores en recarga laboral”. Muestran así los datos con su propia experiencia: “Ingresé en el año noventa a trabajar y ahora a mis compañeras les piden tres veces más trabajo, de 10 o 15 camas han pasado a 60, 80 o 100”[57]. El incremento de la carga laboral redunda directamente en la mayor rentabilidad de estas trabajadoras, que según Jorge Enrique Robledo, senador del Polo Democrático Alternativo, ha aumentado un 36% en los últimos siete años (Páez Sepúlveda, 2011).

No sólo se incrementa la carga laboral, la crisis también justifica los despidos, el no pago de las compensaciones ni liquidaciones, de los salarios, el transporte, etc. Según el sindicato Untraflores, el grupo Floramérica dejó de pagar salarios, seguridad social y subsidios familiares: “Llamaron al despido voluntario y frente a la situación en la que no estaban cobrando, la mayoría de trabajadoras y trabajadores aceptaron la liquidación. Quienes pelearon fueron echados y los jueces no reconocieron ninguna indemnización porque la empresa estaba en crisis”, comenta Lydia López, presidenta de este sindicato. Al igual que Floramérica, otras empresas que han entrado en reorganización o liquidación también han sido denunciadas por el no pago de salarios y compensaciones. Así ha sido con Flores de la Sabana, Benilda, Flores de las Indias, etc. Tras las denuncias han seguido las acciones de protesta para exigir el cumplimiento de sus derechos. Según Aidé Silva, expresidenta de Untraflores, han sostenido “62 días de huelga en Benilda, seis meses de protestas en Splendor, el paro de 32 días en Flores de la Sabana y el paro de 92 días en Las Indias”. En algunas de ellas se ha conseguido que la patronal realizara los pagos adeudados y en otras, como en Splendor Flowers, los compromisos de pago de los empresarios no se han hecho realidad.

56 Entrevista realizada a Patricia Veloza y Nelly Guevara pertenecientes a la Asociación Herrera, en Madrid, el 16 de abril de 2013.

57 Entrevista realizada a Lydia López, Aidé Silva y Esperanza Lozano pertenecientes al sindicato Untraflores, en Facatativá el 16 de abril de 2013.

Tabla 7. Tipos de impactos laborales y frecuencia con la que han sido denunciados en la revista *Florecer*	
Intensificación del ritmo de trabajo (bajas y despidos sin reemplazar y aumento de los objetivos de producción).	Todas las empresas
Jornadas de más de 12 horas en temporadas altas.	Todas las empresas
No pago de los domingos trabajados como festivo	Todas las empresas
Crecimiento de la subcontratación por cooperativas y empresas de servicios temporales.	Todas las empresas
Banco de horas (no pagan horas extras sino que las acumulan para dar días libres o recortar las jornadas cuando hay menos trabajo).	Todas las empresas
Discriminación de sindicalizadas/os (no reconocimiento y presión sobre los sindicatos independientes creados).	Grupo Chía (Santa Bárbara, Pardo Carrizosa Navas), Benilda, Flores La Fragancia, Splendor Flower, Flores La Sabana, Flores El Cóndor, Flores Papagayo, Flores Guacarí
Retrasos en el pago de salarios, vacaciones y prestaciones sociales.	35
Humillaciones / Acoso.	32
Descuento de los pagos para la seguridad social y las pensiones que luego no cotizan.	31
Impago de parafiscales y del cheque de subsidio familiar.	18
No entrega de indumentaria y materiales de trabajo.	18
No concesión de los permisos contemplados en la ley ni acceso a la Empresa Promotora de Salud.	18
Despido de trabajadores y trabajadoras antiguas y/o con restricciones médicas.	16
No pago de indemnizaciones ni liquidaciones en el despido.	7

Fuente: *Florecer* nº 1, marzo de 2002 – nº25, julio de 2012.

2.4.1.4. Salud laboral: Las huellas de la floricultura en el cuerpo de las mujeres

El cultivo, cosecha y poscosecha de flores determinan el mantenimiento de posturas corporales estáticas durante mucho tiempo –estar agachada y arrodillada sembrando o de pie para desbotonar y guiar–, los movimientos repetitivos –como son el corte con la tijera–, la exposición a agroquímicos y a altas temperaturas. La exigencia física que de por sí tiene la producción de flores para las operarias se ve incrementada por la exigencia de mayores cotas de producción, generando consecuencias directas no solo en el cuerpo de las mujeres si no también sobre su bienestar psicosocial.

Según John Alexander Benavides, médico y profesor en la Universidad Escuela de Administración de Negocios de Bogotá[58], la actual organización del trabajo y la flexibilización laboral, que ha ido acentuándose desde la década de los noventa, determina una mayor exposición a condiciones que deterioran la salud de las trabajadoras. En términos estadísticos, las afecciones más comunes son aquellas que afectan a la musculatura y a los huesos:

58 Entrevista realizada en Bogotá, el 16 de octubre de 2013.

> "Hay trabajadoras que están en una línea de montaje y que están haciendo siempre el mismo movimiento, entonces encontramos una de las características, los movimientos repetitivos, que está relacionada con el síndrome túnel de carpo –dolor, hormigueo, pérdida de fuerza y entumecimiento de la mano–, epicondilitis –dolor en el codo y el antebrazo que puede llegar a una pérdida de la fuerza de presión en la mano– y síndrome del manguito rotador –dolor en la parte superior o lateral del hombro que se incrementa al levantar el brazo, lo que limita la movilidad del mismo–[59]".

La pérdida de movilidad y fuerza de la mano es una consecuencia lógica de la especialización en una sola tarea por parte de las operarias. Y es que el equipo responsable de corte puede estar 8 horas, o 12 cuando es temporada alta, cortando tallos a un ritmo de 380 o 400 tallos por hora. Este tipo de exigencias se reproduce en la poscosecha donde las trabajadoras deben organizar entre 400 y 600 tallos por hora (Corpolabor y Untraflores, 2013). Los efectos en la salud del trabajo repetitivo son ampliamente conocidos. Por esta razón, los sistemas de certificación social ha implementado medidas como la llamada "pausa activa" que consiste en pequeñas paradas[60] en el trabajo para realizar algunos ejercicios que faciliten la recuperación de la musculatura. Las pausas pueden ser beneficiosas para la salud, de hecho las aseguradoras de riesgos profesionales obligan a las empresas a incorporar esta medida, pero en numerosas ocasiones son inexistentes dada la presión sobre las trabajadoras para cumplir elevadas cotas de producción (Garzón Hernández y Pedraza, 2013). La expresión de una trabajadora: "… si yo me pongo a hacer esa pauta con la forma en que ellos lo dicen, no voy a alcanzar a rendir lo que me están exigiendo" (Corporación Cactus, 2011:85) así lo confirma.

No es de extrañar, entonces, que la floricultura se caracterice por tener una elevada incidencia de enfermedades profesionales, entre las que destaca el síndrome del túnel de carpo. Como muestra, un botón: entre 1999 y 2009 ésta fue la enfermedad profesional con mayor frecuencia en Colombia y el cultivo de flores fue el sector donde más casos se detectaron, con el 19% del total de los registros (Páez Sepúlveda, 2011). El testimonio de Ofelia Gómez, extrabajadora de la empresa Benilda, señala de esta manera las enfermedades que adquirió bajo los invernaderos "Yo salí con artrosis, con el síndrome del túnel de carpo y con problemas de la vista". El mismo testimonio se repite en boca de Floralba Zapata que explica cómo finalmente la tienen que operar de los tendones del brazo, del manguito rotador, de la clavícula… "todo por las tijeras"[61], dice.

La enfermedad es llevada por las trabajadoras como parte del empleo. Lo que evitan es el dolor con remedios caseros o analgésicos porque lo importante es obtener los ingresos ne-

59 "Síndrome del tunel carpiano. DDC-TME-07", *Enfermedades profesionales relacionadas con los transtornos musculoesqueléticos*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. "Epicondilitis. DDC-TME-04", *Enfermedades profesionales relacionadas con los transtornos musculoesqueléticos*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. "Patología tendinosa crónica del manguito rotador. DDC-TME-01", *Enfermedades profesionales relacionadas con los transtornos musculoesqueléticos*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

60 Las pausas activas son dos paradas de 10 minutos cada una durante la jornada laboral.

61 Testimonio recogido del documental "Floricultura y organizaciones de mujeres de la Sabana de Bogotá", *Nascencia-Palabra e imagen*, 2013.

cesarios para la casa, los hijos... hasta que es insostenible la situación y la enfermedad las limita físicamente (Garzón Hernández y Pedraza, 2013). Las secuelas físicas hacen que una de las principales consultas al sindicato Untraflores, a la fiscal de la Corporación para la Defensa de los Derechos Laborales y de la Mujer Trabajadora y a la asesoría jurídica de la Corporación Cactus sea por problemas de salud. Esta última confirmaba que el 80% de las personas que allí acuden lo hacen por cuestiones de salud.

Las reclamaciones a las asesorías jurídicas y el sindicato van desde el incumplimiento por parte de la empresa de las restricciones en la realización de actividades por cuestiones de salud, hasta la falta de reconocimiento de las enfermedades profesionales por parte de las aseguradoras de riesgos profesionales y las juntas de calificación[62]. Porque el hecho de que una persona enferme en el trabajo no quiere decir necesariamente que tenga una enfermedad laboral. Quiénes tienen la potestad de calificar si un trabajador o trabajadora está enferma a causa del trabajo son las aseguradoras. Y ahí juega el interés de dichas compañías en no reconocer los accidentes o enfermedades laborales para no incurrir en gastos. El doctor Benavides afirma en este sentido –según los datos de la Federación de Aseguradores Colombianos– que "el 33% de los accidentes profesionales que se reportan como tal en el país no son reconocidos. En el caso de las enfermedades profesionales varía en función del año, pero se estima que entre el 50 y el 60% de ellas no son reconocidas". La asesoría jurídica de Cactus aporta un caso concreto que acompañó: "Una mujer contratada por una empresa temporal tuvo problemas hace un año con un accidente laboral, le hicieron firmar que el accidente fue negligencia de ella por no ver el hueco. Así no le tuvieron que pagar ninguna indemnización, a partir del engaño por parte del médico y el empleador de la empresa".

