

COMERCIO, GÉNERO Y EQUIDAD EN AMÉRICA LATINA:
GENERANDO CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN POLÍTICA

Colombia: Los trabajos de las Mujeres en la Floricultura

Vivian Nayibe Castro Romero

Red Internacional de Género y Comercio
Capítulo Latinoamericano



COMERCIO, GÉNERO Y EQUIDAD EN AMÉRICA LATINA: GENERANDO CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN POLÍTICA

COLOMBIA: LOS TRABAJOS DE LAS MUJERES EN LA FLORICULTURA

**Aproximación a las Relaciones Entre el Empleo y el Trabajo no Remunerado de las
Trabajadoras de las Flores en la Sabana de Bogotá.**

Setiembre, 2008

Vivian Nayibe Castro Romero¹



¹ Vivian Nayibe Castro Romero, Socióloga. Ms. Estudios de Género. Universidad Nacional de Colombia
Coordinadora: Patricia Stella Jaramillo Guerra. Socióloga Profesora Asociada Universidad Nacional de Colombia.
Responsable Punto Focal IGTN

PRESENTACIÓN

Los nuevos patrones de comercio internacional y las políticas comerciales ¿han contribuido a promover relaciones de género más equitativas en el ámbito público y privado? Con esta pregunta se abre el proyecto de investigación “*Comercio, género y equidad en América Latina: conocimiento para la acción política*” del Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Género y Comercio. El mismo se ha venido desarrollando desde 2006, con el apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá (IDRC).

En la primera fase de la investigación se realizó un abordaje de las relaciones de género en dos grandes áreas: el comercio internacional y el mercado de trabajo, por un lado y la economía del cuidado, por otro.

En esta segunda fase del proyecto se desarrollaron estudios de caso para analizar las conexiones entre el comercio internacional, el desarrollo de un sector exitoso en sus exportaciones, sus efectos sobre el empleo y la división sexual del trabajo en las empresas (o emprendimientos productivos) y en los hogares. Para cada sector seleccionado en cada estudio de caso se estudiaron los distintos componentes de la cadena productiva. Los estudios se desarrollaron en Argentina, Chile, Colombia y Uruguay.

Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Género y Comercio

Índice

Introducción	4
La floricultura en Colombia	5
Generalidades del Sector	8
Las mujeres trabajadoras de la industria de las flores	13
Condiciones Laborales en el Sector	16
El Trabajo de Reproducción no Remunerado de las Mujeres	22
Reflexiones Finales	28
Bibliografía	30
Anexo 1.	33
Anexo 2.	34
Anexo 3.	37

Introducción

El presente documento sintetiza los resultados del segundo bloque de la investigación: Comercio, Género y Equidad en América Latina, Generando Conocimiento para la Acción Política. Fue realizado con base en la recopilación de fuentes secundarias sobre el sector floricultor, y con información primaria suministrada por personas vinculadas a las ONG's² que realizan actividades con trabajadoras y trabajadores de la floricultura. La información primaria se obtuvo mediante entrevistas y taller focal que acopió las experiencias de trabajadoras y ex -trabajadoras de cultivos de flores de la Sabana de Bogotá, de los municipios de Tocancipá³, Zipaquirá y Madrid. Así mismo, el sector empresarial fue abordado mediante una entrevista en profundidad realizada a la Directora del área social del gremio floricultor, Asocolflores.

El permanente apoyo proporcionado por la Corporación Cactus⁴ para la realización de este trabajo, dio lugar a contar con valiosa información producida por la institución a través de sus actividades relacionadas con la floricultura, además por su intermediación para la realización de las entrevistas y la realización del grupo focal señalado.

El documento se divide en dos partes: en la primera se señalan generalidades de la floricultura colombiana y los aspectos que determinaron su selección para la realización del estudio de caso; en la segunda se presentan los aspectos más significativos del trabajo de las mujeres en este sector, interpretando el trabajo en su sentido más amplio, considerando, tanto las actividades relacionadas con el empleo como floricultoras, como el trabajo doméstico y de cuidado adelantado en las familias sin remuneración económica alguna.

² Dos entrevistas en profundidad, La primera de ellas a una de las coordinadoras de la Corporación Cactus, vinculada desde hace 6 años al trabajo con floricultoras y floricultores. La segunda a una experta en el tema de derechos laborales de las mujeres, partícipe de la conformación de la Corporación Cactus e integrante actual de la campaña Comercio con Justicia Mis Derechos no se Negocian.

³ Con cerca de 12 trabajadoras de la floricultura se realizaron dos conversatorios en los municipios de Zipaquirá y Madrid, en el marco de dos diplomados adelantados con la Corporación Cactus sobre Género, trabajo y libre comercio. En el grupo focal participaron 5 mujeres de diversas edades, dos de ellas en ejercicio actual de su cargo como empleadas y 3 ya retiradas del sector.

⁴ Cactus es una organización no gubernamental de desarrollo creada en 1995 con la finalidad de promover en los medios urbano y rural prácticas y relaciones respetuosas de los derechos humanos, económicos, sociales, culturales y del medio ambiente. Orientan sus acciones a alcanzar condiciones de vida óptimas, especialmente para los trabajadores y las comunidades, prestando especial atención a las mujeres, con programas centrados en tres ejes: participación y comunicación para el desarrollo, Mujeres, trabajo y agroexportación y soberanía alimentaria. (Cactus, 2007).

La floricultura en Colombia

La industria florícola en la región andina se desarrolló como parte de un proceso global de reubicación de las industrias de mano de obra intensiva hacia países con mano de obra barata. (Korovkin y Sanmiguel 2007: 26). Hacia mediados del siglo XX la producción estadounidense de flores estaba concentrada en los estados del noreste, principalmente Massachussets, Pennsylvania y Nueva York. Los cultivos se ubicaban cerca de los principales centros de consumo, por el carácter perecedero del producto, pero las innovaciones en el transporte ocurridas en la década de los cincuenta y los sesenta reconfiguraron el mercado estadounidense de flores. El transporte aéreo y el transporte terrestre refrigerado permitieron la deslocalización de empresas que iniciaron procesos de cultivo en regiones que representaran ventajas comparativas en términos de productividad y costos de mano de obra (Repeto, 2003).

En este contexto emergió Colombia como productor de flores a nivel mundial. Diversos factores se conjugaron para ello, pues no sólo era relativamente fácil establecer cultivos, sino también cosechar las flores, por los bajos costos de la mano de obra, ya que el salario de un trabajador agrícola equivalía a un poco más de medio dólar; en 1966 el salario había aumentado a 82 centavos de dólar, muy bajo en relación con el sueldo de los trabajadores estadounidenses (Repeto, 2003).

M. Quirós ha destacado que los capitales orientados a la floricultura en Colombia tuvieron su origen en otros sectores productivos, especialmente el textil, metalmecánico y agrícola; es decir, en el surgimiento de este sector hubo reorientación de capitales, sustitución de cultivos y cambio en la vocación de las tierras, por ejemplo del cultivo de papas y la ganadería de leches. Esta situación explica, al modo de ver de esta autora, la atomización del sector en sus primeras décadas, en las que predominó el interés individual, expresado en la búsqueda independiente de modos de producción, tecnología y formas de comercialización (2001: 10)

Las condiciones de trabajo en la floricultura han variado desde sus inicios, se señala que desde finales de 1960 y hasta mediados de 1980 algunas empresas florícolas colombianas ofrecieron trabajos a tiempo completo para posiciones ocupacionales permanentes, contratos individuales abiertos y pagaron horas extras a una tasa de 1.5 veces el salario regular, como lo mandaba la ley. Además, algunas empresas afiliaron a sus trabajadores a los servicios de salud pública y a sistemas de pensión (Korovkin y Sanmiguel 2007: 19). Desde la década de los ochenta fueron evidentes los retrocesos en este sentido, con la emergencia de formas flexibles de contratación de la mano de obra.

En la Caracterización Ocupacional del Sector Floricultor realizada por la Mesa Sectorial de la Floricultura (2006:87), se identificaron tres etapas en el desarrollo tecnológico del sector:

-Desde los primeros años de la década de 1960 hasta 1978: el sector se caracterizó por pocas empresas, concentradas en crisantemos, pompón y clavel, con tecnología llave en mano, asistencia técnica extranjera, incipiente experiencia local e inicio del entrenamiento de profesionales nacionales.

-Entre 1978 y 1990: caracterizado por un incremento importante en la producción de rosas, cultivo más exigente en tecnología y capital, por la adaptación de tecnologías, preparación de técnicos nacionales, mayor experiencia colombiana y por la asistencia técnica compartida entre extranjeros y nacionales.

-Desde 1990 a la fecha: periodo caracterizado por la diversificación de la producción (se exportan más de 50 especies), por el incremento de empresas y hectáreas sembradas, por nuevas exigencias para el mercadeo de productos novedosos como los bouquets⁵ o arreglos florales. Además en esta época se incrementó interés de las universidades por los temas de investigación del sector y se incrementó la asistencia técnica nacional. Igualmente aparecieron problemas comunes a los productores como la roya blanca del crisantemo⁶.

Reina y Camacho (2004:131-132) analizaron el proceso de surgimiento y consolidación de la floricultura colombiana caracterizando tres fases en la globalización⁷ de su mercado:

- Desde la década de 1960 hasta la década de 1990: fue la etapa de internacionalización económica en la que se reflejó el vínculo comercial establecido entre empresarios y terceros países, aunque inmersos en una dinámica regulación estatal.

- Desde 1990 hasta 2006: se caracteriza por transformaciones en la organización de la producción y sobre todo del trabajo, aprovechando la desregulación de las relaciones laborales, bajo el imperio del discurso gubernamental y empresarial de la “productividad”. Esto dió como resultado incrementos en las ganancias más que apertura de nuevos mercados.

- Periodo iniciado en el año 2006: ante la perspectiva de la firma del tratado de libre comercio con Estados Unidos. Para los autores citados esta fase implica la verdadera globalización de la actividad, en la que se afianzaría la presencia extranjera en la propiedad de los cultivos y de las empresas de comercialización; se hacen más evidentes las alteraciones en la dinámica de la producción de los territorios rurales y urbanos; la organización de la producción y del trabajo alcanzan estándares que aumentan la productividad; la producción social y ecológicamente responsable se convierte en criterio de competitividad; y el relativo agotamiento del mercado estadounidense obliga a mirar al europeo y japonés.

Las Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, ASOCOLFLORES⁸, es una organización creada el 26 de enero de 1973. Dicho gremio ha sido determinante para posicionar las flores colombianas en el mercado internacional y encauzar a los productores hacia metas comunes de mercado. Busca el desarrollo integral de la floricultura en los aspectos tecnológico, económico y

5 Se denomina elaboración de Bouquets a la actividad en la cual se plasman los requerimientos del cliente de acuerdo a los parámetros que éste exige en cuanto a tipo de ramo, tipo de flor y variedad, cantidad de tallos de flor principal, cantidad de Fillers (rellenos), cantidad de greens (verdes) y tipo de capuchón. Los productos que se elaboran pueden comprender un número determinado de tallos de flor principal, de fillers y de greens de acuerdo a la solicitud del cliente yendo desde un tallo en adelante (Becerra, 2005:1).

6 La enfermedad roya blanca es producida por el parásito *Puccinia Horiana*, que se disemina especialmente en material vegetal vivo, sus estructuras de contaminación pueden ser transportadas por el viento, agua o adheridas a cualquier superficie. Apareció en Colombia en 1988, por lo cual las autoridades fitosanitarias han dictado medidas de prevención y control. Actualmente estas medidas cuarentenarias se basan en las resoluciones 4332 y 578 del Instituto Colombiano para la Agricultura, para cultivadores y comercializadores que exportan crisantemos y pompones. Esta normatividad debe ser cumplida para permitir el acceso a los mercados internacionales de pompón y libres de la enfermedad roya blanca y evitar restricciones fitosanitarias de los países compradores (Rojas, sf).

7 Para estos autores la floricultura colombiana no nació globalizada, como suele señalarse. Si bien la vocación exportadora fundamenta su surgimiento en el país, en sus orígenes la floricultura estaba inmersa en el antiguo modelo sustitutivo de importaciones, con una delimitación y regulación estatal y, aunque en pobres condiciones, existía seguridad social y estabilidad en el trabajo (2004:130).