Al inicio de este epígrafe se citaba cómo la forma de producir en la floricultura causaba perjuicios sobre el bienestar psicosocial, especialmente de las trabajadoras. En la investigación *Flores colombianas, entre el amor y el odio* (Corporación Cactus, 2011) las mujeres y hombres entrevistados dejan claro que muchas de sus preocupaciones se derivan del estrés al que se ven sometidas durante sus jornadas de trabajo. Las mujeres extrabajadoras e hijas de trabajadoras que forman parte de la Asociación Herrera reconocen que hay mucha presión sobre las operarias de las flores que, en algunas ocasiones, se traduce en acoso y humillación. La asesoría jurídica de Cactus también afirma que se dan casos de acoso cuyas consecuencias recaen, además, sobre quién denuncia y no sobre la persona causante.

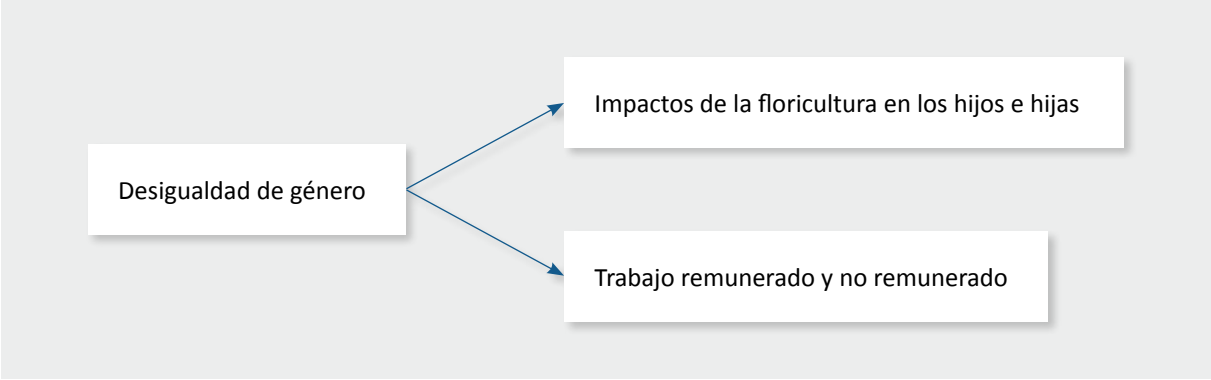
En los últimos años, el contexto de mayor inestabilidad laboral y cierre de empresas ha incrementado la incertidumbre sobre el futuro laboral de los trabajadores y trabajadoras, incertidumbre que se traduce en miedo al despido, a los cambios de horario y a si van a pagar o no la nómina. Si además se tiene en cuenta la dependencia de ese trabajo para los ingresos y la imposibilidad de acceder a otros puestos de trabajo, la capacidad de negociar y organizarse para defender los derechos laborales es muy reducida (Corporación Cactus, 2011).

62 Las juntas de calificación son las instituciones que califican si una trabajadora o trabajador tiene o no una enfermedad laboral.

2.4.2. Desigualdad de género

La patronal de las flores se presenta como el principal empleador de mano de obra femenina en el ámbito rural. De este modo, según ellos, se promueve el desarrollo porque las mujeres empleadas mejorarán las condiciones de vida para la familia y los municipios donde se asientan. Las condiciones laborales expuestas no confirman estas premisas y fuera de los invernaderos, ¿cómo es la vida de las operarias de las flores?

Cuadro 4. Impactos en la desigualdad de género



Fuente: Elaboración propia.

2.4.2.1. Del trabajo remunerado al trabajo no remunerado

A la presión durante la jornada laboral se suma la responsabilidad que las mujeres tienen en el hogar. Salen de un empleo de alta intensidad e ingresan a otro trabajo, no remunerado, también de alta intensidad: hacer la comida, limpiar la casa, cuidar a la familia, etc. Tareas, por cierto, que no ayudan a la recuperación del desgaste físico de estar ocho horas cortando, desbotonando, armando ramos de flores, etc. La flexibilidad impuesta por parte de las empresas floricultoras determina la inflexibilidad para las trabajadoras en el uso de su tiempo, especialmente en temporadas altas cuando pueden llegar a estar doce horas trabajando y tras la salida del empleo les espera el trabajo doméstico[63].

La salud psicosocial de las trabajadoras se ve seriamente deteriorada y en ello tiene mucho que ver sus responsabilidades en el ámbito doméstico. Las mujeres sufren un mayor desgaste emocional relacionado con las preocupaciones sobre la casa y los hijos e hijas: ¿estarán en el colegio?, ¿habrán desayunado?, ¿cómo voy a hacer para ir a la reunión en el colegio?, ¿con quién puedo dejarlos hoy?, ¿cómo voy a hacer si la hija está enferma? Así lo reconoce un trabajador: “Pues yo pienso que es un poco más pesado para las mujeres que para nosotros los hombres, ¿por qué motivo? Porque ellas tienen más responsabilidades, llegar a la casa a cumplir con las labores del hogar; entonces son problemas más estresantes para ellas” (Corpo-

63 El 61% de las 173 mujeres entrevistadas en el estudio de la Corporación Cactus (2011) asumían la responsabilidad de la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.

ración Cactus, 2011:68). También existen tiempos de ocio fuera de la casa o el invernadero que son reconocidos por las trabajadoras como valiosos y necesarios, pero son breves y escasos (Garzón Hernández y Pedraza, 2013).

La dificultad en la obtención de los permisos para atender las cuestiones de educación y cuidado de los hijos e hijas también constituye un factor que influye en el estrés de las operarias. Según diversos estudios no existe una política de permisos en las normas laborales que faciliten la conciliación familiar. Para conseguirlos es necesaria una negociación personal y se considera que es un beneficio extra que se obtiene, entre otros factores, no generando inconvenientes a las empresas y adelantando el trabajo que no se podrá hacer en la ausencia (Castro, 2008). El rector del centro educativo de Manablanca[64] opina que si realmente las empresas quieren llevar a cabo políticas que mejoren los procesos educativos de los hijos e hijas de las operarias deberían facilitar que las madres y padres puedan asistir a las reuniones con el profesorado y reducir las jornadas para un adecuado acompañamiento[65], algo que actualmente no ocurre.

Cuadro 5. Declaraciones de una ex empleada de las flores sobre la situación de las madres trabajadoras

"Para el cuidado de los hijos y de la casa, en mi caso tuve quién me ayudara porque mi marido trabajaba por turnos. Pero tenía compañeras que no tenían quién les apoyara y dejaban a los hijos solos; el cuidado de los más pequeños lo hacen los más grandes. La de siete años se hace cargo del de cuatro; hace la función de mamá, de estudiante y de ama de casa. Por eso es que hoy en día hay tanto niño en la calle y tanta niña embarazada por la ausencia de los papás. Esas jornadas largas ocasionan abandono en la casa, los niños se están criando solos porque resulta que la hija no puede hacerse cargo de todo y a veces toma la opción de la calle con el noviecito...

Cuando trabajaba, yo pedía permiso para el día de la madre y me dijeron tan descarados dígale a su hermana, yo les decía que cuando hicimos a mis hijos mi hermana no estaba metida, lo hicimos entre mi esposo y yo, la mamá soy yo. Hay muchas que peleamos por nuestro derecho pero otras no. Porque la mayoría son mamás solteras; los papás brillan por su ausencia. Por eso hay compañeras que les toca durísimo (…). Uno tiene que aprender a hacer respetar los festivos. Al inicio yo duré 4 años sin librar un festivo ni un domingo ni nada, cuando trabajaba en esa flora había dos rutas de autobuses nada más, uno a las 6 de la mañana y otro a las 4 de la tarde, si uno no tomaba el de la tarde se quedaba en la planta. Una vez mi hijo mayor John Jaime, cuando tenía 12 años, me dijo, mamá hágame un favor, ¿me puede regalar una foto bien grande suya? Y le dije yo: "¿Para qué?", "para ponerla enfrente y acordarme yo de que tengo mamá". Entonces ahí una piensa en trabajar, apoyar el hogar y darse cuenta de los hijos. Uno puede ser mamá, trabajadora y esposa, pero hay señoras que no pueden por la necesidad. Y los empresarios se aprovechan de eso. El cuento de ellos es que las mujeres son más delicadas para hacer el trabajo pero les explotan más porque al ser mamá, entonces siempre estamos pensando en el bienestar de los hijos".

Nelly Guevara (Asociación Herrera)

64 El centro Manablanca está situado en Facatativá.

65 Entrevista tomada del documental "Hijos e hijas de las flores", *Corporación Cactus*, diciembre de 2011.

La gerencia de las compañías floricultoras tiene conocimiento de las secuelas sociales que generan las extensas jornadas laborales de las operarias. Así lo muestra la investigación realizada por Garzón Hernández y Pedraza (2013) que entrevistó al abogado de una empresa que acudía periódicamente a la comisaría de familia de Facatativá[66]. El objeto de las visitas era conocer el número de denuncias por conflictos familiares que habían presentado las operarias de su compañía y aquellas que otros familiares habían presentado contra ellas, así como el resultado de los pleitos y las responsabilidades asumidas. Con ello dimensionaba el impacto social de la actividad empresarial en sus trabajadoras y, según el abogado, las profesionales de gestión de recursos humanos podrían contribuir a mejorar la situación. Según la municipalidad de esta ciudad, en general, el sector no está contribuyendo a subsanar la problemática social que genera la floricultura. La asesora de política social, Johana Velandia, expresa cómo la difícil gestión de los tiempos impacta en las familias y en el tejido social del propio municipio aludiendo a la problemática con los adolescentes que entran en sistemas de responsabilidad (menores infractores). Según Velandia, el perfil mayoritario de estos jóvenes se caracteriza por ser hijos e hijas de madres cabeza de hogar que trabajan en las flores: "Así este sistema de trabajo se ve reflejado en la problemática de la familia, y así se ven vulnerados los derechos de los niños, porque sus madres, por mucho que quieran, no pueden hacerse cargo de sus hijos".

2.4.2.2. Impacto de la floricultura en los hijos e hijas

La principal preocupación y motivación de trabajadores y trabajadoras para seguir empleados en la floricultura es el cuidado de la descendencia y la creación de oportunidades para que las siguientes generaciones no tengan que trabajar en lo mismo. El colegio Manablanca ofrece un reflejo a través de los niños y niñas de lo que supone la industria de las flores en sus casas pues la gran mayoría son hijos e hijas de operarias, muchas de ellas madres cabeza de familia. Dos preguntas bastaban para que los alumnos y alumnas plasmaran los impactos sociales[67]: ¿qué les gustaba del hecho de que su padre y/o madre trabajara en los cultivos?, y ¿qué no les gustaba de este empleo?. A la primera pregunta respondían contundentes; no les gustaba nada. Tras la segunda pregunta iban enumerando los impactos laborales reflejados en esta publicación. Reconocían que casi no veían a sus madres porque estaban ya durmiendo cuando regresaban a casa, que se perdían momentos importantes con los hijos e hijas porque también trabajaban los domingos y festivos; el alumnado sentía que, a veces, el cansancio físico o mental que las madres traían del trabajo recaía sobre ellos y ellas; consideraban que no recibían el salario que se merecían por un trabajo tan duro; que sus madres enfermaban y que saben de casos en los que por enfermar no les contrataban o les echaban. En definitiva, de los niños y niñas entrevistadas ninguna quería trabajar en los invernaderos y, para hacer posible este deseo, saben que los estudios son esenciales.

Sin embargo, en muchas ocasiones la continuidad en los estudios es atravesada por fuertes barreras que dificultan tener mayores posibilidades de formación académica: la ausencia de

66 Las comisarías de familias nacen como resultado del Código del menor (Decreto 2737 del 27 de noviembre de 1989).

67 Se entrevistó a 14 niñas y 2 niños de entre 11 y 14 años del colegio Manablanca de Facatativá el 16 de abril de 2013.

suficientes ingresos, la ausencia de una oferta diversificada de empleo, la situación de desempleo en muchos de los municipios, la asunción temprana de responsabilidades domésticas por parte de las hijas mayores, fundamentalmente, y la ausencia de acompañamiento de adultos en el proceso educativo, son parte de los obstáculos que tienen por delante. Cuando es temporada alta y las madres no pueden estar más que unas pocas horas en la casa, existe un relevo en la tarea de cuidados. Las madres suelen dejar a las hijas mayores al cuidado de los más pequeños, así como el encargo de hacer parte de las tareas domésticas. Del alumnado entrevistado en el centro Manablanca, la mitad cuidaban de sus hermanos pequeños ante la ausencia de sus madres. En ese contexto se desencadena el sentimiento de culpa por parte de las madres -sus responsabilidades según el patrón patriarcal son delegadas a las hijas- y una mayor tensión familiar (Castro, 2007). Las hijas, a su vez, tienen peores condiciones para mantener un buen rendimiento escolar y es más probable no continuar con los estudios cuando cumplen con la educación obligatoria. Con baja cualificación y con una oferta de trabajo limitada a la floricultura, se condena a las generaciones futuras a la precariedad.

No existen servicios sociales públicos que atiendan la demanda del cuidado de los bebés ya que las plazas en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, por ejemplo, son muy limitadas. Por otro lado, las instituciones públicas y privadas educativas también tienen unos horarios que en su mayoría son incompatibles con las jornadas de las operarias. Si bien hay empresas que han abierto servicios de cuidado para los hijos e hijas de trabajadoras, son casos muy limitados. En este sentido, es urgente el establecimiento de políticas públicas y sociales que respondan a las necesidades de las trabajadoras de la industria de las flores y mitiguen esta situación. Políticas dirigidas a la mayor participación de los hombres en el trabajo de cuidados mediante la ruptura de los patrones patriarcales y a la responsabilidad estatal en atender servicios sociales básicos para el cuidado de niños y niñas. Como también es necesaria la creación de leyes e impuestos finalistas a las compañías floricultoras para que se invierta en servicios públicos.

3

Empresas y Estado frente a los impactos de la floricultura en las mujeres

Desde la década de los noventa los impactos generados por la industria de las flores en Colombia fueron denunciados internacionalmente. El Foro "Impacto de la industria de las flores en la Sabana de Bogotá", en 1991, marcó el inicio del trabajo conjunto entre organizaciones colombianas e internacionales para generar campañas de sensibilización en los países consumidores sobre esta realidad. Y tuvieron resultado; la imagen corporativa del sector se deterioró. Las intoxicaciones de trabajadoras y trabajadores por plaguicidas, la elevada explotación de los acuíferos, la violación de los derechos laborales y las políticas antisindicales fueron conocidas internacionalmente. Tras la sensibilización de consumidores y consumidoras el paso siguiente fue la presión a los productores para poner en marcha mecanismos que solucionaran los graves impactos que se estaban dando. En efecto, el sector empresarial respondió y lo hizo a través de medidas englobadas en la Responsabilidad Social Corporativa. En cambio, el Estado colombiano no se dio por aludido y no tomó ninguna medida específica para abordar la problemática social y ambiental que causaba la floricultura. Han sido necesarios los compromisos internacionales sobre los derechos de las mujeres y las sistemáticas denuncias de las organizaciones sociales para que se crearan instituciones, programas y leyes que tienen por objetivo reducir la desigualdad que sufren las mujeres colombianas.

3.1. Los sellos de calidad y la Responsabilidad Social Corporativa

En las denuncias internacionales realizadas a la floricultura ya se incorporaba, como parte de las medidas a tomar, la puesta en marcha de sellos que certifiquen el respeto laboral y ambiental. La Campaña Internacional de Flores, junto con la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, lanzó el Código de Conducta Internacional para Flores Cortadas que perseguía garantizar los derechos laborales y la salud frente a los agroquímicos, así como la protección del medio ambiente. Todo ello con la participación de trabajadores y trabajadoras (Zamudio, 2013). Si bien las organizaciones de la Campaña Internacional negociaron con Asocolflores para implantar el sello no se llegó a un acuerdo y los empresarios crearon su propio certificado llamado Florverde en el año 1996. Además de Florverde hay otros sellos con menos implantación que certifican compañías de flores, como Fair Flowers and Plants, Veriflora, Globalgap y Rainforest Alliance.

Los sellos se configuran como una estrategia de defensa para recuperar credibilidad y desactivar las críticas. La evolución de esta estrategia ha supuesto importantes beneficios a la patronal pues se ha consolidado como una herramienta básica para ganar competitividad en el mercado global. No sólo persigue la neutralización de las denuncias de organizaciones sociales, ambientales

y sindicales, sino que también es clave para extender sus negocios y abrir nuevos mercados, tal como lo afirma Icontec, certificadora de Florverde[68]. Las características de los códigos de conducta como la voluntariedad, unilateralidad y no exigibilidad (Hernández Zubizarreta y Ramiro, 2009) se reproducen en los sellos, impidiendo de esta manera un control público sobre las compañías del sector en el ámbito de los derechos laborales, ambientales y sociales.

Valero y Camacho (2006) analizan la eficiencia de Florverde bajo dos parámetros: primero, en las metodologías, mecanismos de verificación, aceptación social e incidencia real en los contextos productivos. Y segundo, en el espacio real para llevar a cabo este tipo de medidas dentro de un contexto laboral con gran competencia hacia la reducción de los costos. Abordando el primero de los puntos, destacan varios aspectos relacionados con las metodologías de implantación. Por un lado, que las medidas establecidas no se basan en el reconocimiento de los actores laborales ni en el diálogo social. Por otro, la fiscalización es realizada por entidades privadas –SGS, ICONTEC y Naturacert– que no reportan públicamente los resultados de las inspecciones. El seguimiento que hacen las auditorias para la certificación se basa en visitas anuales acordadas con la empresa y no se tienen en cuenta los informes y las denuncias realizadas por organizaciones de trabajadoras y trabajadores y ONG, sino exclusivamente la información suministrada por la gerencia o por las personas empleadas seleccionadas por ésta. Además, según el profesor de la Universidad Nacional de Colombia, Jairo Ernesto Luna[69], la heterogeneidad del sector dificulta la fiscalización sobre todas las fincas. Así, un grupo empresarial que se publicite como certificado pueden tener algunas fincas y proveedores que no tienen el etiquetado.

En el segundo de los puntos planteados, la incidencia real de estos mecanismos en los modos de producción es muy reducida. Las medidas que pueden ir dirigidas a proteger los derechos laborales se suelen circunscribir al personal con más antigüedad y con formas de contratación estable. Por lo que quedan fuera una gran parte de empleados y empleadas temporales y subcontratadas. Además, en las temporadas altas las exigencias de producción son incompatibles con el respeto a los parámetros establecidos en la OIT y con los procesos de capacitación laboral. Por esta razón, los procesos de certificación de los cultivos nunca se dan en temporada alta (Garzón Hernández y Pedraza, 2013). Las encuestas realizadas por el trabajo coordinado por Zamudio (2013) en relación al sello Rainforest Alliance confirman estos límites: la mayoría de los entrevistados reconocían que no había supuesto cambios en el funcionamiento de la empresa. En definitiva, como concluyen Hernández Zubizarreta y Ramiro (2009), no se trata de modificar las prácticas realmente existentes, sino la forma en que el sector empresarial es percibido por la sociedad y más específicamente la población consumidora. Un ejemplo que plasma esta afirmación es la web de Florverde; mucho más completa y actualizada en su versión en inglés –que consultarán los consumidores estadounidenses– que en castellano.

Además de los sellos de calidad, la patronal tiene programas sociales como fondos de vivienda, programas de salud, ocio, ayudas educativas para hijas e hijos, jardines de infancia, etc.

68 Página web de Icontec en la sección de Certificación Florverde.

69 Entrevista realizada a Jairo Ernesto Luna, médico especialista en salud ocupacional, profesor asociado de la Universidad Nacional de Colombia el 24 de enero de 2014 por skype.