8 Las empresas asociadas a Asocolflores en 2007 fueron 317 cultivos, equivalentes al 75% del total de exportaciones colombianas (Asocolflores a, 2007).

social. Forma parte de diferentes comités y del Consejo Económico, conformados concertadamente con el gobierno, con el fin de asegurar un lugar justo para las exportaciones dentro de las negociaciones bilaterales y multilaterales comerciales impulsadas por el nuevo orden económico (Mesa Sectorial de la Floricultura, 2006:27) (Ver en anexo 1 y 2 actividades del gremio floricultor colombiano).

Desde la constitución del gremio el sector floricultor cuenta con un papel influyente en las políticas nacionales y mantiene beneficios como los incentivos producción⁹. Además los floricultores como gremio cuentan con respaldo del gobierno nacional en las distintas campañas de opinión a favor del consumo de flores en Estados Unidos¹⁰. (Castañeda: 2006). En la actualidad el gobierno colombiano otorga un subsidio cambiario a los exportadores, que tiene como objetivo que los exportadores aseguren un precio mínimo del dólar que reciben por sus ventas al exterior ante las fluctuaciones de la tasa de cambio. Estos subsidios están dirigidos, de manera especial a los sectores económicos que emplean alta cantidad de mano de obra como las flores, las hortalizas, el café y las empresas transformadoras del cuero, entre otros¹¹.

Además se ha evidenciado una expansión territorial de los cultivadores colombianos, para garantizar la oferta en los mercados internacionales, ello consolida nuevas regiones agroindustriales, en la medida en que algunos cultivadores de rosas colombianos extendieron sus inversiones hacia Ecuador, motivados por factores como: "ventajosas condiciones de crédito, cercanía territorial, bajo precio de la tierra, el clima y las expectativas de venta en los mercados internacionales de nuevas variedades de rosa, las cuales se diferencian de los cultivos existentes por los colores y los tallos más largos, constituyéndose, esta rosa en el producto de exportación de vanguardia" (Quirós, 2001:6).

En cuanto a las condiciones de acceso a los mercados internacionales se debe destacar que, desde el primero de enero de 2005, las flores colombianas gozan de los beneficios del programa de liberación arancelaria concebido de manera unilateral por la Unión Europea, con el cual las flores colombianas ingresan a ese mercado sin gravámenes en la importación. Este programa está vigente hasta el año 2015 ((Mesa Sectorial de la Floricultura, 2006).

⁹ Desde el año 2005, el Ministerio de Agricultura decidió apoyar algunos productores exportadores del sector agropecuario, durante el año 2007 se entregaron 72.087 millones de pesos a productores afectados por el invierno, el verano, las heladas y la revaluación del peso colombiano frente al dólar estadounidense. Las ayudas fueron recibidas en su mayoría por sectores exportadores como los bananeros y los floricultores. En este último sector se apoyan programas de manejo fitosanitario de cultivos y manejo de integrado de plagas (Portafolio, 2007).

¹⁰ Principalmente se busca posicionar la marca "Colombia Tierra de Flores" por medio de boletines electrónicos, apoyo en la organización de misiones comerciales y el programa "Diplomacia de las Flores", con el cual se envían muestras de las mejores flores colombianas a los principales eventos internacionales en Estados Unidos y Europa. Así mismo, a través de campañas encaminadas a incrementar el consumo per cápita, se fortalecen, con el apoyo de organizaciones como el Colombian Flower Council, el Flower Promotion Organization y la Society of American Florist (SAF) en los Estados Unidos y el Flower Import Trade Association (FITA) en el Reino Unido, entre otras, la presencia y la imagen de las flores colombianas en el contexto internacional. (Mesa Sectorial de la Floricultura, 2006:23).

¹¹ Para el caso del sector agropecuario el programa llamado 'Protección de ingresos para productores de bienes agrícolas exportables', cuenta con un presupuesto de 60.000 millones de pesos para el año 2008. Según el Ministro de Agricultura, Andrés Felipe Arias, la obtención de estos subsidios está condicionada a que los empresarios no despidan a sus empleados y se mantengan al día en el pago de sus obligaciones parafiscales como Sena, Icbf, cajas de compensación, aportes a pensiones, salud y riesgos profesionales (Portafolio, 2008).

En el mercado con los Estados Unidos las flores colombianas se benefician del ATPDEA (Andean Trade Promotion and Drug Eradication)¹². De esta manera, más de 6,300 productos entran al mercado de los Estados Unidos sin pagar aranceles y a través de normas de origen menos restrictivas que las que se aplican al Sistema General de Preferencias Arancelarias (SGP) y varios acuerdos comerciales suscritos por Estados Unidos. (Ministerio Comercio Exterior, 2008). La vigencia programada de este sistema de preferencias se venció en diciembre de 2006, desde ese momento han realizado sucesivas prórrogas, la más reciente hasta diciembre de 2008, bajo la esperanza de que antes de finalizar el año sea aprobado el tratado de libre comercio con Estados Unidos.

Por lo anterior, para el gremio floricultor son fundamentales las relaciones económicas con este país. Asocoflores se ha vinculado activamente en la discusión de temas de comercio exterior, como las rondas de negociación del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Ecuador, Perú y Colombia, con el objeto de asegurar el mantenimiento del libre acceso al principal mercado de las flores colombianas y mejorar la competitividad internacional. Además el gremio solicitó al gobierno nacional el establecimiento de negociaciones de Libre Comercio con la Unión Europea y con Canadá¹³ (Mesa Sectorial de la Floricultura, 2006).

Generalidades del Sector

El presente estudio se realizó en el sector floricultor, dado su comportamiento en el comercio internacional, ya que el 98% de la producción de flores de Colombia se exporta, y en tan sólo 35 años de actividad, el sector logró posicionarse internacionalmente como el segundo exportador mundial de flores frescas cortadas, con una participación de 14% en el comercio total, después de Holanda, que cuenta con una participación del 56%. (Asocolflores, 2007).

¹² Componente comercial del programa de la guerra contra las drogas que el presidente George Bush expidió el 4 de diciembre de 1991. Estas preferencias se hicieron efectivas a partir de 1992 para Colombia y Bolivia, y posteriormente en 1993 para Ecuador y Perú. Entre los principales productos cobijados por estas preferencias desde 1991 se encuentran las flores, los pigmentos, las cerámicas, algunos confites, etc (Ministerio Comercio Exterior, 2008).

¹³ Desde el primero de enero de 2005 las flores colombianas gozan de la preferencia arancelaria concedida por el Sistema General de Preferencias (SGP Unión Europea) Régimen Drogas. Así mismo, se obtuvo a partir del primero de julio de 2005, la ampliación del SGP por 10 años más (Mesa Sectorial de la Floricultura, 2006:28).

Exportaciones Colombianas en Miles de Dólares, según destino¹⁴.
Años 2003-2007.

Destino	2003	2004	2005	2006	2007
Total	681.3	703.432	906	966.8	1114
América del Norte	575.1	596.6	758.7	780.5	933
Europa	64.0	62.1	84.5	82.1	100.4
Otros Mercados	42.1	44.6	65.7	76.7	80.5

Fuente: Asocolflores_a 2007.

Participación Porcentual de las Flores Colombianas en los Mercados Internacionales

Mercados	%
Estados Unidos	80.44
Reino Unido	3.63
Rusia	3.52
Japón	2.51
Canadá	1.77
España	1.70
Holanda	1.39
Alemania	0.78
Otros	4.16

Fuente: Asocolflores_a 2007.

Según reportó Asocolflores en el boletín sobre floricultura colombiana, que recoge las estadísticas del gremio para el año 2007, el total de hectáreas dedicadas a este cultivo en el país asciende a 7.266, de las cuales el 79% se ubica en la Sabana de Bogotá, el 17% en Antioquia y el restante 4 % en otros municipios del centro y occidente del país¹⁵. Para este mismo año se reportó la exportación de 231.943 toneladas de flores, distribuidas entre las siguientes variedades: Rosas (59.675 Ton), Claveles (31.846 Ton), Bouquets y Crisantemos (28.258 Ton), Clavel mini (18.280 Ton), Alstroemeria (15.887 Ton), y demás variedades (77.996 Ton).

TP¹⁴PT Esta información aparece en el boletín de Asocolflores Floricultura Colombiana, 2007. Los datos se recogen con base en Dex cerrados. Difiere de los datos de embarque, los cuales son más consistentes con las exportaciones reales. Sin embargo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística no tiene esta información disponible (Asocolflores, 2007:1).

¹⁵ En la Sabana de Bogotá los municipios productores de flor son: Cota, Facatativá, Funza, Madrid, Mosquera, Subachoque, El Rosal, Sibaté, Sopó, Tocancipá, Gachancipá, Suesca, Sesquilé, Nemocón, Cajicá, Tabio, Zipaquirá, Chía, Bojacá, Tenjo. En Antioquia los municipios son Rionegro, Marinilla, La Ceja, La Unión, Carmen de Viboral, Envigado, Guarne, y los corregimientos de San Cristóbal y Santa Elena. También se encuentra producción de flores los municipios de Ubaté, Cogua, Guasca, Lenguaque, Soacha, Simijaca, Chiquinquirá, Villa de Leiva, Tunja, Silvia, Jumbo, Cajibío, Piendamó, Popayán, Coconuco, Finlandia, Salento, Quimbaya, Armenia y Calarcá (Mesa Sectorial de la Agricultura, 2006: 48),

**Principales productos exportados por la floricultura colombiana
Año 2007.**

Productos	%
Rosas	29.69
Claveles	12.74
Mini Claveles	6.27
Crisantemos y Pompones	7.56
Bouquets	32.48
Otros	10.81

Fuente: Asocolflores_a 2007.

La producción de la Sabana se diferencia de aquella de la zona antioqueña en el tipo de flores que predominan en los cultivos, ya que “en la sabana de Bogotá se producen rosas y claveles, mientras en el Oriente Antioqueño, se cultivan crisantemos y pompones (Quirós, 2001:6). Otra diferencia significativa entre ambas zonas de producción la constituye el tamaño de los cultivos, ya que en la sabana de Bogotá predominan las zonas entre 100 y 200 hectáreas, mientras en el oriente antioqueño los cultivos medianos, entre 30 y 50 hectáreas, y los pequeños entre 10 y 15 hectáreas (Gómez y García, 2007).

Según datos de Tenjo (et.al) la producción de flores en Colombia se realiza principalmente por PYMES que exportan de manera atomizada. Para el año 2004 el 90% del valor total exportado (US\$703 millones) fue transado por 228 empresas cada una de las cuáles no exportó, en promedio, más de US\$3 millones (2006:7). Del total de los costos de producción en la floricultura, la mano de obra representa el 50%. Para lograr mayor competitividad en los mercados internacionales, normalmente se acude a la reducción de costos que implica la mano de obra. Esto implica una afectación al ingreso y la calidad de vida de operarias y operarios, por ser las mujeres las mayoritariamente vinculadas, se ven más afectadas (Zamudio, 2004: 2) (ver el proceso de producción de flores en anexo 3)

El cluster¹⁶ de la floricultura incluye varias empresas necesarias en el proceso productivo, a nivel de pre-cosecha y cosecha: el sector de plásticos y de madera, proveedores de pesticidas, de abonos y proveedores de esquejes y semillas utilizadas para conseguir nuevas variedades (compañías holandesas); a nivel de pos-cosecha: los proveedores del empaque (materiales como cartón, plástico y cintas), de químicos para preservar la flor, y de infraestructura fría para almacenarla. También se incluyen las empresas transportadoras y las comercializadoras encargadas de concentrar el producto, principalmente en Miami (Mesa Sectorial de la Agricultura, 2006).

La floricultura se mantiene como el primer renglón de exportaciones agrícolas no tradicionales en el país. El balance realizado en 2007¹⁷ por el gremio sostiene que pese a las dificultades, el sector continuó siendo uno de los mayores generadores de empleo, con un promedio de 15 puestos de trabajo por hectárea, y del 25% de las plazas laborales femeninas en zonas rurales (Asocolflores_b,

TP¹⁶PT “Los clusters son definidos como concentraciones geográficas de empresas interconectadas, proveedores especializados de servicios, empresas de sectores afines e instituciones conexas que compiten pero que también cooperan (...) la competitividad estriba principalmente en la naturaleza del entorno de negocios que una ubicación ofrece a las empresas” (Porter en Herrera y Giraldo sf, Citado en: Mesa Sectorial de la Floricultura, 2006)

¹⁷ Con información proveniente de 72 empresas (80 cultivos), de los cuales el 80% se encuentra en Cundinamarca. (Asocolflores, 2007:17).

2007:5). El total de empleos estimados por el gremio para 2007 fue de 182.184 puestos, 98.641 directos y 83.533 indirectos (Asocolflores ^a, 2007: 2).

En Asocolflores ^a (2007) también se señala un promedio de duración del empleo en flores de aproximadamente 6 años. En el año 2006 se pensionaron 102 personas y en años anteriores 268 (Asocolflores ^b 2007:18). Si bien los reportes del gremio indican que los trabajadores de las flores mantienen cierta permanencia en el subsector, esto no se debe interpretar como la existencia de estabilidad laboral, ya que en realidad lo que se da es un fenómeno de rotación de trabajadores entre las distintas empresas (Camacho y Libreros, 2004:32).¹⁸

En cuanto a la composición por sexo de la fuerza laboral se encuentra que cada día aumenta el porcentaje de hombres trabajando en el sector. Así el balance del año 2003 reportaba un 65% de mujeres, mientras que para el año 2007 el porcentaje fue de 56.40%. La mayoría de la población trabajadora se encuentra entre los 20 y los 49 años. Viven en uniones estables, ya sea de hecho o casadas/os, y el 11.9% de las mujeres trabajadoras son jefas de hogar (Asocolflores, 2007 ^b).

Pese a la documentada preferencia inicial por la mano de obra femenina en la floricultura del país, el estudio realizado en la zona de producción de flores en Antioquia destaca la progresiva masculinización del sector, debida al aumento en el número de varones disponibles para la vinculación, por la subida global del desempleo en estas zonas, estrechamente relacionado con la crisis agropecuaria del departamento (Gómez y García, 2007)

La investigación de Camacho y Libreros también documentó la tendencia hacia la masculinización en la Sabana de Bogotá, ocasionada en parte por la presión del desempleo masculino, pero también como respuesta de los empresarios a los costos que representan las licencias de maternidad, permisos de lactancia y otros temas relacionados con la salud de los niños(as); asimismo, puede resultar más fácil aplicar los sistemas de polivalencia con los hombres, dado que se considera que ellos pueden ocuparse tanto de las labores “delicadas” como de las tareas que requieren fuerza física (2004:31) y se supone que con las mujeres no sucede lo mismo, ellas continúan especializadas en el corte y poscosecha (empaquetado y bouquetería).

El sector es vulnerable ante variables de carácter exógeno para los floricultores. Factores cuyos efectos no son fáciles de controlar, como el clima, pueden perjudicar seriamente el proceso de cosecha¹⁹. Además, como sus ingresos se reciben en dólares, son sensibles a las fluctuaciones de los precios internacionales y a las variaciones en la tasa de cambio. El alza en el precio internacional del petróleo también afecta significativamente a este sector exportador, que se ha visto afectado por las fluctuaciones en los costos del transporte y los insumos químicos. Por lo anterior se señala que las inversiones en este sector enfrentan incertidumbres que a la vez limitan

¹⁸ La investigación de Camacho y Libreros documentó la existencia de elevados niveles de temporalidad de hecho, pese a la existencia de contratos a tiempo indefinido, ya que en sus palabras: las condiciones reales del trabajo cotidiano resultan insoportables para el trabajador, (por no hablar de las amenazas efectivas que se percibieron en algunos casos), por lo que éste se ve obligado a “renunciar” (...) (además se debe tener en cuenta la influencia que sobre el promedio tiene la permanencia prolongada de algunos trabajadores y que puede llegar en ciertas ocasiones a sobrepasar los veinte años (2004:40).

¹⁹ En el año 2007 se registraron unas de las más bajas temperaturas en la historia de la floricultura, con temperaturas inferiores a los 9 grados centígrados bajo cero. Este hecho ocasionó un declive en la producción de flores que afectó a algunos productores y generó la solidaridad del gobierno nacional para que el sector superara la crisis (Asocolflores, 2007).

el acceso al crédito bancario y la utilización de cartas de crédito en la negociación de las exportaciones. (Tenjo, et.al: 2006).

El mercado de flores también es sensible a los requerimientos de calidad en la producción propia de los mercados internacionales, que solicitan, además de productos diversos, unos estándares mínimos de cumplimiento de normas ambientales y laborales. A partir de estas necesidades surgió el programa Flor verde desde Asocolflores.

Programa Flor Verde

Florverde es una certificación que asegura que las flores cultivadas en Colombia cumplan con los más importantes estándares sociales y ambientales desde la siembra hasta la poscosecha. Este programa empezó en 1996 siguiendo la iniciativa de un grupo de cultivadores colombianos, en búsqueda de mejores prácticas que pudieran asegurar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Además de trabajar con objetivos sociales, los estándares de Florverde también están creados con el propósito de orientar a los floricultores sobre la conservación de los recursos naturales pensando en las siguientes generaciones y satisfacer la demanda global de flores de alta calidad todo el año.

Capítulos:

1. Sistema de Gestión. 2. Normatividad Básica Laboral 3. Administración de personal 4. Bienestar Laboral y Social 5. Formación de los empleados 6. Salud Ocupacional 7. Aguas y Riego 8. Suelos, Sustratos y Fertilizantes. 9. Manejo integrado de Plagas y Enfer (MIP) 10. Manejo de Residuos 11. Paisajismo y Biodiversidad 12. Energía y Mantenimiento 13. Trazabilidad 14. Origen del material Vegetal. 15. Tratamiento Poscosecha.

A Junio de 2008 participan en Florverde:

- 170 fincas
- 2.923 Hectáreas
- 46.431 trabajadores

Tomado de Asocolflores a 2007.

Estudiosos del tema han afirmado que este código de conducta privado se parece más a un programa de reingeniería diseñado para controlar el rendimiento de los trabajadores y aumentar las ganancias de las empresas, en vez de ser un genuino compromiso para mejorar la situación laboral. (Korovkin y Sanmiguel 2007: 21).

Para Valero y Camacho la introducción del código de conducta Flor Verde en 1996 hace parte de esfuerzos gremiales y empresariales para certificar prácticas y cambiar en algo la imagen desfavorable del sector, de modo que sea posible ubicarse dentro de parámetros comercialmente admisibles (2006: 14). Desde esta perspectiva, el código de conducta de la floricultura colombiana constituye una práctica de carácter defensivo, que pretende legitimar a las empresas ante la sociedad y protegerlas de la presión ejercida desde los mercados externos, sobre las prácticas socio-ambientales en este negocio.

Para los citados autores estas prácticas de responsabilidad social no representan un avance de la democracia en los espacios empresariales, en la medida en que no dependen de un diálogo social ni suponen un reconocimiento de los actores laborales (2004:14), además consideran que el código posee limitaciones como:

- Flor Verde se limita a exigir el pago de las obligaciones de ley a que tienen derecho los trabajadores/as, básicamente del salario mínimo legal vigente, cantidad que resulta insuficiente para cubrir las necesidades básicas de los empleados y sus familiares dependientes.

- De manera análoga al caso de los salarios, Flor Verde impulsa el cumplimiento de la jornada legal de trabajo, sin considerar la manera como se desarrollan las rutinas de trabajadoras y trabajadores, quienes dedican tiempos significativos al desplazamiento desde los municipios aledaños y barrios periféricos de Bogotá hacia los cultivos de flores. En este sentido los autores consideran que sería más adecuada la referencia a la “jornada dedicada al trabajo”, que incluye los tiempos de desplazamiento y los quehaceres necesarios para poder trabajar fuera del hogar, evidentes sobre todo en el caso de las mujeres.

- Flor Verde no incluye garantías relacionadas con el derecho a la asociación y negociación colectiva

- La dispersión del sector dificulta que los controles se realicen en todas las empresas, y puede suceder que bajo las certificaciones de algunas compañías que adelantan prácticas socio-ambientales adecuadas, se mantengan las condiciones precarias en las unidades de menor tamaño que las proveen comercialmente.

- Además, la aplicación del código se dificulta ante la diversidad de formas de contratación en el sector. Se ha identificado que los beneficios laborales se circunscriben en gran medida a los niveles de antigüedad en las empresas, este requerimiento es una barrera más de acceso a los beneficios para la mayoría de trabajadoras y trabajadores que ingresan a laborar bajo formas de contratación flexibles, como las empresas temporales y las cooperativas de trabajo asociado.

Al respecto Camacho y Libreros (2004) han llamado la atención sobre la dificultad de generalizar sobre las prácticas laborales de las empresas dedicadas a la floricultura, ya que el sector se caracteriza por una alta heterogeneidad en términos de tamaño, formas de dirección y organización y ubicación geográfica. Así, las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores varían en relación a distintos factores, por ejemplo los tipos de administración que se aplican; el tiempo de antigüedad; el paternalismo; la existencia y fortaleza de un sindicato; la tenencia de un mercado establecido; los destinos de exportación²⁰ e incluso el altruismo de los empresarios.

Las mujeres trabajadoras de la industria de las flores

Tensiones entre el empleo y el trabajo de reproducción social no remunerado

La presencia mayoritaria de mujeres en la floricultura, evidente desde los inicios de la actividad en la Sabana de Bogotá, pero perceptible aún en la actualidad, es analizada por Gómez y García (2007) como resultado de múltiples factores, la mayoría de ellos relacionados con las cualidades que se consideran innatas en las mujeres, como: la experiencia previa de éstas en el cuidado de jardines y huertas familiares, la mayor productividad de su trabajo en razón de la delicadeza de sus movimientos y la mayor habilidad en el trato con las flores. Además estas autoras añaden factores como los discursos y prácticas constituidas en torno a las mujeres como la mano de obra más indicada para estos sectores, por las ventajas comparativas resultantes de la contratación de

²⁰ Resulta interesante la relación establecida entre el destino de las flores producidas y las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de los cultivos, ya que Camacho y Libreros encontraron que ante la posible saturación del principal mercado (Estados Unidos) o por política de diversificación, algunas empresas han optado por dirigir sus exportaciones a Europa; allí exigen unas condiciones mínimas para los trabajadores y el medio ambiente, presionando de esta forma a las empresas para que realicen mejoras en dichos campos (2004:29)

personas caracterizadas como abnegadas por naturaleza, obedientes, aconductadas y ceñidas a las normas.

Las anteriores características han sido descritas por Rangel (2003) como parte de la funcionalidad del trabajo de las mujeres para la producción de flores para la exportación, resultado de la alta dependencia de las mujeres hacia sus puestos de trabajo, por la necesidad de generar un ingreso familiar regular. Así mismo la funcionalidad se extiende a la legislación laboral del país, que se adaptó y legitimó prácticas comunes en el sector, como la contratación indirecta y por periodos cortos de tiempo, a través de las sucesivas reformas laborales, así:

“Esta funcionalidad del trabajo de las mujeres en las flores tiene un respaldo legislativo, que se manifiesta en el impulso a la flexibilidad laboral (...) estas mismas leyes dejan a la mujer en total desprotección. Por ejemplo, la legislación colombiana permite que, según la modalidad de contratación, una trabajadora que está embarazada pueda perder su trabajo; es decir, si esta mujer tenía un contrato de trabajo de cuatro meses y si se queda embarazada en el segundo mes, éste no será renovado (Rangel:2003:19)”

Esta contradicción resultante de ser la mano de obra considera como más apta para el trabajo en flores, pero a la vez la población más desprotegida y afectada por las condiciones de flexibilidad laboral (para beneficio de los empleadores) en el sector, se conjuga con las tensiones resultantes de la vinculación al trabajo extradoméstico, que parece entrar en choque con las tareas asignadas socialmente al género femenino al interior de los hogares.

Las expresiones de las participantes en el grupo focal resultan reveladoras en este sentido, ya que el trabajo en flores se valora sobre todo por la necesidad de generar ingresos para la supervivencia y ante la escasez, o de puestos de trabajo en otros sectores, o de capacidades para emplearse en otras áreas:

“Lo positivo, la generación de empleo, porque las flores dan mucho empleo sobre todo para las mujeres, eso es lo único positivo que yo veo, la generación de empleo, es lo único.”