Ninguno de ellos se ha establecido mediante el diálogo con trabajadores y trabajadoras y ninguno es específico para que las trabajadoras puedan afrontar y reducir las desigualdades en el entorno laboral y extralaboral. Se trata más bien de obras de filantropía. Habría que resaltar, como muestra de los objetivos y las metodologías que proponen estos programas sociales, uno de ellos, "Cultivando la paz en familia", uno de los proyectos más publicitados de Asocolflores. Consiste en formar a operarios y operarias de la floricultura para una adecuada gestión de los conflictos tanto en el ámbito laboral como en el familiar. A través del trabajo personal se transforma el espacio donde solucionar el conflicto, desde lo social y colectivo hacia lo individual y lo personal. Y se consiguen dos objetivos funcionales a los intereses de la patronal: por un lado, debilitan la herramienta de asociación y acción política y, por otro, regula los conflictos para que no estallen (Vargas Monroy, 2011), sino que sigan el canal establecido por la propia empresa.

3.2. El Estado no garantiza los derechos de las trabajadoras

En el plano institucional, el gobierno colombiano no tiene programas específicos para garantizar los derechos de las trabajadoras de la floricultura pero sí ha puesto en marcha medidas en el plano laboral y social con enfoque de género. Y en ello han tenido mucho que ver los compromisos internacionales para reducir la desigualdad y las organizaciones de derechos humanos y de mujeres que señalan la gravedad de las cifras de desigualdad, vulnerabilidad, violencia y acoso sexual. No es para menos, en 2011 se registraron casi 19.000 casos de violencia sexual, que representaba un incremento del 11% con respecto al 2010, y 130 casos de feminicidio[70]. Más del 90% de estos casos está en la impunidad según la Fiscalía.

Tabla 8. Organismos, programas y legislación relacionada con los derechos de las mujeres

Organismos y programas
Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
Grupo de Equidad Laboral del Ministerio de Trabajo
Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres
Documento CONPES 161[71]
Legislación
Ley 1010 de 2006 (sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo)
Ley 1257 de 2008 (para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres)
Decreto 4463 de 2011 (Reglamento que desarrolla la Ley 1257)
Ley 1496 de 2011 (sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres)
Resolución 404 de 2 de marzo de 2012 (con el objeto de que los y las inspectoras de trabajo tengan también una función específica de vigilancia de discriminación de género y violencia)

Fuente: Elaboración propia.

70 Datos de Sisma Mujer, en base a la información ofrecida por el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Oidhaco (2013).

71 Desarrolla los "lineamientos para la política nacional de equidad de género para las mujeres" e incluye el "plan integral para garantizar una vida libre de violencias".

El objetivo es, según el gobierno, desarrollar una política pública para evitar cualquier forma de discriminación y violencia también en el ámbito laboral. En este plano sus declaraciones se dirigen a la minimización de la informalidad y a la creación de empleos dignos. Muchas de estas medidas son recientes y para conocer su eficacia deberá evaluarse en el medio plazo, si bien existen diferentes factores que *a priori* cuestionan sus resultados. El primero de ellos es el avance en la desigualdad, así como la mayor precarización de la vida de las mujeres, por las reformas laborales y la mercantilización de los servicios públicos y sociales. El segundo es el carácter declarativo de algunas de las leyes. Dos ejemplos lo muestran: la Ley 1010 no ha sido reglamentada y por lo tanto no está siendo efectiva y la Ley 1496 no contempla los factores que determinan la brecha en los salarios y, por lo tanto, no resulta operativa. Por último, la desigualdad entre hombres y mujeres en el empleo incrementa las ganancias en las industrias feminizadas, como es el caso de la floricultura, al reducir considerablemente el coste en personal. Esto puede determinar que las políticas de igualdad que incorporen las empresas se queden exclusivamente en el papel.

El Ministerio de Trabajo presenta como un instrumento clave para reducir la desigualdad en el empleo el Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género, es decir, un sello de equidad laboral. No se avanza en un mayor control público sino que se inician procesos acordes con la RSC de las compañías. Inicialmente está siendo impulsado, y financiado, por el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio de Trabajo pero la idea es que tanto la implantación como la realización del informe de auditoria sea responsabilidad exclusiva de las empresas privadas[72]. Aunque serán finalmente la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Ministerio de Trabajo y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo quienes otorguen el sello. Según Lina Arbeláez, coordinadora del Grupo de Equidad Laboral, el sello "no es un mecanismo de denuncias, es un mecanismo para concertar y realizar una política conjunta que creemos puede tener un efecto positivo a largo plazo"[73]. En definitiva, se trata de una medida que no es de carácter obligatorio y sancionador, sino que se impulsará si la compañía observa que puede tener algún tipo de ventaja competitiva en el mercado. Por último, no ejercer un eficaz control público sobre la implantación de este sello de equidad laboral puede dar lugar a que no tenga una plasmación real en las empresas.

La Personería y las oficinas que tiene el Ministerio de Trabajo en los municipios son las instituciones públicas que recogen las denuncias de las trabajadoras y trabajadores de las flores sobre los abusos patronales. Según la asesoría jurídica de la Corporación Cactus, la Personería recibe la queja y acto seguido bloquea la continuidad de la denuncia, por lo que no es un mecanismo efectivo para defender los derechos laborales. En el caso de las oficinas del Ministerio de Trabajo tampoco hay buenas referencias sobre su eficacia para proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Desde hace más de diez años el sindicato Untraflores ha presentado denuncias por las malas condiciones laborales y los impactos que tienen sobre la salud

72 Desde el inicio del Programa la auditoría va a ser efectuada por una empresa privada: el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC.

73 Entrevista realizada a Lina Arbeláez y Eliana Lizeth Rojas, coordinadora y asistente del Grupo de Equidad Laboral del Ministerio de Trabajo, en Bogotá el 17 de octubre de 2013.

de las personas empleadas. No sólo no se han acogido las reclamaciones sino que se han dado respuestas negativas.

Las afirmaciones de la municipalidad de Facatativá[74] corroboran la ausencia de garantías que ofrece el Ministerio de Trabajo: cuando Floramérica hizo despidos masivos en dicha localidad, las trabajadoras y trabajadores, al no ser escuchados por la oficina de trabajo, tuvieron que acudir a la Defensoría del Pueblo. Por último, adelantar litigios por parte del personal empleado para la defensa de sus derechos es muy costoso, muy pocas personas pueden asumir pagar a abogados y sostener procesos muy extensos en el tiempo. Una vez que se inicia una demanda, según Corpolabor y Untraflores (2013), los tribunales suelen fallar a favor de la gerencia. Es el caso de Agrícola Guacarí en el Tribunal del departamento de Cundinamarca, en el que las operarias demostraron que se les dejó de pagar el salario y las prestaciones sociales durante meses y, a pesar de ello, el juzgado determinó que el patrón no había incurrido en infracciones graves en relación a las obligaciones que contempla la ley.

La ausencia de respuesta de las instancias judiciales a las demandas impulsadas por las personas despedidas se debe, en parte, a la Ley 1116 de 2006 sobre el régimen de insolvencia, que debilitó la garantía de los derechos laborales en los cierres de empresas. Se presentan abusos en este sentido confirmadas por Jairo Buitrago, director de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente del municipio Facatativá –con elevada presencia de empresas floricultoras–: “Con la Ley 1116 las empresas pueden liquidar fácilmente y continuar con otro nombre o bien irse a Ecuador”.

74 Entrevista realizada a la municipalidad de Facatativá el 17 de octubre de 2013.

Tabla 9. Repercusión en las empresas, las trabajadoras y los municipios de la sabana de Bogotá de la evolución de la floricultura

	Empresa	Trabajadoras	Municipios
Internacionalización	- Grupos empresariales internacionales. - Entrada de IED. - Acuerdos comerciales: ventajas arancelarias y legales para el comercio internacional. - Leyes que facilitan la flexibilización y la reducción del coste laboral. - Desregulación ambiental y social. - Tecnología para el negocio global. - Formas de producción flexible.	- Creación de empleo con un alto grado de flexibilización. - Temporalidad, plena disposición de horario para la empresa, reducción de ingresos por el no pago de horas extras, festivos y liquidaciones. - Subcontratación. - Incremento del gasto en servicios públicos mercantilizados. - Elevada carga de trabajo remunerado y no remunerado.	- Dependencia para el empleo y la actividad económica de un sector orientado a la exportación. - Demanda de la población para atender los impactos sociales: desatención de niños y niñas, cuidado de trabajadores y trabajadoras enfermas. - Ausencia de ingresos fiscales. - Contaminación. - Elevada presión sobre el recurso del agua y la tierra.
Crisis	- Reducción en los beneficios por el cambio de moneda desfavorable. - Reestructuración del sector: concentración en menos empresas más grandes. - Ayuda pública: créditos ventajosos y en dólares, subvenciones, apoyo en la exportación. - Leyes que facilitan la liquidación de empresas.	- Intensificación de los ritmos de producción. - Repercusión en la salud laboral. - Exclusión de la protección social por no cotizar o no cotizar lo suficiente. - Incremento de la deslegitimación de sindicatos independientes. - Miedo al desempleo y debilidad de la organización de las trabajadoras.	- Desempleo por el cierre de empresas. - Riesgos de crisis sociales.
Implantación de sellos de calidad	- Recuperación de la credibilidad. - Desactivación de las críticas. - Apertura a nuevos mercados.	- Escasa incidencia real en los modos de producción. - Uso de agroquímicos con menor toxicidad aguda y mayores medidas de precaución. - Obras de filantropía.	- Reducción de la presión sobre los acuíferos. - Obras de filantropía.
Legislación estatal	- Programa de certificación relacionado con la igualdad: concertación y voluntariedad.	- Leyes prácticamente sin aplicación real. - Ausencia de mecanismos efectivos de denuncias y sanción.	

Fuente: Elaboración propia.