“Es una solución por no haber empresas, ni otras cosas para muchas mujeres y en lo negativo, ya llega una edad en que no lo reciben porque ya no puede, que barrer, porque ya no puede agacharse, que no corra, le ponen un problema por todo, esa era un drama de nosotras la mujeres de cierta edad porque ya no lo reciben”

Los aspectos reconocidos como negativos por las mujeres que participaron en este estudio se relacionan con el impacto sobre la vida familiar de su trabajo remunerado, ellas temen estar abandonando a sus hijos e hijas y con esto estar generando una serie de problemas sociales evidentes en sus municipios como el embarazo adolescente, el consumo de drogas y la deserción escolar:

“ Y lo negativo, lo más terrible que influye en los niños es la falta del tiempo de la madre para ver a sus hijos, lo más negativo porque uno deja a sus hijos dormidos y los encuentra dormidos, y eso es así casi todo el año, porque se supone que es en temporada, pero las temporadas son como 4 veces en el año, eso es muy poquito los 2 o 3 meses en el año en que medio

se sale temprano, de resto cuando no hay trabajo en cultivo hay en sala, pero que hay, hay”.

“Entonces lo más negativo y lo más tenaz que yo veo, con toda la experiencia que yo he vivido en flores, es que los pobres niños carecen de la mamá, por eso (hay) muchos problemas, niños de las escuelas, de los colegios que se crían solos, se crían solos porque una pobre madre que se gana el mínimo en unas flores que va a poder pagar una persona que tenga en cuenta al hijo, si hizo tareas, si no hizo, si llegó temprano a la casa o si llegó tarde a la casa, o los muchachitos llegan y a la mano de Dios, a la mano de Dios, todos desde chiquiticos hasta grandes, entonces eso es lo más tenaz, eso es lo más tenaz, lo más terrible, la falta de tiempo que la madre tiene para sus hijos”.

Adicional a lo anterior existen otra serie de representaciones sociales construidas alrededor de las trabajadoras de flores. Las entrevistas que se realizaron con expertas que han analizado el sector, desde organizaciones no gubernamentales, enfatizaron en el tema de los imaginarios que pesaban sobre estas trabajadoras en los inicios de la actividad, pero que permanecen en algún sentido en la actualidad. Los relatos de las mujeres participantes en el grupo focal y en los conversatorios, dejan ver la necesidad de establecer claras diferencias entre los comportamientos y conductas de las floricultoras, señalando y estigmatizando prácticas adelantadas por algunas, como la coquetería, las relaciones con compañeros de trabajo o supervisores, la creación de rumores etc.

La conducta de las mujeres en espacios como el laboral parece estar sometida a frecuentes juicios y valoraciones, provenientes en su mayoría de las mismas compañeras de trabajo, pero también de sus familiares y comunidad en general. Además, se exponen situaciones en las que características asociadas a la feminidad aparecen utilizadas como estrategia para conseguir un mejor trato de parte de los supervisores varones, y alcanzar con facilidad beneficios como disminución en las cargas de trabajo y permisos para actividades personales y familiares, así aparece en el siguiente relato de una trabajadora:

“hay mujeres que no se valoran como personas, y que no tienen capacidad de trabajo, ni valor como mujeres, piensan si soy la moza²¹ del supervisor no me echan(...) primero que no la echan, segundo, que le alcahuetean, a las camas²² de esa personas, cuando el jefe es hombre, cuando hay fumigaciones del bloque (...) entonces las ayudas que vienen se las ponen a la mocita, a la mocita sí le dan permiso, si la señora es bien de edad no puede ir a la reunión de los hijos, no puede ir al médico, en cambio a la otra como es niña bonita y es la mocita tiene derecho a ir a todo lado, y las camas siempre van estar al día”.

²¹ Término coloquial utilizado en Colombia para referirse a las amantes, a las mujeres que se involucran en relaciones con hombres casados.

²² En los invernaderos se construyen lugares denominados “camas”, que son superficies delimitadas de terreno donde se realiza el cuidado de las flores desde la siembra hasta la cosecha. En general la distancia entre camas es de 60 cm, tienen 30 metros cuadrados, sembrados en dos hileras, cada una de las cuales posee aproximadamente 340 plantas (Maldonado, 2004).

Condiciones Laborales en el Sector

Como se señaló en el apartado anterior es imposible realizar generalizaciones sobre las condiciones de trabajo en la floricultura colombiana, debido a la heterogeneidad de empresas y prácticas de organización del trabajo existentes en el sector. En esta investigación se encontraron testimonios que evidencian los cambios ocurridos a lo largo de las décadas, como aparece en la entrevista realizada por Cactus, en el año 2004 para la Campaña Comercio con Justicia: Mis Derechos no se Negocian, a la señora Sibilina Torres, ex trabajadora de flores, fundadora e integrante de la Asociación Flor del Trabajo. Esta trabajadora recuerda las condiciones bajo las cuales ingresó a trabajar en flores, hace más de dos décadas:

“Me llamaba la atención de irme a trabajar allá porque era un cultivo inmenso donde se encontraban buenos casinos, buenas zonas de recreación. Allí ya había organización sindical y por supuesto, había tiempo de recreación, de educación, cultural y había un fondo para los empleados, cosa que se estaba empezando a dar por primera vez en la Sabana, mucho más en los trabajadores de las flores. Esto se estaba dando en los cultivos grandes (...) se veía la ganancia que se daba (...) eran tiempos donde no era tan perseguida la organización”

En su relato se describen los desmontes progresivos de los beneficios iniciales y las implicaciones de las nuevas formas de contratación, a nivel individual, con los índices de inestabilidad y violaciones a los derechos laborales, y a nivel empresa, con consecuencias como la segmentación de la fuerza de trabajo, con las subsecuentes consecuencias de este hecho sobre la organización sindical:

“Esto lo empieza a manejar por primera vez (...) con contratos a 58 días donde empiezan a llamar la gente de la ciudad, de los barrios, pero al mismo tiempo que dan este contrato de 58 días, lo dan sin ninguna garantía, sin ninguna prestación social, estos contratistas que son los mismos supervisores, familiares, amigos, compadres, o en otras palabras compinches de los empresarios de estos momentos, empiezan a no pagar a los trabajadores a quitarle sus liquidación y sus prestaciones y de ahí empieza la competencia entre trabajadores de contrato y trabajadores de empresa”.

Las reformas laborales son recordadas con claridad por esta trabajadora que confirma las afirmaciones reseñadas acerca del avance progresivo de formas de erosión del empleo formal estable y protegido, hacia nuevas formas de empleo, evidentes, primero en la práctica, y posteriormente legitimadas por las legislaciones. Esto aparece en las apreciaciones de Sibilina sobre la ley 50 de 1990:

“En la agroindustria de las flores la ley 50 no la estaban implantando hace 20 años, porque en la empresa de flores nunca ha habido estabilidad laboral. Ya cuando llega la ley 50 para nosotros no es nueva, porque ya teníamos contratos a 58 días, la mayoría de los trabajadores estaban a contratos, donde los liquidaban cada dos meses, cada tres meses, donde las horas extras no eran remuneradas sino pagadas en tiempo, donde declaran que extras eran después de las 10 de la noche. Lo que pasa es

que la ley 50 de 1990 da facultad y da más autoridad y da derecho legítimo al patrón a seguir estas violaciones que venía haciendo”

A respecto Reina y Camacho (2006) han señalado que la floricultura en Colombia no es un espacio laboral en el que se pueda hablar de una relación laboral institucionalizada y claramente delimitada de acuerdo a la ley u otras instituciones reguladoras efectivas. Como sucede en todos los sectores económicos nacionales, la antigua definición de las relaciones laborales está siendo desdibujada en la medida que se niega la relación laboral que anteriormente sujetaba a empresario y trabajador a partir de la intermediación laboral de Cooperativas de Trabajo Asociado y Empresas Temporales salarios (p.144).

Sobre la situación de las mujeres en tanto trabajadoras de las flores se ha señalado que en el sector existe segregación vertical y horizontal. La primera de ellas evidente en que si bien todavía predomina la mano de obra femenina en los cultivos, son los hombres quienes poseen la mayoría de cargos administrativos, de responsabilidad y supervisión. En tanto la discriminación horizontal se refleja no en que existan niveles de remuneración distintos para las mujeres y los hombres, sino en la diferenciación entre las labores del cargo de operario/a, donde los hombres se ocupan de preferencia de construir y hacer mantenimiento estructural a invernaderos, fumigar y transportar carga (Camacho y Libreros, 2004) mientras que las mujeres son empleadas para labores de cosecha, corte, selección, empaque y elaboración de arreglos florales.

Trabajos Asignados a:

Mujeres:

- Selección de flores
- Clasificación
- Empaque
- Arreglos florales

Hombres:

- Fumigaciones
- Construcción
- Instalación de infraestructura

Ambos:

- Cuidado de camas
- Cultivo de plantas

Fuente: Jaramillo y Ferm (2006:2).

Algunas de las mujeres participantes en esta investigación consideran que las labores asignadas a los hombres son menos monótonas, pero aceptan con resignación el trabajo de corte, por considerarse más aptas para ello:

“ellos hacen lo más fácil, lo más fácil, levantan camas (...) pero el trabajo de ellos no es igual... yo me imagino que por la delicadeza, aunque hay hombres cortando y empacando, por la delicadeza de las manos, por el trabajo delicado”

Se encontró una percepción negativa sobre las mujeres que acceden a cargos de supervisión en fincas, se las cataloga como “más duras“ que los jefes hombres quienes, en opinión de las

entrevistadas, en ocasiones ofrecen mejor trato y posibilidades de diálogo y negociación de beneficios. La supuesta dureza asumida por las supervisoras puede ser interpretada como la necesidad de adoptar los modelos de supervisión imperantes superando el estigma de debilidad que pesa sobre las mujeres y como forma de legitimar la posición de mando ante las demás trabajadoras (es).

En general los relatos exponen situaciones en que se evidencian relaciones antagónicas entre las mismas mujeres, acostumbradas a recibir órdenes de supervisores y quienes resisten, tal vez de forma inconsciente, el ascenso de sus propias compañeras a los cargos de dirección, así expresó una de las trabajadoras describiendo la actitud ante las jefas:

“la queman, porque no se dejan mandar, se ponen rebeldes, no hacen las cosas, atrasan todas las labores, de pura maldad y envidia, porque la persona compañera, como hablábamos en el diplomado un día, uno en el gremio es muy envidioso, desafortunadamente esa es la realidad de la vida, por eso, como decía una compañera en el diplomado hay mujeres líderes que no surgen, porque no nos apoyamos entre nosotras mismas, no hay apoyo y eso pasa en las flores y en todo lado“.

Algunas trabajadoras comentaron que la presencia de mujeres en cargos de dirección no significa que se establezcan mayores niveles de interlocución con sus compañeras, algunas de ellas expresaron incluso preferir tener como jefe a un hombre. La ventaja que se identificó con la supervisión femenina es que las mujeres no suelen extralimitarse en las relaciones con los y las subordinados(as), ya que en el caso de los supervisores el mayor temor expresado lo constituye el abuso de autoridad sobre las trabajadoras y el acoso sexual:

“En todos los años que viví en flores, por ética, por ética, casi nunca una mujer jefe se enreda con un operario, muy rara vez para que una mujer jefe tenga como mozo, como acompañante, como amigo un subordinado de ella. Caso muy raro, en cambio un hombre.....“

Adicionalmente habría que enfatizar el ya reseñado factor de la insuficiencia de los ingresos que perciben las trabajadoras y los trabajadores. El estudio **Más por menos...** (OXFAM, 2004) muestra por ejemplo, que el 95% de las mujeres trabajadoras de las flores aportan con su salario a la economía familiar de la cual dependen en promedio 4 o 5 personas. En el 39% de los casos, su salario es el único sostén económico familiar. Las encuestas realizadas por OXFAM, revelaron que existe una diferencia del 7.7% entre los ingresos destinados a la alimentación y las necesidades reales para satisfacer esta necesidad (Oxfam 2003 en Herrera, 2004).

Las horas extras, pese a generar malestares, tanto físicos, por agotamiento, como psíquicos, por la carga subjetiva que representa pasar largos periodos de tiempo ausentes de los hogares, constituyen la opción utilizada por la mayoría de trabajadoras para mejorar sus niveles salariales, como destacó Sibilina Torres:

“Trabajábamos y peleábamos las horas extras así fuera la triple jornada por el bajo sueldo, porque era el mínimo o un poquito más pero de ahí tocaba sacar para pagar el arriendo, mujeres cabezas de hogar, solas, y para la educación de sus hijos, todas estábamos educando nuestros hijos unos en escuelas, otros en colegios y otros en jardines que ya para esa época habían jardines y hogares comunitarios (...) en sólo extras, me

sacaba más que el sueldo. Sí porque es que eso es lo que a mí me preocupa que nosotras las trabajadoras de flores (...) que tenemos una casa fue a base a esfuerzo, no es como dicen que nos dieron la casa, no”.

En la actualidad se encuentran casos en que las horas extras son reemplazadas por tiempos compensatorios, de igual manera la reforma laboral de 2002 disminuyó las remuneraciones por este concepto, con implicaciones importantes en las mujeres vinculadas a esta industria. Es recurrente encontrar que se pagan menos horas extras de las efectivamente trabajadas. En las épocas de mayor producción (San Valentín, Día de la madre, Día de Gracia) se trabajan muchas horas extras, pero con la ampliación de la jornada diurna (de 6pm a 10pm)²³, se reduce el pago por concepto de horas extras: las que antes se pagaban como extras nocturnas ahora se pagan como diurnas. De igual manera hay reducción en el pago de domingos y festivos, en un 25%, así como reducción para los empresarios en los costos de indemnización por despido sin justa causa (Zamudio, 2004: 3).

Una de las participantes en el grupo focal destacó que para evitar la cancelación de horas extras algunas empresas están optando por pagar según labor realizada, sin considerar los tiempos dedicados a esta actividad:

“son como aprovechaditos, porque le toca a uno quedarse adelantando camas sin pagarle horas extras, porque le dicen: tiene que tener estas las camas al día, y si no alcanzó a hacerlas en las 8 horas, tenía que quedarse (...) hasta las 5 o 6, porque le ponían 50 camas, decían: usted tiene que sacarle la basura a estas 50 camas (...) tiene que ser así y si no se va (...) no pagan porque es que la responsabilidad es suya, sus camas, y si usted no cumplió le tocó quedarse en su tiempo, pero eso jamás se lo remuneran”

En este apartado también se destaca el exceso de trabajo, ya que de un promedio de 40 camas que atendía una mujer en 1996, han pasado a atender en el mismo tiempo 60, 90 y hasta 120, en tiempos similares. Esto combinado con riesgos químicos y ergonómicos, constituye un factor importante en contra de la salud. (Oxfam Internacional 2003 en Zamudio 2004). La salud suele ser concebida por las trabajadoras de una forma restringida, ya que se limitan a conservar las capacidades de poder seguir trabajando, en general las molestias físicas son asumidas con normalidad y no se relacionan necesariamente con el trabajo que realizan en las floras (Gómez y García, 2007)

Una de las trabajadoras entrevistadas que se ha desempeñado como supervisora durante más de 20 años, declaró que en las empresas ha habido avance en la incorporación de medidas de salud ocupacional, pero que sin embargo las trabajadoras y trabajadores suelen exponerse a riesgos, debido a la presión para cumplir con sus cargas de trabajo, o por falta de conciencia sobre el autocuidado:

“a ellas se les exige, quincenal o semanal, depende de la empresa, pasan evaluación de cómo están las camas, si cumplió el programa, porque eso se le ponen programas dependiendo de la empresa, colocan el cronograma de trabajo cada 15 días otras cada semana, y entonces se les está pasando evaluación y la que no esté cumpliendo pues se va sacando, y eso se sabe,

²³ Una de las disposiciones de la reforma laboral de 2002.

las van sacando (por eso) hay gentecita, gente tan concentrada en su trabajo, que no hacen caso de salirse de las camas cuando se fumiga”.

“Yo conocí, yo tenía trabajadoras que me tocaba comenzar a buscarlas, como buscar una aguja en un pajar, porque se le esconden a uno, son bien tremendas se esconden detrás de las camas por donde sea y no hacen caso de salirse y les fumigan la cara y ellas ahí, (...) yo les decía: usted que hace ahí, mija²⁴, si están fumigando, y esa fumigación la está aspirando, la está envenenando (...) (y contestaban) no jefe, mire, me faltan tantas camas de encanaste, me falta tantas de botones, no he hecho esto, no he hecho lo otro, vienen y me echan, no déjeme aquí que yo tengo que hacerlo. Y le toca a uno prácticamente cogerlas y sacarlas a la fuerza, porque ellas no, con tal que no las echen, con tal de no perder el trabajito, se quedan y se están envenenando y no lo entienden”

En teoría, trabajadoras y trabajadores cuentan con un descanso de 20 minutos durante la jornada y con una hora para almorzar, pero de hecho en épocas de alta demanda estos tiempos se ven reducidos a unos pocos minutos para almorzar debido al imperativo de cumplir con los pedidos. Además existe una permanente presión por alcanzar los niveles de producción exigidos para mantenerse en el trabajo y por eso las personas reducen al mínimo los espacios para alimentación y descanso, utilizando incluso los tiempos laborales para comer, poniendo en riesgo su salud, como aparece en el siguiente relato de una supervisora:

“Yo le hallo que uno tiene muchas veces la culpa de tener problemas (...) porque hay muchas personas que no se cuidan, yo como jefe, uno les dice a la gente y les vive repitiendo, que no coman en el cultivo, porque, no es por envidia, no es porque sea el supervisor o porque quiera fregarles la vida, sino que uno está manejando químicos todo el santo día, uno está manipulando químicos y las señoras cogen y se llenan esos bolsillos de aquí de la chaqueta o de aquí del delantal de dulces, de colombinas, de chocorramo, de chokolatinas, de panes”

Para finalizar la referencia a las condiciones laborales hay que señalar el tema de las jornadas de trabajo, como aspecto fundamental para caracterizar la forma como las trabajadoras compatibilizan sus responsabilidades familiares y el empleo. Los relatos de las participantes en el grupo focal describen la extensión de jornada de trabajo más allá de los límites de ley, como ya se ha expresado, porque en algunos casos no se trabaja por jornadas sino por tareas (existen mínimos de productividad), el cumplimiento de algunas actividades no depende únicamente de las capacidades del trabajador o trabajadora sino que influyen factores como el clima, sin embargo los costes de adaptación a estas interferencias recaen sobre las y los empleados, que extienden por ese motivo la duración de las jornadas:

“la primera labor que tiene que llegar a hacer un operario de flores es el corte, obligatoriamente, jamás se puede hacer otra cosa antes, toca el corte, y como uno nunca sabe cuánta flor va a salir todos los días, hoy puede haber menos flor, pero si hoy hizo sol y después por la noche llovió (...) hay un calor y luego viene el frío (...) la flor se explota, quiere decir, que la flor se abre, la flor que estaba programada para abrirse en 2 o 3

²⁴ Expresión cariñosa entre mujeres.

días, si hay esos cambios de temperatura, se abre al otro día, entonces al otro día encuentra esa cama re-floriadita, lógico se va a demorar más tiempo del tiempo del que uno calculó cortando, y como no se puede dejar flor, porque ahí está el supervisor detrás “oiga, mire esa flor está para corte hoy, sáquela”, eso quiere decir que si uno, tenía que tener corte, no era que tenía sino que pensó, pensó que acababa corte a la 9:20 de la mañana, se llegaron las 12 y no acabó, entonces sale uno de eso hasta las 3”.

Las temporadas de cosecha establecidas de acuerdo con la demanda internacional del producto también generan el efecto de la extensión de la jornada de trabajo, como expresó una de las trabajadoras que señaló haberse tenido que retirar de una empresa por ese motivo:

“habían días, que nos tocaba trabajar, nos tocó trabajar el sábado y trabajar a las 6 de la mañana, entremos a las 6 de la mañana y salimos el domingo a las 10 de la mañana, trabajamos 27 horas, 28, 29 horas, trabajamos, entramos a las 6 de la mañana sagradamente, entramos a las 6 de la mañana del sábado y salimos a las 10 de la mañana el domingo, y me agarre con mi jefe, el dueño de la empresa, mi jefe inmediato era el dueño”

El Trabajo de Reproducción no Remunerado de las Mujeres

“Por la mañanita, a las 4:30 am, yo salía cargada, en un brazo la pañalera de la niña, con todo lo que se puede, y aquí la niña alzada, y en la otra mano la colada, porque la señora que la cuidaba no le hacía la colada, y aquí mi bolso con mi overol y todo. Y los recogía a la hora que saliera de trabajar y vaya y llame a la señora que me cuidaba la niña, le dejaba pañalera, tenía que dejarle colada hecha, y la recogía a la hora que salía de trabajar”

Testimonio de trabajadora de la floricultura

El trabajo de reproducción asignado socialmente a las mujeres desde el orden de género tradicional debe ser analizado en el caso de las trabajadoras de flores como un aspecto estrechamente relacionado con las condiciones de trabajo remunerado, para caracterizar la constante serie de negociaciones de presencias, tiempos y actividades que llevan a cabo estas mujeres. Compatibilizar las responsabilidades como empleadas y como esposas y madres de familia constituye una carga para las mujeres entrevistadas en el grupo focal.

Un primer aspecto que se indagó en este sentido fue la relación entre embarazo y trabajo. La situación de las trabajadoras gestantes y lactantes también varía dependiendo del tipo de empresa, en algunas existen mínimos de protección por su situación, sobre todo cuando la trabajadora misma los demanda, solicitando trabajos menos pesados; en algunas otras se permite la lactancia a menores y se otorga el denominado “sábado de lactantes” día libre para las mujeres que dan de lactar (Camacho y Libreros, 2004). Estos casos contrastan severamente con las situaciones documentadas por organizaciones como la ONG Cactus que reporta la persistencia de prácticas discriminatorias como solicitud de pruebas de embarazo al ingresar al empleo y para mantenerse en él, despidos por esta causa, negación de los derechos de ley para lactancia etc²⁵.

Las afirmaciones anteriores fueron constatadas en los relatos de las mujeres quienes señalaron que existen algunas modificaciones en las actividades de las gestantes, que las protegen de realizar labores de fuerza o agachadas:

“En la empresa donde yo trabajé, a lo último allá en la empresa, dejaban a las personas que ya iban a tener a los bebés, limpiando camas del pie para arriba, cuando las empezaban a podar, que hacían?, les daban una butaca pequeñita, para que ellas se sentaran en esa butaca, pero como ellas se cansaban por el trabajo a veces se arrodillaban, allá últimamente así era el trabajo, muy cruel con las mujeres embarazadas”.

Una vez se convierten en madres, las trabajadoras empiezan a experimentar con mayor intensidad la carga de cansancio y las presiones, auto-impuestas o alimentadas desde sus medios sociales, en torno a ejercer la maternidad de manera adecuada.

²⁵ En Colombia se prohíbe la prueba de embarazo como requisito para el ingreso al trabajo desde 1994, sin embargo los resultados de la encuesta: “La contratación directa y la organización : derechos por reconquistar” realizada a 1.397 mujeres y hombres residentes en 11 municipios vinculadas/os a 173 empresas de flores (2005) mostraron que al 84.8% de las trabajadoras se les exigió prueba de embarazo para acceder al empleo, además a 9 de las mujeres encuestadas le pidieron certificado de ligaduras de trompas (Cactus, 2006).

En el estudio sobre las condiciones de las mujeres floricultoras del oriente antioqueño realizado por Gómez y García (2007)²⁶, se identificó que la mayor dificultad en la vida familiar por trabajar en las empresas de flores es la sobrecarga de trabajo producto de tener que articular la jornada laboral con las labores domésticas (36.9% de las entrevistadas). Algunos de los problemas resultantes de trabajar en el sector señalados por las mujeres son los riesgos ocupacionales (42.9%) y problemas relacionados con la vida familiar, como el poco tiempo para los hijos/as, para la recreación y la pareja (32.6%).

Adicionalmente, se encontró que esta falta de tiempo se soluciona con relevos de familiares, en general mujeres, que se encargan del cuidado de las y los menores, práctica con la que no se solucionan las tensiones producto del trabajo remunerado ya que hijos e hijas presionan a sus madres al exigirles mayor atención, acrecentando el sentimiento de culpa en las madres, que compensan esta sensación accediendo a sus deseos (Gómez y García, 2007).

Diversos elementos se conjugan en el ideal materno construido socialmente y operan como detonantes de sensaciones de culpa en las mujeres trabajadoras. Uno de ellos es el familismo, identificado también a niveles macro en la primera fase de esta investigación en el país (ver Castro, 2007). Las mujeres manifiestan reticencia a mandar a niños y niñas al jardín a edades tempranas, pues consideran a la familia como el único medio adecuado para ofrecer cuidado a las y los menores. Cuando se indagó por la edad adecuada para enviar a éstos a instituciones de cuidado las respuestas fueron como la siguiente:

“Un niño de 4 años, porque un niño de tres años es muy bebecito para una guardería, o yo no sé, yo pienso así tan pequeñito mandarlo a un jardín....”