4

La lucha de las trabajadoras y ex trabajadoras por un trabajo y una vida digna: sindicatos y organizaciones sociales

El contexto social y laboral de los trabajadores y trabajadoras genera una situación de vulnerabilidad y de mayor dificultad para la defensa de sus derechos fundamentales ante el Estado y ante las empresas. Una vulnerabilidad que se multiplica en el caso de las madres cabeza de familia. Sin embargo, a pesar de estas dificultades, la organización sindical, las denuncias, las huelgas y las acciones de protesta son vías utilizadas para reivindicar sus derechos. En este apartado se quiere poner énfasis sobre la acción sindical y social de las mujeres y cómo participan en la construcción de una fuerza colectiva para la defensa de un trabajo y una vida digna. Distintos sindicatos, asociaciones y redes acompañan el proceso de conciencia de las mujeres que han trabajado en la floricultura sobre las consecuencias que han tenido en sus cuerpos, en sus hijos e hijas, en el municipio donde viven y en la propia sabana de Bogotá. A partir de esta toma de conciencia se favorece la formación y la movilización para visibilizar los impactos que tiene el monocultivo de flores; la creación de herramientas que contribuyan a la defensa de sus derechos; la reflexión conjunta y la puesta en marcha de alternativas que caminen hacia la reconfiguración de su territorio. En definitiva, buscar y experimentar otros modos de producir, de trabajar y vivir con justicia social, garantizando el cuidado y la conservación de su tierra.

4.1. La defensa de los derechos laborales: avances y dificultades

En septiembre de 2009, trabajadoras y trabajadores de la empresa Benilda tomaron las instalaciones de esta compañía y se declararon en huelga indefinida. Las personas allí empleadas, y organizadas en el sindicato Sintrabenilda, decidieron movilizarse ante el impago de salarios, cotizaciones de salud y pensiones. La huelga se extendió por 62 días, durante los cuales realizaron marchas y concentraciones frente a las oficinas de la empresa en Facatativá, hasta que finalmente consiguieron el compromiso de pago por parte de la patronal. Al año siguiente, el 7 de julio de 2010, trabajadoras y trabajadores subcontratados de la empresa Riegel Farms bloquearon la finca y acamparon a la entrada de la empresa durante 22 días para reclamar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, las dotaciones de materiales, pagos atrasados, etc. Sin organización sindical y siendo temporales subcontratados, iniciaron la protesta y consiguieron el pago de lo adeudado[75].

75 "La huelga en Benilda" *Florecer* nº 23, diciembre de 2009; "La osada acción de los temporales de Riegel: un camino a seguir", *Florecer* nº 25, octubre de 2010.

A finales del año 2010 se iniciaron las protestas de empleadas y empleados en Agrícola Guacarí y Splendor Flower, del grupo Floramérica, también por el impago de salarios y cotizaciones a la salud y las pensiones. Los sindicatos de ambas compañías, Sintraguacarí y Sintrasplendor, organizaron huelgas, la toma de las fincas y diversas protestas, a pesar de la dura represión de la policía municipal y de la propia empresa. Si bien lograron alcanzar el compromiso de pago por parte de la gerencia, aún en el año 2012, continuaban las protestas por el incumplimiento de lo que se pactó[76]. En marzo de 2012, el sindicato Asoindias protagonizó la huelga y las protestas en la empresa Flores de las Indias para exigir los pagos pendientes a las trabajadoras y trabajadores[77]. Todas estas protestas han sido realizadas y lideradas mayoritariamente por mujeres.

Sintrabenilda, Sintraguacarí, Asoindias... son algunos de los sindicatos agrupados en la Unión Nacional de Trabajadores de las Flores (Untraflores), uno de los pocos sindicatos independientes y de clase que existe en la floricultura. El sindicato estima que sólo el 1% de las trabajadoras están afiliadas a un sindicato. Dicha cifra contrasta con el dato aportado por Asocolflores elevando a un 8% el número de personas afiliadas a sindicatos, por encima de la sindicalización de otros sectores en torno al 5%[78]. La diferencia entre una y otra fuente se debe a los sindicatos patronales; cuando Untraflores habla de afiliación es a sindicatos independientes, lo que reduce significativamente la cifra de sindicalización del sector. La actual presidenta, Lydia López, y la expresidenta Aidé Silva, explican la configuración del sindicato: "se fundó en 2001 ante la creciente persecución de trabajadoras y trabajadores de Agrícola La Celestina, que pasó a ser Benilda". Según sus datos, actualmente "tienen más de 1.000 personas afiliadas, en su mayoría mujeres, un 70%"[79], porcentaje que ha ido cambiando ya que al inicio del sindicato llegaron a ser un 90%. Esperanza Lozano, sindicalista de Untraflores y miembro de Notas Obreras, afirma que van a llegar donde haga falta "para que los trabajadores nos quitemos de encima la humillación que sufrimos". Parte de las denuncias realizadas y las movilizaciones han sido sistematizadas en la revista *Florecer.* Desde marzo de 2002 hasta julio de 2012 se ha denunciado a 106 compañías floricultoras, siete empresas de servicios temporales y siete cooperativas de trabajo asociado.

76 Informativo CUT Bogotá-Cundinamarca nº 81, junio de 2011 y "Obreros de Guacarí y Splendor continúan batallando contra atropellos de los Nannetti", *Florecer* nº 26, julio de 2012.

77 "Victoriosamente concluyó la huelga en Flores de las Indias", *Florecer* nº 26, julio de 2012.

78 Entrevista realizada a Katheryn Mejia, Directora de Desarrollo Social de Asocolflores, en Bogotá el 15 de abril de 2013.

79 Entrevista realizada a Lydia López, Aidé Silva y Esperanza Lozano pertenecientes al sindicato Untraflores, en Facatativá el 16 de abril de 2013.

Tabla 10. Compañías relacionadas con la industria de las flores denunciadas en la revista *Florecer* del sindicato Untraflores

Empresas de las flores denunciadas			
Benilda Dole Splendor Flower (Dole) Flores El Rosal (Dole) La Fragancia (Dole) Floramérica (Dole) El Corzo (Dole) Flores El Cóndor Jardines de los Andes Altamizal (Jardines de los Andes) Falcon Farms Torre Molino (Falcon Farms) Flores Luisa Farms (Falcon Farms) Flores Ipanema Flores Gaymaral (Flores Ipanema) Flores Violeta Flores Prisma Kimbaya Flores Suesca Tania Kamila Flores El Zorro Tag Flower Flores Las Palmas Indoagrícola La Escuadra Flores Milonga Flores Aurora Flores Dulce María	Grupo Chía Pardo Carrizosa Navas (Grupo Chía) Flores La Mana (Grupo Chía) Grupo Florexpo (Grupo Chía) Flores del Hato (Grupo Chía) Flores Calima (Grupo Chía) Flores El Canelón (Grupo Chía) Coco Farms (Grupo Chía) Flores Timana Flores Bacatá Isla Azul Coflexpo Pétalos de Colombia Agrícola Circasia Flores La Conejera Flores El Redil Bouquets de Colombia Flores Macondo Flores Casupa Agrícola Cardenal Flores El Tucán Flores Queens Flores San Juan	Elite Flower Tibar Wesmax Cienfuegos La Vereda Novaterra SBTalee Rose Collection Flores del Campo Manare Parker Megaflor Flores de la Sabana Fantasy Flower RDP Floral Colombia Flores Otilia Flores San Luis Bioflora Rosas de Sopó Flores Guacarí Flores El Rebaño Flores La Aldea Flores Eclipse Las Mercedes Flores Valentina Flores Las Indias Flores Sport Flores Tivitama Flores Suniday Agrícola Altiplano	Colibrí Flowers (Grupo 8) Inverpalmas (Grupo 8) Flores Aposentos (Grupo 8) Flores de la Vega Senda Brava Agropecuaria Sierra Loma Agrícola Papagayo Flores Petaluma Agrícola la Montaña Agrícola El Retiro Flores Pueblo Viejo Flores Camino Real Flores Selecta Tropical Flores La Vereda Flores Valdaya Flores Santa Catalina Flores Santa Ana Flores La Unión Flores Britania Flores La Isla Riegel Farms Flores Los Manzanos Best Farms Florenal Flores Tiva Iturrama
Empresas de servicios temporales			
Asistencia Laboral Laboremos Operativos	Activos Serviola	Proyectar Empleando	Tempoacción Futemp
Cooperativas de trabajo asociado			
ATAL Acción Integral	TEA Cootraservi	Sembrando Futuro Cootempo	Servirecursos

Fuente: *Florecer* nº 1, marzo de 2002 – nº25, julio de 2012.

La baja afiliación sindical es el resultado de las condiciones en el sector, que paralizan a las mujeres trabajadoras en la defensa de sus derechos laborales. Las reformas laborales que han incrementado la precariedad en el trabajo, las políticas antisindicales, el reducido número de sindicatos independientes, la ausencia de supervisión estatal y de un control más estricto sobre la vulneración de los derechos de trabajadoras y trabajadores. Todo ello otorga una gran libertad e impunidad cuando el empresariado desarrolla prácticas de explotación laboral. Y, bajo la misma lógica, generan una elevada desprotección que se traduce en miedo a una sanción y al despido. Según la Corporación Cactus (2011), ese miedo refuerza una cultura del

silencio y la búsqueda de soluciones a nivel individual reflejadas en la poca cultura organizativa y los bajos niveles de participación de trabajadoras en los sindicatos.

La subcontratación ha sido calificada como una de las principales barreras a la organización sindical a través de la erosión del sentido de pertenencia a la empresa y la creación de divisiones entre el personal contratado directamente y el subcontratado que es visto como un competidor que presiona a la baja las condiciones laborales (De Vicente, 2013). Otra barrera que tienen que salvar las organizaciones sindicales son las prácticas de persecución sindical por parte de las empresas mediante "el despido de quienes tienen iniciativas organizativas, el uso de listas de señalamiento para que no puedan ingresar a otras empresas, el aislamiento, los intentos de eliminar el fuero sindical o la sobrecarga laboral"[80] dice Untraflores. Por otro lado, las gerencias han utilizado la estrategia de acusar a los sindicatos de la quiebra de las empresas para desprestigiarlos; como afirma Aidé Silva: "Ellos utilizan eso, que los sindicatos acaban con la empresa, dicen *esa empresa está cerrada porque tenía sindicato*".