Las jornadas dedicadas al trabajo por estas mujeres, que ingresan a las floras en promedio a las 6 am (lo que para la mayoría implica salir de los hogares por lo menos una hora antes) conlleva inconvenientes a la hora de conseguir quien se encargue de sus hijos desde horas tan tempranas, una de las trabajadoras desarrolló una serie de arreglos informales en ese sentido que reseñó así:

“Había una señora que me cuidaba los niños, yo los llevaba y ni siquiera me los recibía, con la primera china, que tiene 25, ella me daba las llaves y yo entraba y me decía donde había que acostarla y donde dejarle el tetero, ni siquiera se levantaba a recibírmela”.

Las mujeres expresaron que las instituciones públicas y privadas de cuidado también tienen unos horarios que en su mayoría son incompatibles con sus jornadas. Adicional a esto, pese a los esfuerzos que reporta el gremio para aumentar la cobertura de servicios de cuidado y educativos, todavía existe una importante demanda insatisfecha de cupos para menores que no han llegado a edad preescolar, ya que los hogares del ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) tienen limitados los cupos para infantes entre los 6 meses y los dos años, debido a razones de seguridad y

²⁶ Estudio realizado entre mayo de 2003 y diciembre de 2004. En la zona floricultora del oriente antioqueño se estima la presencia de aproximadamente 3500 trabajadoras, las investigadoras aplicaron una encuesta a una muestra representativa del 9% de éstas y realizaron 18 entrevistas y conversatorios con mujeres de diversas edades vinculadas a empresas de tamaños diversos (Gómez y García, 2007).

falta de condiciones para su cuidado en las casas donde funcionan los hogares, así expresaron esa problemática unas de las entrevistadas:

“Si, si claro así nos toca a todas, y ahora eso es igual. Se ha modernizado un poco, ahora hay más jardines, pero el problema de los jardines es que a las madres comunitarias no les permiten recibir sino 2 o 3 niños de pañal, puede tener máximo 2 niños de pañal, y otros ni siquiera tienen orden de recibirlos. Entonces eso chiquiticos apenas pasa la incapacidad (licencia de maternidad) hay que conseguir señoras (para que los cuiden)”

“Los 5 primeros años, hasta que me lo recibieron para hacer transición, los primeros 5 años de la lucha de estar pasando (sic) que lo cuiden aquí, que lo cuiden allá, (...) consígame una señora, y a veces le daban las 8 de la noche buscando quien lo cuidara”

Los permisos son una de las negociaciones más frecuentes entre los tiempos laborales y familiares. En el caso de las trabajadoras que participaron en este estudio se encontró que para las mujeres solicitar permisos es evaluado como prueba de irresponsabilidad laboral, que pone en riesgo sus puestos de trabajo:

“A uno de mujer le toca aruñe aquí, aruñe allá, consiga aquí, consiga allá, le tocaba con la vecina, con la sobrina, con la mamá, con la hermana, como fuera, total era que a la empresa no se podía faltar, por mucho un día o dos, si usted faltaba 3 días porque tenía a su hija en el hospital, ya ahí peligraba el puesto”

En los casos en que son otorgados, esos permisos implican que el trabajador o trabajadora adelante el trabajo que no realizará al ausentarse, o reponga cada una de estas horas en otra fecha concertada con la supervisión de la empresa. Además conseguir estos permisos depende de negociaciones personales con los empleadores o supervisores/as, ya que las normas laborales no incluyen este aspecto, salvo calamidades domésticas como muerte de familiares en primer grado de consanguinidad. Lo anterior genera que la obtención de permisos aparezca como un beneficio extra que el trabajador o trabajadora debe ganarse, trabajando cumplidamente, sin generar inconvenientes a las empresas y en algunos casos, manteniendo buenas relaciones con la supervisión.

El testimonio de la mujer que ejerció como supervisora ejemplifica la informalidad de los arreglos para obtener permisos y como la ausencia de normatividad en este sentido se refleja en las expresiones que se utilizan, donde los permisos son considerados no como un derecho sino como una dádiva:

*“si yo como jefe **le quiero** dar el permiso para entrega de un boletín, eso es mi problema, es un arreglo entre las dos, entonces yo le digo yo le doy el permiso, pero usted ya sabe hija, toca cumplir con el programa de trabajo, usted me tiene las camas adelantadas, entonces **ella sabrá como adelanta** lo que perdió en esas 3 o 4 horas, porque es que a mí no me dan otra persona para que haga el tiempo que yo voy a darla a ella”.²⁷*

²⁷ El subrayado es de las autoras

Una operaria de la floricultura agregó:

*“a uno **no le dan tiempo** de nada, hay muchas veces que le toca decirle entrégueme el boletín antes de la reunión de padres, que una hora o dos horas con las camas solas, quien les va a hacer el trabajo? Nadie, o les toca quedarse después del trabajo adelantando camas”*

La problemática señalada en este último fragmento de entrevista fue expresada también por Laura Rangel, experta en el tema de la situación laboral de las mujeres y activista cofundadora de la Corporación Cactus. Ella señaló que una de las situaciones sociales más frecuentes en los municipios donde se ubica la floricultura es la imposibilidad de los padres y madres de familia de asistir a reuniones escolares, como situación identificada años atrás, incluso por administraciones municipales, que seguramente no ha variado en la actualidad.

Tomar las vacaciones reglamentarias es considerada también otra prebenda que debe ganarse, y que generalmente se otorga, no tanto cuando las personas las necesitan, sino cuando se puede, o sea cuando el nivel de demanda internacional de flores desciende y/o hay un número de trabajadoras/es que asuman las labores de la persona en tiempo de vacaciones, al respecto la ex supervisora señaló:

“Si yo entre mis 40 0 50 mujeres que tenía a cargo tenía 4, 5 o 6 programadas para vacaciones me tocaba comenzar a mediar una quincena una y al mes otra, porque yo no podía mandar 2 a vacaciones en la misma quincena o en el mismo mes, porque yo que hacía para reemplazar a esas dos personas”

Las mujeres entrevistadas consideran que en general los hombres no solicitan permisos en tiempos laborales, esto ejemplifica una de las características de los trabajadores y es su disponibilidad a tiempo completo y el considerarse exentos de responsabilidades familiares. Sin embargo, se debe reconocer que solo recopilamos las voces de las mujeres y no tenemos la posibilidad de contrastar con alguno de los hombres empleados en la floricultura. Sobre este tema una trabajadora considera que no sucede que las empresas nieguen los permisos a los hombres, sino que los hombres no consideran siquiera esa posibilidad:

“la diferencia es que ellos no piden el permiso, no es que la empresa no les dé el permiso. Por ejemplo, donde yo trabajé, si el hombre pedía el permiso para ir por los muchachos, o por los informes al colegio lo mismo, (la empresa) pierde las mismas horas de trabajo, lo que pasa es que a los hombres no les gusta eso, es muy raro el que pide permiso para recoger boletines de los hijos al colegio, para llevar al niño al control médico, es muy difícil, y uno les dice: yo pedí la vez pasada (permiso) (y contestan), yo no, vaya usted, si no, no vaya y punto”

Este testimonio proporciona la pauta para ingresar al último tema analizado con las trabajadoras, el de la distribución del trabajo de reproducción en sus hogares, específicamente entre los sexos, para el caso de las mujeres que conviven con sus parejas. La tendencia en los relatos es describir la nula participación masculina en el trabajo doméstico, así como en las responsabilidades con hijos e hijas:

“él nunca, nunca fue a una reunión en el colegio. Nunca, nunca. Siendo que los niños los tiene la pareja, porque si el niño no tiene papá, no tiene problema, (pero con los dos) tendría que ser la obligación igual”

Lo anterior se asocia con la sensación de sobrecarga de trabajo y el agotamiento experimentado por estas mujeres, que se sobreponen a las condiciones adversas tanto en el trabajo como en la vida familiar:

“Y fuera de eso, yo sí dí con un esposo re-machista como ninguno, yo aquí les cuento a mis compañeras y a ustedes, yo le doy muchísimas gracias a mi Dios, que a mi diosito me dio una capacidad de superación y una capacidad de asimilar las cosas tan grande que yo todavía con todo lo que yo viví durante las flores, durante la vida matrimonial, todo mi trabajo que hecho, y todo lo que me ha pasado, todo lo que me ha tocado sufrir y llorar, tengo una capacidad muy buena, de asimilar las cosas, y de salir de los problemas”.

Características como el machismo y las pautas de crianza tradicionales se asocian con la escasa o nula participación de los varones en el trabajo doméstico, esa situación genera malestar en las parejas, sin embargo no es el motivo principal tras las separaciones conyugales, ya que asumir el trabajo de cuidado continúa siendo una pauta de género asumida por las mujeres como natural:

“él es sumamente machista (...) él es un hombre que no quiere a sus hijos, el no sé quiere sino él, solo él, es él y él. Yo tuve 25 años de matrimonio, en los cuales él nunca fue..., yo no sé por qué me lo aguanté, después de que yo me separé, yo pensé en qué mundo vivía, para haberme aguantado a este señor 25 años de mi vida(...) yo a él le aguanté infidelidades, malos tratos, trago, mujeres, que no daba un peso para la casa, que no me consideraba una mujer buena(...) Yo vivía tan ciega que solo era trabajar y criar a mis hijos, llegaba con mis hijos, y alistar ropas, lavar y cocinar”.

Los tiempos de descanso de estas mujeres son reducidos, y contrastan con las posibilidades de algunos de sus maridos que si cuentan con espacios para el esparcimiento y el descanso, por cuenta del trabajo familiar que desarrollan las mujeres para ellos y sus hijos/as:

“Y el marido qué hacía, por ejemplo el mío, en ese tiempo, llegaba y se acostaba, llegaba y lo primero que hacía era quítese los zapatos, botaba uno aquí y otro allá, y sentarse a ver televisión, y “alcánceme”, “oiga tengo hambre”, “hay un chocolate por ahí, y la comida a qué horas va a estar”, y el control de televisión y que le dé uno la comida y alísteme esto o alísteme lo otro para mañana, él a mí nunca me ayudó ni a para poner la olleta para hacer un tinto”.

En relación al tema la investigación de Zamudio (2004) sobre floricultura y derechos humanos, reseñó los resultados de una encuesta realizada en cultivos de flores del occidente y norte de la sabana de Bogotá, entre diciembre de 2003 y enero de 2004, a 850 personas empleadas (34.8% hombres y 65.2% mujeres). Allí se identificaron los aspectos que desde el punto de vista de las trabajadoras y los trabajadores, contribuirían a mejorar sus condiciones de salud mental: el primero de ellos fue mejorar las condiciones salariales (61.34% de las personas, 66.55% hombres y 58.56% mujeres); contar con más tiempo para compartir en familia (48.06% del total de trabajadoras/es, de

los cuales 49.37% son mujeres y 45.61% son hombres); ampliar el tiempo de descanso (36.55% de las personas, 40.54% hombres y 34.41% mujeres; disminuir la carga de trabajo (26.56% de las personas, de las cuales 30,27% son mujeres y 19.59% son hombres. Con porcentajes de respuesta levemente inferiores aparecen mayor estabilidad laboral y mejor trato verbal en el trabajo.

Estas cifras y los testimonios acopiados durante el trabajo de campo para este estudio de caso, arrojan información significativa que permite establecer las condiciones de desventaja y desigualdad en que se encuentran las trabajadoras de la industria de la floricultura en relación con sus compañeros varones. En este sentido, es claro que la conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, descansa en la capacidad que tengan las mujeres para construir estrategias que le permitan **cumplir** tanto con sus compromisos laborales, como también con la **responsabilidad** que le acarrea asumir una familia y sobre todo cuando sus hijas e hijos están en la etapa de crianza.

Reflexiones Finales

A lo largo de los últimos dos años ha sido frecuente encontrar informaciones sobre la crisis del sector floricultor, generada por el cierre de varias fincas en el país debido a factores como la revaluación y el cambio climático²⁸. Si bien el trabajo de las personas vinculadas a la floricultura no siempre cumple con los mínimos estándares laborales, constituye la única fuente de ingreso para miles de familias de zonas rurales y urbanas marginadas, situación limita las posibilidades de generar mejoras laborales, en la medida que las trabajadoras prefieren condiciones de precariedad laboral, frente a la posibilidad de pérdida de oportunidades de empleo.

Un aspecto a destacar es la alta dependencia económica que tienen los municipios de los cultivos de flores y actividades relacionadas con los mismos, esta situación genera que los intereses del gremio de productores sean equiparados con el interés nacional a la hora de “defender el empleo” generado por esta agroindustria. Sin embargo, los beneficios que este sector ha percibido históricamente gracias a los recursos naturales que ha utilizado y a los apoyos gubernamentales que ha recibido, no se reflejan en mejoras sustanciales para la calidad de vida de la mayoría de sus trabajadoras y trabajadores, y tampoco, para sus territorios. Esa constituye la mayor objeción que interponen las organizaciones sociales y sindicales a este tipo de cultivos, como señaló una de las expertas entrevistadas:

“Lo que me parece más preocupante es que hoy en día con la crisis de la floricultura, miles de trabajadores por fuera, cero capacidad de empleabilidad, para decir que van a conseguir empleo, cómo y en qué condiciones, digamos son miles de personas afectadas por el desempleo. Uno diría quedó la tierra libre para producción agropecuaria, tenemos al ministro diciendo que volvamos a exportar alimentos, pero las tierras ya no están en la misma capacidad, las fuentes de agua no están en la misma situación, hay una pérdida que nadie va a reparar para las futuras generaciones, nadie va a pagar todo lo que la floricultura le ha quitado a la Sabana y me imagino que al Nororiente Antioqueño”.

Si bien las mujeres predominan como mano de obra para la floricultura, y el gremio ha capitalizado este hecho para difundir su imagen²⁹ como empleador de mujeres y gestor de desarrollo social, no se encontraron programas específicos dirigidos a las trabajadoras, mediante los cuales impulsen programas sensibles al género en las empresas del sector. Las mujeres aparecen como medios para garantizar algunos beneficios a sus familias, (quienes ahorran para

²⁸ En entrevista radial Augusto Solano, presidente de Asocolflores, señaló que producto de la caída del dólar los empresarios del sector han dejado de percibir en los últimos años cerca de 3 billones de pesos y se han despedido cerca de 18 mil trabajadores. A esto se le suma el cierre de 15 empresas. Ante esta situación aseguró que la fuerte revaluación del peso frente al dólar se debe en gran medida a los permanentes aumentos en las tasas de interés por parte del Banco de la República, solicitó medidas especiales para el sector y la intervención del gobierno nacional durante esta crisis (Caracol, 2008).

²⁹ Una mujer fue escogida para ser la imagen de este producto colombiano en el mundo. Nelly García, una campesina de Santa Elena, representa el personaje de una silletera con pañoleta, falda larga y alpargatas La iniciativa de convertirla en el símbolo de las flores del país surgió del Grupo de Exportadores de Flores y Floricultores Asociados (Geffa) con el apoyo de Fenalco, como una respuesta a la creciente competencia en el mercado internacional: "Queremos iniciar un proceso de reconocimiento, posicionamiento de imagen con miras a un incremento importante en las divisas, lo que se verá reflejado en un beneficio empresarial, más empleo, mejores condiciones sociales", explicó Sergio Ignacio Soto, director ejecutivo de Fenalco Antioquia. (Diario El Tiempo, 2008)

vivienda etc) pero no como sujetas de programas concretos que potencien sus capacidades, no solo laborales sino personales y sociales.

Las responsabilidades asociadas con la posición a nivel familiar de las mujeres se mantienen como obstáculos para el ejercicio de la ciudadanía plena, que les posibilite acceder a espacios de participación en el ámbito público, sea en organizaciones sociales, comunitarias, en espacios de decisión política. De tal suerte que profundizan la vulnerabilidad social y precarizan las condiciones de vida, aspectos que se evidencian en las mujeres que trabajan remuneradamente durante extensas jornadas y además deben asumir el peso del trabajo doméstico y de cuidado sin participación de sus compañeros/esposos ni socialización adecuada de éstas funciones a nivel de las comunidades.

Finalmente, es preciso insistir en la necesidad de promover políticas públicas y sociales que respondan a las necesidades de las trabajadoras de la agroindustria de las flores en este caso, dado que a lo largo del estudio no se identificó ningún tipo de programas o proyectos dirigidos a conciliar la vida familiar y laboral para los hogares de las y los trabajadores del sector, que por los testimonios y los documentos acopiados, claramente requiere de programas específicos. Así mismo, queda claro que los salarios bajos y las precarias condiciones de trabajo están feminizadas y que las normas laborales favorecen a los empresarios, a costa de la explotación de las mujeres en sus dobles y triples jornadas y a costa de la explotación de los recursos naturales no renovables.

Bibliografía

Asocolflores³⁰ a. Boletín Floricultura Colombiana Información General. Estadísticas. 2007.

Asocolflores b. Floricultura Sostenible con Responsabilidad Social. Informe de Actividades. 2007.

Becerra Roberto. Elaboración de Bouquets. C.I Pétalos de Colombia. 2005. En: <http://66.128.43.94/Documentos/Procesos%20Operativos/Postcosecha/Instructivos/PC-POS-INS-006%20Instructivo%20de%20Elaboraci%C3%B3n%20de%20Bouquets.pdf>. Consultado: 09/11/08.

Camacho Reyes Karina, Libreros Caicedo Daniel. Flores: El Impacto del Comercio de Flores sobre los Derechos Laborales y el Desarrollo Humano Sostenible en la Sabana de Bogotá, 2004. En: www.solidaridad.org. Consultado 04/02/08.

Castañeda Diana Alexandra. Mujeres, Floricultura y Multinacionales en Colombia. Corporación Cactus. 2006

Castro Romero Vivian. Colombia: Oferta de Servicios de Cuidado y Responsabilidades de Cuidado en el Hogar. IGTN. Punto Focal Colombia.

En:

<http://www.generoycomercio.org/areas/investigacion/colombia/Col-Cuidado.pdf>

Corporación Cactus. Boletín 10. Bogotá. 2006.

Corporación Cactus. La Producción de Flores Cortadas para la Exportación, un Negocio Global. Bogotá. 2007.

Gómez Clara Elena. García Carmen Emilia. Floricultoras en el Oriente Antioqueño. Colección Ensayos Laborales No 16. Escuela Nacional Sindical. Medellín. 2007.

Herrera, Bethoven (et al.). *Legislación Laboral*. En: Frutas y Flores de Exportación. Las condiciones laborales de las trabajadoras en Chile y en Colombia. OXFAM. 2004

Herrera, Bethoven (et al.). *Situación laboral de las trabajadoras en Colombia*. En: Frutas y Flores de Exportación. Las condiciones laborales de las trabajadoras en Chile y en Colombia. OXFAM. 2004

Jaramillo, Patricia. Género y Problemática Agroalimentaria: trabajadoras de la agroindustria. IGTN Capítulo Latinoamericano. Serie Herramientas de Capacitación: Comercio internacional, agricultura y alimentación. Bogotá 2007. Impreso en Buenos Aires, Argentina 2007

Jaramillo, Patricia y Ferm Nora. La Floricultura en Colombia y Ecuador. En Rodríguez Graciela (coord.) Estudios de Casos que Destacan la Dinámica de Género en Torno a la Agricultura, el Comercio y la Soberanía Alimentaria. IGTN, IATP. 2006.

³⁰ Asociación Colombiana de Exportadores de Flores.

Korovkin Tania. Sanmiguel Olga. Estándares de Trabajo e Iniciativas no Estatales en las Industrias Florícolas de Colombia y Ecuador. Revista de Ciencias Sociales Iconos. Número 29. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Ecuador. 2007. En: <http://www.flacso.org.ec/docs/i29korovkin.pdf>. Consultado el 24/09/08.

Maldonado, Ana María. Trabajadoras de la Floricultura en Ecuador. Estudio de Caso. OXFAM. Santiago de Chile. 2004.

Mesa Sectorial de la Floricultura. Consultoras: Nora Baena Padilla y Mónica Lucía Acero. Caracterización Ocupacional del Sector de la Agricultura. Mesa Sectorial de la Agricultura. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Bogotá. 2006. En: http://biblioteca.sena.edu.co/exlibris/aleph/u18_1/alephe/www_f_spa/icon/41677/caracterizacionfloricultura.pdf. Consultado 04/02/08.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Repertorio de Factores Riesgo Ocupacional y Medidas de Control. Sector Floricultor. Tomo 4. Bogotá.

Quirós Marta Lucía. La Floricultura en Colombia en el Marco de la Globalización: Aproximaciones Hacia un Análisis Micro y Macroeconómico. Revista Universidad EAFIT. Abril-Junio de 2001. En: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/215/21512206.pdf>. Consultado 24/09/08.

Rangel Laura. Funcionalidad del Trabajo de las Mujeres en la Producción de Flores para la Exportación. León T. Magdalena (Comp.). Mujeres y Trabajo: Cambios Impostergables. REMTE, CLACSO et.al. Porto Alegre. 2003.

Reina Manuel. Camacho Karina. La Globalización Contrariada. Trabajo, Territorio y Dominación en la Floricultura de la Sabana de Bogotá. Revista Colombiana de Sociología. Número Sociología Rural. II Semestre. Universidad Nacional de Colombia. 2006.

Tenjo Fernando (et.al). Comportamiento Reciente del Sector Floricultor Colombiano (2000-2005). 2006. En <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra363.pdf>. Consultado 25/09/08.

Valero Edgar. Camacho Karina. El Lado Oscuro de las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa del Sector Floricultor. Revista Innovar. Vol. 16 No 24. Enero-Junio 2006.

Zamudio Ricardo. La Floricultura y los Derechos Humanos. Ponencia Presentada en el Panel: Mujer y Contexto de Género. Municipio de Tenjo. 2004. En: http://www.odg.cat/documents/enprofunditat/Deute_ecologic/florscactus.pdf. Consultado 24/09/08.

Sitios de internet.

www.asocolflores.org.

Entrevista a Augusto Solano Director de Asocolflores a Caracol Radio. En <http://www.caracol.com.co/nota.aspx?id=642322>

ATPA - ATPDEA Dirección de Relaciones Comerciales En: <http://www.mincomercio.gov.co/eContent/newsdetail.asp?id=907>. Consultado 11/11/08.

Artículo de prensa:

María Flores será la Juan Valdez de los floricultores colombianos En http://www.eltiempo.com/colombia/antioquia/2008-09-05/maria-flores-sera-la-juan-valdez-de-los-floricultores-colombianos_4501783-1

“Subsidios al Agro: Casi \$500.000 Millones”. Portafolio. Mayo 9 de 2007.

“Reacción del dólar no ha impedido que gobierno siga girando subsidios a exportadores agrarios”. Julio 2 de 2008.

Anexo 1.

Generalidades de Asocolflores. Tomado de www.asocolflores.org

Asocolflores es la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, representa floricultores que manejan más del 75% de las exportaciones totales de flores de Colombia. Reúne a más de 200 afiliados ubicados en la sabana de Bogotá, en el área de Rionegro (Antioquia), el viejo Caldas y el Valle del Cauca. Asocolflores se creó en **1973** como una organización gremial, sin ánimo de lucro, para promover el sector de las flores en los mercados internacionales y buscar el desarrollo integral de la floricultura, principalmente en aspectos de investigación científica, transporte, medio ambiente y bienestar de los trabajadores. En representación del floricultor colombiano, Asocolflores tiene una participación activa a nivel nacional e internacional.

En Colombia hace parte de diferentes comités y consejos económicos, tanto del sector público como del privado. En el exterior, Asocolflores pertenece a todas las organizaciones representativas de la floricultura. En cada una de ellas, nuestra Asociación promueve la competitividad de las flores colombianas en los mercados del mundo.

Colombia es el país de América Latina que ofrece mayor variedad de flores. Contamos con un núcleo empresarial de cultivadores, proveedores y facilidades logísticas muy consolidado, además de un lugar geográficamente estratégico. Asocolflores tiene el compromiso de destacar estas cualidades y de compartir con el mundo la filosofía de la floricultura colombiana.

Misión Asocolflores

Representar y apoyar al sector productor-exportador de flores colombianas, para lograr su fortalecimiento y su desarrollo sostenible, armónico y competitivo, como fuente estable de empleo y generador de divisas, para el progreso del país y de sus afiliados.

Visión de Asocolflores

Asocolflores representará, de manera transparente, al 90% de las exportaciones de flores frescas, contribuyendo en el diseño y facilitando los mecanismos encaminados a incrementar el consumo per cápita americano y a aumentar la participación en otros mercados, especialmente el europeo. Apoyará y exigirá un alto compromiso de responsabilidad social y ambiental.