Las políticas antisindicales quedan reflejada en una encuesta reciente[81] con los siguientes datos: sólo un 20% de las personas entrevistadas considera que la empresa respetaría la iniciativa de crear una organización sindical. En cambio, el 58% de las trabajadoras y trabajadores encuestados cree que la patronal pondría en práctica medidas como la amenaza o directamente el despido.

July González, directora del Departamento Mujer de la CUT Bogotá-Cundinamarca, resume en pocas palabras las dificultades señaladas: "Hay muchos costes personales en la actividad de una mujer sindicalista, hay mucho reproche por dedicar tiempo a la actividad política y no a la familia. Es una actividad, además, estigmatizada. Hay que asumir los riesgos que conlleva en Colombia: persecución, criminalización, señalamiento como responsables del cierre de empresas y del desempleo..." [82]

Con todo, las mujeres que están organizadas en sindicatos o en otro tipo de colectivos siguen trabajando para fortalecer los procesos de defensa de los derechos laborales y visibilizar que mediante la acción colectiva se consigue el empoderamiento, la protección y la seguridad necesaria para vencer el miedo y movilizarse para exigir un trato justo y digno en el trabajo.

80 Entrevista realizada a Lydia López, Aidé Silva y Esperanza Lozano pertenecientes al sindicato Untraflores, en Facatativá el 16 de abril de 2013.

81 La encuesta forma parte del estudio coordinado por Ricardo Zamudio (2013) y tenía por objeto conocer las prácticas laborales de empresas certificadas por el sello Rainforest Alliance. Para ello realiza una encuesta a 54 mujeres y 35 hombres trabajadores de la floricultura.

82 Entrevista realizada a July González, directora del Departamento Mujer de la CUT Bogotá-Cundinamarca, en Bogotá el 16 de octubre de 2013.

4.2. Organizaciones sociales y redes para la defensa de sus derechos y la construcción de alternativas

El 14 de febrero, San Valentín, cuando las fincas productoras de flores están en temporada alta, cuando se concentran las ventas para la exportación y cuando se reproducen con mayor intensidad las largas jornadas de trabajo, la Corporación Cactus creó el día de las trabajadoras y trabajadores de las flores. El primer año que se realizó fue en 2001 y tenía el objetivo de visibilizar fuera de la sabana de Bogotá a las personas que trabajaban en la floricultura, que las operarias y operarios reconocieran su aporte en este sector y que se conocieran sus historias de vida. Esta fecha emblemática ha sido adoptada como un día de movilización por diversas organizaciones sociales y sindicales colombianas y, posteriormente, se adoptó por otros países como Ecuador, Austria e Inglaterra. De ahí que se estableciera como el día internacional de los trabajadores y trabajadoras de las flores.

Cuadro 6. ¿A qué huelen las flores?

Llega el Día de San Valentín, una jornada para celebrar el amor por imperativo comercial, siguiendo los dictados de la publicidad y los escaparates. Un regalo recurrente en esta fecha son las flores, símbolo del romanticismo más clásico. No es casual que también hoy se celebre el Día Internacional de los Trabajadores y Trabajadoras de las Flores.

Usar el plural femenino en este caso no sólo es por corrección política: el 60% por ciento de las personas contratadas en el sector en Colombia son mujeres. Ellas son más delicadas, tienen más paciencia para cultivar y cosechar algo tan frágil como las flores. Esa es la explicación oficial de los empresarios.

Varios estudios apuntan a otras razones más crudas. En la mayoría de los casos se trata de mujeres cabeza de familia, sin cualificación ni otras posibilidades de empleo que realizan jornadas agotadoras y largas, que pueden superar las doce horas durante estos días.

Y es que las flores huelen a trabajo en cadena y producción en serie, muy lejos de imágenes idílicas y primaverales. Las operarias siembran, guían, deshierban, riegan, abonan, podan, desbotonan, seleccionan, clasifican, ordenan en ramos de forma mecánica y repetitiva. Ocurre en Colombia, segundo exportador del mundo de flores, pero también en Kenia, Ecuador o Zimbabue.

No llevan etiquetas de origen, como los pantalones o las camisetas, pero las rosas y los claveles también son un producto con aroma a globalización y deslocalización. Grandes redes transnacionales controlan desde los invernaderos hasta el transporte a las floristerías.

La producción en los invernaderos está al servicio de lo que dicten los comercios de Europa y Estados Unidos. Y si hace falta, se cambian continuamente los turnos, se subcontrata y se adelgaza la plantilla para ser más rentable. Las operarias de las flores llegan a armar 500 tallos por hora y cortar miles de flores en un día.

Los modelos de trabajo se adaptan a la demanda, con turnos de trabajo cambiantes, subcontrataciones y concentración en las actividades netamente productivos. En la Sabana de Bogotá, donde investiga la organización Cactus, la intensidad del ritmo de trabajo y el uso repetitivo de las tijeras

ocasiona serias enfermedades musculares. En Holanda, líder indiscutible de negocio floral, solo el 6% del personal está sindicado. Son mayoritariamente inmigrantes, como ocurre también en las plantaciones de California, por poner otro ejemplo.

Si hoy le regalan flores, quizás le llegue el olor de conceptos tan poco sentimentales como el acaparamiento de tierras y la explotación de recursos. Agua y tierra destinados a la producción de alimentos pasan a ser grandes extensiones de capullos a golpe de agroquímicos. Y cuando coloque el ramo es posible que la nariz le traicione con una fragancia a gasolina. Y es que son incontables los litros empleados para transportar las flores de un continente a otro para llegar hasta su jarrón.

Erika González y Anxela Iglesias. Publicado en *El País*, el 14 de febrero de 2014

En Colombia, las actividades del día de los trabajadores y trabajadoras de las flores van desde la realización de actos culturales hasta la concentración de trabajadoras frente a la sede de Asocolflores. Así ocurrió en 2006, en una movilización liderada por Untraflores y en la realización del "Encuentro de mujeres retratando nuestra historia" organizado por la Asociación Herrera. También se conmemoran fechas como es el 8 de marzo, día de la mujer trabajadora y el 1 de mayo, día internacional del trabajo. Se pone en evidencia así que no están sólo los sindicatos sino que existen numerosas organizaciones sociales que buscan, desde lo colectivo, maneras para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y extrabajadoras de las flores, así como denunciar los abusos de este sector empresarial. Las personas que han dejado su empleo en los invernaderos son muy valiosas en la conformación de colectivos sociales porque se organizan con el objetivo de construir una realidad diferente a la que han vivido. Este es el caso de la Asociación Herrera, que está integrada fundamentalmente por extrabajadoras de las flores. Patricia Veloza forma parte de esta asociación y cuenta cómo algunas mujeres, una vez que dejan el empleo en la floricultura, toman conciencia de su realidad.

Cuadro 7. Entrevista a Patricia Veloza y Nelly Guevara de la Asociación Herrera (Madrid)

En la casa de la Asociación Herrera, situada en Madrid, están Patricia Veloza y Nelly Guevara. Después de visitar el patio donde tienen un pequeño y bien aprovechado huerto ecológico, ambas explican el trabajo que hacen en el colectivo.

En el campo de los derechos humanos trabajamos fundamentalmente con mujeres trabajadoras y extrabajadoras de las flores. Encontramos ese sujeto, la extrabajadora, porque cuando hicimos la convocatoria (al Encuentro de mujeres retratando nuestra historia) para que vinieran las mujeres, vinieron sindicalistas y amas de casa, no sólo las trabajadoras sino que también vinieron muchas extrabajadoras. Porque siendo trabajadoras, con esas jornadas tan largas y extenuantes, no tienen

83 Entrevista realizada a Patricia Veloza y Nelly Guevara pertenecientes a la Asociación Herrera, en Madrid, el 16 de abril de 2013

tiempo para nada, no tienen tiempo para sus hijos e hijas, ¡cómo lo van a tener para organizarse! Entonces llegaron muchas extrabajadoras y fue algo muy bonito porque decían "yo quiero hacer algo para que no siga pasando lo que viven mis compañeras que se quedaron en el cultivo". Cuando las mujeres están en el cultivo no se dan cuenta de todo lo que pasa, no tienen esa dimensión amplia de la explotación que sufren. En el momento que salen, de pronto se organizan y van a las jornadas de formación. Entonces se indignan, dicen "yo les di mi juventud, mis hijos... todo y, ¿para qué?" Piensan por sus compañeras y por sus hijos. Son mujeres mayores que tienen los efectos de la floricultura en su cuerpo. Tienen el (síndrome) del manguito rotador, problemas de columna, pieles manchadas... Ellas tienen muchísimo conocimiento del sector y eso nos aporta mucho a la escuela y a las mujeres que van llegando (...).

Decidimos encontrarnos con la Red de Mujeres de la Sabana, que es un proceso que lleva 2 años trabajando. Y nos dimos cuenta que no estábamos solas, que muchas mujeres de la sabana estaban pasando por la misma situación y que son mujeres que querían hacer proyectos con sus comunidades. En un encuentro que tuvimos con la Red en San Antonio de Tequendama vinieron experiencias distintas y hablaron de proyectos de soberanía alimentaria como una alternativa a la floricultura. Entonces decidimos empezar a hacer proyectos en este campo (...).

Trabajamos el eje de memoria con jóvenes (...) Muchos de ellos se reconocen como hijos e hijas de trabajadoras de flores. E incluso somos trabajadores ocasionales. No hay más opciones laborales, cuando se les empieza a dar un espacio con el tema de la floricultura se ven muy tocados porque es una problemática de su casa. No hay nadie en Madrid que no tenga algo que ver con las flores, o su padre, o su madre. Madrid es el principal productor y exportador de flores a nivel nacional y esa problemática desplazó los cultivos limpios, de alimentos que había, convirtió a los campesinos en obreros de las empresas.