Representará, proactivamente, los intereses gremiales en el campo nacional e internacional.

Generará un alto nivel de satisfacción a los afiliados a través de la prestación de servicios que den valor agregado.

Anexo 2.

Programas de Desarrollo Social de Asocolflores. Tomado de www.asocolflores.org

Hogares empresariales.

Generando alternativas en los programas preventivos integrales de cuidado a los hijos de los trabajadores entre los 0 y 7 años, donde se brinda protección y estimulación al desarrollo del niño. El socio estratégico principal es el ICBF.

Apoyos escolares

Mediante la venta de paquetes escolares a muy bajos precios, se apoya a los empleados del sector con hijos en niveles escolares y programas académicos. Adicionalmente se mejoran las dotaciones de los hogares comunitarios y escuelas públicas.

Programa Asocolflor es hogar

Programa institucional de vivienda para familias de los trabajadores de las empresas, y la comunidad de los municipios de influencia, que requieren soluciones de vivienda nueva, construcción en lote propio o de mejoramiento de vivienda. Se realiza gestión de la oferta de proyectos, créditos, subsidios y asistencia técnica, y organización de la demanda, en alianza con instituciones públicas y privadas como el Viceministerio de Vivienda y Desarrollo Territorial, la Corporación Minuto de Dios, la Gobernación de Cundinamarca, las alcaldías, el Banco Agrario, la Universidad de la Sabana, la Fundación Universitaria Monserrate, Fedevivienda, Barrio Taller, constructores privados, cajas de compensación, entre otros.

Nuestra meta es entregar 22000 soluciones en los próximos cinco años.

1. Población Objetivo del Programa ASOCOLFLOR ES HOGAR:

Las familias de los trabajadores de la floricultura y de los municipios, que por sus propios medios no han podido adquirir su vivienda, o que ocupan edificaciones con inadecuadas condiciones de habitabilidad, o localizadas en zonas de alto riesgo.

1. Valores Estratégicos del Programa:

Contribuye a la acción de responsabilidad social del gremio: es parte de los programas de la Gerencia de Desarrollo Social, cuya misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la floricultura y la comunidad relacionada.

Canaliza recursos de entidades públicas y privadas: coopera con el Gobierno Nacional los departamentos y los municipios, con el fin de obtener, orientar y aplicar eficientemente los recursos disponibles para estos programas.

Aborda de manera integral la solución del problema de vivienda de nuestros trabajadores y la comunidad: concibe la calidad de la vivienda en un contexto que incluye, no solamente el espacio físico (la casa y su equipamiento comunal), sino también la formación para el ahorro, la economía familiar, la toma de decisiones sobre compra, la vivienda saludable, la convivencia, y la organización de comunidad.

Da prioridad a las necesidades de la población de menores ingresos:

Teniendo en cuenta que la mayor proporción de hogares demandantes de vivienda en nuestro sector y en los municipios, tiene ingresos inferiores a 2 salarios mínimos, y por lo tanto mayor dificultad para ahorrar y para tener acceso a crédito, el programa enfoca sus esfuerzos especialmente, aunque no exclusivamente, hacia este rango de población.

3. Líneas de Acción:

A partir del Diagnóstico de las necesidades habitacionales y demanda efectiva de vivienda de los trabajadores de las empresas afiliadas a Asocolflores en Cundinamarca y Antioquia, realizado en 2001 por el Cenac- Centro de Estudios de la Arquitectura y la Construcción- se identificó la demanda de vivienda diferenciada en cuatro aspectos que determinan las líneas del programa, contando las 3 primeras con la posibilidad de subsidio de las cajas de compensación.

a. Compra de vivienda: hogares que no son propietarios de casa ni de lote y desean adquirir una vivienda.

b. Construcción en sitio propio: hogares propietarios de lote para construir su vivienda.

c. Mejoramiento de vivienda: hogares propietarios de vivienda con carencias básicas o deficiencias de habitabilidad.

d. Titulación: poseedores de casa o terreno sin títulos de propiedad debidamente legalizados.

4. Estrategias:

A partir de la experiencia en el desarrollo del programa Asocolflores ha definido las siguientes estrategias que nos orientan para avanzar en el logro de los objetivos.

a. Organización de la Demanda

Se busca, con la intervención directa de las empresas y los fondos de empleados, ofrecer formación y orientación a las familias, para transformar la demanda potencial en demanda efectiva, es decir llevar a los hogares que desean adquirir una solución de vivienda, a ser aptos para obtenerla, contando con ahorro, crédito y en lo posible, subsidio, y con criterios para selección de la vivienda adecuada.

b. Promoción de la Oferta

El programa promueve la identificación o generación de oferta de vivienda nueva, de buena calidad, al alcance de las familias, para lo cual requiere la participación de las entidades públicas, especialmente el municipio, y el sector privado.

Como primera alternativa se busca vincular a las entidades del estado, gobernación y municipios, para desarrollar proyectos con aportes en especie representados en terreno y obras de urbanismo.

En caso de no contar el municipio con terreno, se convoca a propietarios de terreno y constructores con la opción de establecer alianzas para desarrollar proyectos, en los cuales Asocolflores presenta una demanda organizada y busca en contraprestación que el proyecto responda a las expectativas en cuanto a calidad de las viviendas y del equipamiento comunitario, y que haya descuentos o beneficios especiales por la economía en gestión de ventas.

c. Formación de la Comunidad

El componente social y comunitario es parte central del programa pues la calidad de vida en la vivienda implica, además de un espacio físico adecuado, el cultivo de relaciones de convivencia pacífica, responsabilidad con el buen uso de la propiedad, y la organización para la autogestión comunitaria para su permanente desarrollo. Estos procesos se llevan a cabo con una trabajadora social en los proyectos de vivienda nueva con presencia mayoritaria de trabajadores de las empresas afiliadas, e involucran a toda la comunidad. Asocolflores elaboro una Guía para la Formación de Comunidad, como apoyo para la formación de facilitadores que trabajen este aspecto en empresas y municipios, y especialmente en las comunidades que surgen en los nuevos proyectos de vivienda.

Programa cultivemos la paz en familia

Programa basado en el reconocimiento del conflicto como algo natural, que busca la creación de una cultura de paz y la adopción de formas no violentas de manejar el conflicto en la vida cotidiana del trabajador, su familia y la comunidad. Se desarrolla mediante talleres por grupos de trabajadores, en una secuencia que va buscando generar cambios en las actitudes y los comportamientos, y que luego se transfieren a las familias de cada uno.

Programas de recreación

Olimpiadas y Encuentro Cultural. Son el evento de recreación masiva más importante del sector floricultor, ya que propicia en el trabajador el desempeño competitivo y creativo, dentro de un ambiente de sano esparcimiento y recreación.

Parque de las flores: Ubicado en el municipio de Madrid, con todos los escenarios deportivos y culturales necesarios para una recreación sana y una adecuada utilización del tiempo libre. Se maneja con la Corporación Corecrea de la cual Asocolflores es socio fundador

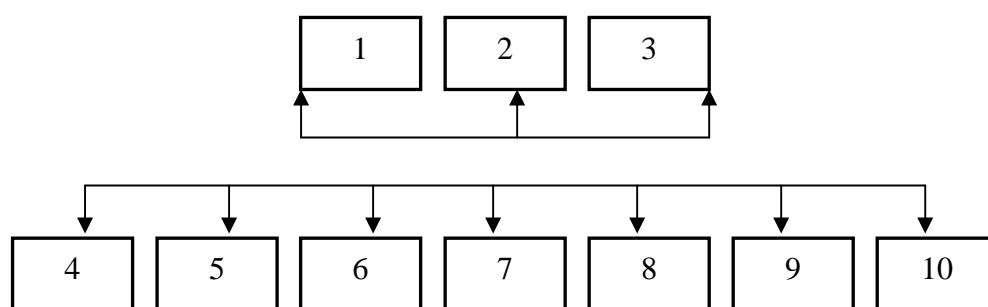
Anexo 3.

El Proceso de Producción de Flores.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. ISS. Repertorio de Factores de Riesgo Ocupacional y Medidas de Control Sector Floricultor. (Sin año)

El criterio para definir las fechas de siembra es el mercado internacional del producto. Conociendo las fechas de mayor venta y los periodos de crecimiento de cada especie se determinan las fechas de siembra.

Áreas de producción y apoyo en el proceso de producción de flores.



- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. Germinación. | 6. Riego y fertilización. |
| 2. Cultivo. | 7. Mantenimiento. |
| 3. Post-cosecha. | 8. Almacén. |
| 4. Administración. | 9. Calderas. |
| 5. Control fitosanitario. | 10. Transporte de personal. |

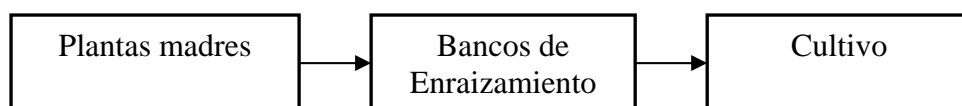
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. ISS. Repertorio de Factores de Riesgo Ocupacional y Medidas de Control Sector Floricultor. (sin año)

Áreas del proceso de producción.

Son aquellas dependencias en donde se desarrollan los procesos relacionados con el crecimiento de las flores desde la germinación hasta el empaque.

1. Germinación:

Es un proceso que se realiza a través de la siembra de plantas madres, que son plantas con calidad genética garantizada, de donde se obtienen los esquejes para llevar al cultivo. Posteriormente los esquejes son sembrados en bancos de enraizamiento, lugares adecuados para su desarrollo por medio de abonos y fertilizantes.

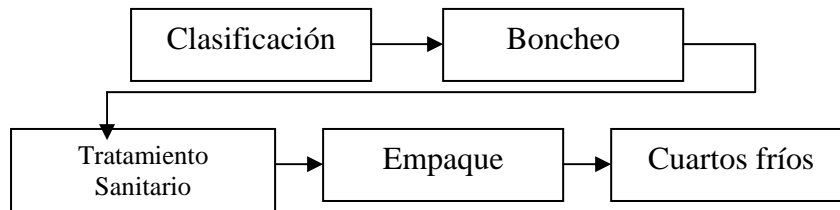


2. Cultivo:

El cultivo es la porción de tierra en la que se construyen los invernaderos, allí se organizan las camas para la siembra y producción de flores. Las tareas que se realizan en esta fase son: estudio y adecuación del terreno, construcción de invernaderos, preparación del suelo y levantamiento de camas.

3. Postcosecha:

Está constituida por las actividades de selección, empaque y conservación de las flores para la exportación. Comprende los siguientes procesos:



Clasificación:

Proceso que se realiza atendiendo criterios ya establecidos para cada flor de forma que se puedan armar ramos homogéneos.

Boncheo:

Proceso por el que una vez armados los ramos son cubiertos con un capuchón plástico que por lo general tiene impreso el logotipo de la empresa.

Tratamiento Sanitario:

En este proceso los ramos bonchados son llevados a una sala de tratamiento, en la que se sumergen en soluciones acuosas que retardan su envejecimiento y previenen la aparición de plagas.

Empaque:

Se realiza manualmente o con máquina zunchadota de acuerdo con los requerimientos del cliente.

Áreas de apoyo a la producción:

1. Área administrativa:

Ubicada en zonas de oficina, allí se realizan labores de planeación, coordinación y eficiencia a partir de cálculos de inversiones y rendimientos esperados.

2. Riego y fertilización:

El riego a las plantas se hace con equipos manuales, como el cacho y las mangueras, o por goteo en el suelo con instalaciones hidráulicas. Además de agua se utilizan soluciones de fertilización y plaguicidas acordes con cada variedad de flores sembradas.

3. Área fitosanitaria:

Comprende las actividades de detección temprana de plagas y diagnóstico de enfermedades.

En esta área también se encuentran los almacenes de materias primas e insumos, los talleres de ornamentación y ebanistería, las calderas y las zonas de transporte a trabajadores/as.

4. Áreas de saneamiento básico de la empresa.

Allí se encuentra el casino, que es un espacio físico con infraestructura adecuada para la preparación y consumo de alimentos. En varias empresas no existe, en ese caso los/as trabajadores/as llevan los alimentos preparados y los consumen en comedores o áreas verdes sin ninguna adecuación.

En el área de saneamiento también se incluyen los lockers, salones para cambio de ropas, duchas, zonas de agua potable y para el manejo de excretas y residuos sólidos.