A nivel social son mujeres –operarias de las flores– que tienen poco tiempo, tienen sólo vida laboral. Desde los hijos se ve el abandono en temporada alta. Entran a las 6 de la mañana y no saben a la hora a la que salen, las seis, siete, diez, doce o tres de la mañana. Son cosas absurdas porque si saben que en esas temporadas hay mucha producción por qué no ponen más turnos. Hay opciones para mejorar las condiciones pero no lo hacen porque sólo piensan en los beneficios. Por ejemplo, las mujeres que tienen alguna secuela física podían hacer algunas labores sentadas, pero no.

Con la crisis el discurso empresarial dice que la empresa es también de los trabajadores y las trabajadoras y realmente la sienten como propia y al final para qué, para que las echen sin derechos. Para que les paguen los salarios es una pelea, para que les den la liquidación es una pelea... es una pelea para todo. Y siempre la legislación está a favor del empresario.

Somos conscientes que generan muchísimo empleo pero para nosotras lo ideal es que no existiera la floricultura, porque eso es exportar nuestra riqueza, en los tallos se exporta nuestra agua, se llevan el agua de la sabana. Todo lo que sea monocultivo genera que el territorio no sea para la población, nosotros no comemos flores. Lo ideal sería que existiera otro tipo de economía que respetara el medio ambiente y las relaciones humanas.

> La idea es conseguir un terreno propio como organización donde podamos cultivar autónomamente. También para poder discutir la cuestión de la tenencia de la tierra, de por qué las mujeres no podemos tener la tierra... todo eso son las discusiones que tenemos aquí. Tenemos la idea es que esos proyectos sean autosostenibles pero faltan muchas cosas, porque también nos tenemos que formar. Es también una alternativa para que las actuales trabajadoras se concienticen y se den cuenta de que las flores no es trabajo, sino que hay empleo que se puede hacer sin exponer tanto la salud física y sentimental. No es sólo para mujeres extrabajadoras y trabajadoras de flores sino para todas las que quieran una autonomía, que no dependan de un salario ni de un marido.

La formación y el acompañamiento jurídico son estrategias que cobran importancia de cara a favorecer el reconocimiento del grado de explotación que sufren las trabajadoras y trabajadores. Desde 1995 la Corporación Cactus desarrolla estos ejes junto a la promoción de campañas de denuncia internacional y la investigación sobre las consecuencias sociales, laborales y ambientales de estos cultivos. A su vez, la Corporación Cactus se articula con otras organizaciones en redes para la movilización e incidencia política en defensa del territorio y los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. El objetivo es crear espacios para exigir el cumplimiento de los derechos frente a la violencia física, emocional y económica que sufren sobre todo las mujeres de la sabana de Bogotá, así como la construcción de alternativas solidarias y emancipadoras (Corporación Cactus, 2012). Y con este fin se ha construido la Red Popular de Mujeres de la Sabana de Bogotá, integrada por colectivos de mujeres de diferentes municipios de la sabana[84], que genera espacios de encuentro para recoger sus propuestas y auellas de otros sectores sociales, para cuestionar el modelo de desarrollo impuesto en su región. Consideran que el monocultivo de flores para la exportación ha destruido su territorio, ha desplazado la producción de alimentos y conlleva una gran injusticia social y desigualdad para las mujeres.

Propuestas frente al modelo laboral y productivo impuesto

Las organizaciones sociales y sindicales, en su lucha por la defensa de los derechos laborales y por una vida digna, han ido construyendo propuestas que tienen como objetivo revertir los impactos generados por la floricultura en dos planos: la explotación laboral y la inviabilidad ambiental y social del modelo de desarrollo de la sabana de Bogotá.

La publicación de la Corporación Cactus *Flores colombianas: Entre el amor y el odio* expone cuáles son los cambios necesarios en el ámbito laboral de la producción de flores. Dichos cambios son propuestos tanto por las trabajadoras y trabajadores entrevistados como por el equipo de investigación.

84 La Red Popular de Mujeres de la Sabana de Bogotá está integrada por las siguientes organizaciones: Lazos de mujeres unidas por la equidad –municipio de Tocancipá–, Voces de Mujeres –Zipaquirá–, Mujeres de Manablanca –Facatativá–, Fuerza Femenina Popular –Funzá–, Asoquinua –Tenjo–, Manos Unidas, Asoquimad, Asociación Herrera –Madrid– y Cactus –Bogotá–.

En el caso del personal empleado exigían como prioritario:

- Reducir la carga laboral y establecer objetivos de producción razonables y compatibles con la salud ocupacional.
- La promoción de ambientes laborales sanos y respetuosos.
- El reconocimiento del obrero/a como el inicio en el proceso productivo.
- Establecer un mayor control sobre las fumigaciones así como incrementar el uso de métodos biológicos y orgánicos.
- Promover la participación de trabajadores y trabajadoras.

También son reclamados otros cambios, aunque en las entrevistas de la citada publicación aparecían con menor intensidad. Estos son: la concesión de permisos para el uso de servicios de la salud y el respeto a situaciones especiales de salud de las operarias y operarios; garantizar la seguridad del salario y una mejora del mismo; garantizar el pago de las prestaciones sociales; organizar el trabajo y las responsabilidades evitando las actividades repetitivas y realizando la rotación de tareas; implementar la salud ocupacional como política integral de las empresas; etc.

A su vez, el equipo de la Corporación Cactus que realizaba el informe describía como propuestas necesarias para las trabajadoras, trabajadores y sus organizaciones la necesidad de promover espacios de formación. Especialmente con el objetivo de generar en ellas y ellos una cultura de la observación y el seguimiento de lo que sucede en las empresas; con una mirada más atenta sobre la equidad de género, con todo lo que ocurre en el mundo reproductivo y la “doble presencia”. Señalan la importancia de promover la vinculación de las personas empleadas con las organizaciones sindicales, como también establecer el diálogo y la articulación entre las diferentes expresiones organizativas para lograr un enfoque de la lucha más integral entre el mundo laboral, la salud, la esfera de la reproducción social, etc. Y consideran importante la sindicalización para afrontar el miedo a reivindicar los derechos laborales, así como para incrementar el empoderamiento, la protección y la seguridad.

Las organizaciones sindicales, por su parte, también priorizan la creación de espacios para participar en procesos de formación donde compartir experiencias, fortalecer conocimientos y habilidades. Las estrategias que estos colectivos plantean se basan en establecer primero espacios de diálogo con la gerencia y, en el caso de que la negociación no de resultado, se ponen en marcha acciones de presión y se usa la vía judicial para la defensa de sus derechos.

Las reivindicaciones y propuestas para la mejora de las condiciones laborales en la floricultura se completan, desde una visión más global, con el cuestionamiento del modelo de desarrollo de la región. Es decir, con el cuestionamiento de la existencia de la propia floricultura. Así por un lado, y como medida transitoria, se exige que se garanticen los derechos laborales para un trabajo decente en las fincas de producción de flores. Y por otro lado, se analiza la inviabilidad del modelo y la necesidad de crear experiencias que aborden la necesaria transición a otros

sistemas de producción, de trabajo y de vida. Porque los problemas que están padeciendo las mayorías sociales de la sabana de Bogotá tienen mucho que ver con la priorización de los procesos de urbanización acelerada, la construcción de zonas francas y parques industriales y los monocultivos para la exportación, como es el caso de las flores.

Huerto ecológico en la casa de la Asociación Herrera

Frente a la ausencia de alternativas laborales para estas mujeres y hombres, reflexionan sobre qué otros modelos de desarrollo se pueden impulsar y qué otras propuestas laborales pueden existir. Han pasado de la reflexión a la práctica y han iniciado proyectos autogestionados de economía e intercambio solidario relacionadas con la soberanía alimentaria. En el *Informe sobre la situación del Derecho a la Alimentación Adecuada en la Sabana de Bogotá* (Corporación Cactus, 2012b) señalan cómo en los municipios de Tocancipá y Facatativá –con alta presencia de cultivos de flores– los grupos de mujeres son quiénes están organizando de forma más visible la creación de procesos encaminados a la soberanía alimentaria. En Facatativá a través del Grupo de Mujeres de Manablanca quiénes han empezado a implantar la agricultura urbana por la necesidad de obtener alimentos más baratos y de mejor calidad. En el centro educativo Manablanca se está fomentando proyectos de investigación académica sobre la soberania alimentaria y prácticas agroecológicas como huertas escolares. En el otro municipio, Tocancipá, el colectivo Lazos de Mujeres Unidas por la Equidad plantean la necesidad de articularse con los gobiernos municipales para desarrollar jornadas de capacitación dirigidos a las personas responsables de restaurantes escolares, generar alianzas con los colegios y las juntas de acción comunal para difundir una campaña por el Derecho a la Alimentación.

Si bien todavía están en un periodo incipiente y no son autosostenibles, sí representan una herramienta para la formación en otro tipo de relaciones laborales basadas en el trabajo común y en otras relaciones económicas que no sean exclusivamente monetarias. Sin duda, estos pasos son imprescindibles para ir construyendo modelos alternativos que desplacen la centralidad de los intereses del capital y, en su lugar, se sitúen la justicia social, la equidad y la protección del territorio.

Tal y como refleja el documento *Las mujeres populares de la sabana de Bogotá vamos a recuperar nuestro territorio*[85], estas mujeres se identifican como "sujetos políticas de derechos que hemos decidido enfrentar así al sistema actual en crisis, donde mujeres, indígenas, afrodescendientes, niñas y niños no importamos". Y dejan claro qué hoja de ruta han elegido: "Unimos nuestras voces a las que rechazan la injusticia como regla para decir que recuperaremos cada centímetro de nuestra tierra para volver a sembrar en ella la solidaridad y la esperanza. Nuestra voluntad es inquebrantable, aceptamos este desafío desde y para la vida. Queremos una sabana libre para volver a producir alimentos, para trabajar, vivir y soñar. Sin la voz de las mujeres otra Sabana no es posible".

85 "Las mujeres populares de la Sabana de Bogotá vamos a recuperar nuestro territorio", *Red de Mujeres de la Sabana*, 28 de julio de 2012.

Bibliografía

Aristizabal, A.F. (2010): "Efectos de los Plaguicidas: Una visión desde la biología molecular", *UDCA vol. 4, nº 1*, Bogotá.

Asocolflores (2013): *Boletín económico*, Dirección de Asuntos Económicos, Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, Bogotá.

Asocolflores (2010): *Global Reporting Initiative del sector floricultor colombiano asociado en Asocolflores. Una apuesta por la sostenibilidad*, Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, Bogotá.

Asocolflores (2009): *Reporte GRI (Global Reporting Initiative). Una apuesta por la sostenibilidad del sector floricultor colombiano asociado en Asocolflores*, Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, Bogotá.

Corporación Cactus (2012): "Una experiencia para compartir" *Mujeres y tratados de libre comercio Revista Cactus* nº 28, Corporación Cactus, Bogotá.

(2012b): *Informe sobre el Derecho a la Alimentación en la Sabana de Bogotá*, Corporación Cactus, Bogotá.

(2011): *Flores colombianas: entre el amor y el odio. Subjetividad y factores psicosociales intralaborales*, Corporación Cactus e Instituto Salud y Trabajo (ISAT) extralaborales e individuales en trabajadoras y trabajadores florícolas de la Sabana de Bogotá, Bogotá.

(2011b): "El no tan incierto futuro de la floricultura", *¿Qué será de la sabana? Revista Cactus* nº 27, Corporación Cactus, Bogotá.

Castro Romero, V.N. (2008): *Colombia: Los trabajos de las mujeres en la floricultura*, Red Internacional de Género y Comercio-Capítulo Latinoamericano, International Developmet Research Centre, Centre de recherches pour le dèveloppement international, Bogotá.

Corpolabor y Untraflores (2013): *Situación de los trabajadores de las flores en Colombia*, Corporación para la Defensa de los Derechos laborales y de la Mujer Trabajadora – Corpolabor y Unión Nacional de Trabajadores de las Flores – Untraflores, Bogotá.

De la Fuente Lavín, M. (2013): "Algunas cuestiones sobre el impacto de las empresas transnacionales: fiscalidad, deslocalizaciones y calidad del empleo" en Hernández Zubizarreta, J., de la Fuente Lavín, M., De Vicente, A. e Irurzun Ugalde, K. (coord.): *Empresas transnacionales*

en América Latina: Análisis y propuestas del movimiento social y sindical, UPV/EHU, Hegoa y OMAL, Bilbao.

De Vicente Arias, A. (2013): "Subcontratación laboral, empresa transnacional y acción sindical", en Hernández Zubizarreta, J., de la Fuente Lavín, M., De Vicente, A. e Irurzun Ugalde, K. (coord.): *Empresas transnacionales en América Latina: Análisis y propuestas del movimiento social y sindical*, UPV/EHU, Hegoa y OMAL, Bilbao.

Farné, S. y Rodríguez, D.A. (2013): "¿Bajar los impuestos al trabajo genera empleo? Ley 1607 de 2012 de Reforma Tributaria en Colombia" *Cuadernos de Trabajo 14*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Fenalco (2013): "Sector flores", *Boletín Económico Sectorial nº 13*, Medellín.

Fernández, M. D.; Thompson, R. B.; Bonachela, S.; Gallardo, M.; Granados, M. R. (2012): "Uso del agua de riego en los cultivos en invernadero", *Cuadernos de Estudios Agroalimentarios* vol. 03.

Fiscalía General de la Nación (2012): *Informe de Gestión 2011.*

Friedemann Sánchez, G (2008): *Ensamblar flores y cultivar hogares: Trabajo y género en Colombia*, ICANH, Bogotá.

Fundes (2001):*Guía de Buenas Prácticas para el Sector Textiles*, Fundes y el Ministerio de Medio Ambiente de Colombia, Bogotá.

Garzón Hernández, N y Pedraza, Z. (2013): *Subjetividad y flexibilización laboral: la biopolítica del mercado en la vida de las operarias del cultivo*, Tesis de grado, Universidad de los Andes, Bogotá.

Gómez Velásquez, C.E. y García Gutiérrez, C.E. (2007): "Floriculturas en el oriente antioqueño", *Ensayos laborales* nº 16, Escuela Nacional Sindical, Medellín.

Herrera Valencia, B (2002): "Globalización, reforma laboral y empleo: balance de los noventa", *Revista Opera*, año/vol. 2, Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Laverde Romero, A., Medina Gómez, L.R. y Oñate Rodríguez, A.R. (2010): *Impactos de la crisis económica al sector floricultor en Colombia. Etapa I, Madrid, Cundinamarca*, Universidad Santo Tomás, Bogotá.

Montañez Gómez, G., Arcila Niño, O. y Pacheco Giraldo, J.C. (1992): *¿Hacia donde va la sabana de Bogotá? Modernización, Conflicto, Ambiente y Sociedad*, Universidad Nacional de Colombia Centro de Estudios Sociales CES y Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Regional Bogotá – Cundinamarca, Bogotá.

Niño Santamaria, D.M. y Morales Morales, S.M. (2008): *Identificación de los elementos de gestión para el manejo sostenible del agua subterránea en la parte central del Valle de Tenjo*, Universidad de La Salle, Bogotá.

No te comas el mundo (2006): *Las raíces de las flores. Las deudas y los impactos de la floricultura en Colombia*, Acción Ecológica, Observatorio de la Deuda en la Globalización, Veterinarios sin Fronteras, Xarxa de Consum Solidari, Censat Agua Viva-Colombia, Barcelona.

Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2005): "Mitos y Realidades de la Reforma Laboral Colombiana. La Ley 789 Dos Años Después", *Cuadernos de trabajo* 6, Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Oidhaco (2013): *Mujeres en Colombia*, Oidhaco y Sisma Mujer, Bruselas

Páez Sepúlveda, O. (2011): *La realidad bajo los invernaderos. Informe sobre la floricultura colombiana*, Corporación Cactus, Bogotá.

Páez Sepúlveda, O. (2009): *Informe sobre la floricultura colombiana 2008. Condiciones laborales y la crisis del sector*, Corporación Cactus, Bogotá.

Pascual Rodríguez, M. (2012): "Ecofeminismo", en Hernández Zubizarreta, J. González, E. y Ramiro, P. (eds.), *Diccionario crítico de empresas transnacionales. Claves para enfrentar el poder de las grandes corporaciones*, Icaria, Barcelona.

Ramiro, P., González, E., Pérez, S.M. y Garay, A. (2013): "Las empresas transnacionales en América Latina: impactos socioecológicos y resistencias" en Ugalde Zubiri, A. (coord.): *América Latina en la turbulencia global: oportunidades, amenazas y desafíos*, GEALC/LAKIT y UPV/EHU, Bilbao.

Rangel, L. (2003): "Funcionalidad del trabajo de las mujeres en la producción de flores para exportación" en León, M. (comp.): *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, Veraz Comunicação, Porto Alegre.

Reina, M. (dtor) (2008): *El sector floricultor frente a la revaluación: situación actual y alternativas de política*, Fundación para la educación superior y el Desarrollo, Bogotá.

Romero, M. y Ramiro, P. (2012): *Pobreza 2.0. Empresas, estados y ONGD ante la privatización de la cooperación al desarrollo*, Icaria, Barcelona.

Sierra, C.P. (2003): "Mirada comparativa a la floricultura en América Latina", en Sierra, C.P. (ed.), *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*, Corporación Cactus, Terre des Hommes, Bogotá.

Valero, E. y Camacho, K. (2006): "El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor", *Innovar* vol.16 nº 27.

Vargas-Monroy, L. (2011): *Gubernamentalidad, globalización y mujeres trabajadoras en la industria de flor cortada en Colombia: un análisis poscolonial/feminista*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Vargas Torres, M.C. (2013): "Esbozo histórico de la floricultura en la Sabana de Bogotá", Proyecto de investigación *Condiciones socioeconómicas de los trabajadores de la floricultura en la Sabana de Bogotá,* Facultad de Sociología de la Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá.

Vargas Torres, M.C. (2013b): "Afectación de la salud de los trabajadores de la floricultura en la Sabana de Bogotá", Proyecto de investigación *Condiciones socioeconómicas de los trabajadores de la floricultura en la Sabana de Bogotá,* Facultad de Sociología de la Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá.

VÁSQUEZ FERNÁNDEZ, H. (coord.) (2013): *Informe Nacional de Trabajo Decente, 2012*, Ediciones Escuela Nacional Sindical, Medellín.

VELÁSQUEZ, M. (1988): "Jornadas del natalicio de María Cano. III Parte: Tertulia sobre *María Cano, la mujer*", pg. 95, en ZULETA RUIZ, L. (recop.), *María Cano Márquez. Flor del Trabajo y Semilla de la Esperanza. Memorias de su Centenario*, Instituto Popular de Capacitación, Escuela Nacional Sindical, Instituto Nacional Sindical, Centro de Investigación y Educación Popular e Instituto María Cano, Medellín.

WAR ON WANT, CORPORACIÓN CACTUS (2007): *Amargo florecer. El costo humano de la venta de flores en los supermercados británicos*, War on Want, Londres.

ZAMUDIO, R. (coord.) (por publicar): *Estudio sobre el componente laboral del sello Rainforest Alliance Certified en empresas floricultoras colombianas*, Corporación Cactus, Bogotá.

ZULETA RUIZ, L. (recop.) (1988): *María Cano Márquez. Flor del Trabajo y Semilla de la Esperanza. Memorias de su Centenario*, Instituto Popular de Capacitación, Escuela Nacional Sindical, Instituto Nacional Sindical, Centro de Investigación y Educación Popular e Instituto María Cano, Medellín.

En Colombia, en el interior de los invernaderos de flores y de las salas donde éstas se clasifican y preparan para su exportación, principalmente a Estados Unidos, se producen condiciones de explotación laboral y vulnerabilidad social. A la vez, tanto dentro como fuera de las empresas, también se reproducen procesos organizativos sindicales y sociales que enfrentan esta realidad, reivindican mejoras en sus condiciones laborales y se movilizan para defender los derechos de las trabajadoras. Cuestionan, en definitiva, el modelo agroexportador impuesto en su región y construyen colectivamente alternativas que permitan un trabajo y una vida dignas.