
INFORME SOBRE LA FLORICULTURA COLOMBIANA 2008

Condiciones laborales y la crisis del sector

Omaira Páez Sepúlveda

**Equipo investigador:
Organización “Las Herreras” de Madrid
Katherine Ortíz Vanegas
Diana Montes Cohecha**



CORPORACION CACTUS
Bogotá D.C. , Colombia, Enero de 2009.



CONTENIDO

- **CAPITULO I**
GENEALOGÍA DE LA CRISIS DE LA FLORICULTURA COLOMBIANA
- **CAPITULO II**
CONTEXTO GLOBAL
- **CAPITULO III**
ACIERTOS Y DESACIERTOS DE LOS FLORICULTORES COLOMBIANOS FRENTE A LA CRISIS
La sobreoferta y los precios en los supermercados
Revaluación del peso y medidas de los floricultores frente a la crisis
El modelo y los ingresos de las trabajadoras y trabajadores
Encuentros y desencuentros de los productores
Posturas frente a la crisis
- **CAPITULO IV**
IMPACTO DE LA CRISIS DE LA FLORICULTURA EN LOS MUNICIPIOS PRODUCTORES
La tierra de las flores
- **CAPÍTULO V**
DERECHOS LABORALES: UNA CRISIS ESTRUCTURAL
Resultados del servicio de orientación jurídica en 2008
Violación de los derechos laborales en el oriente antioqueño
Prácticas laborales de empresas con certificaciones
- **CAPITULO VI**
ALGUNOS CASOS EMBLEMATICOS DE VIOLACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA FLORICULTURA EN 2008
Derecho de asociación en la floricultura colombiana: más falacias, menos garantías
Relato de una retaliación por exigir los derechos
Las promesas incumplidas en Alto de Pacandé
- **CONCLUSIONES EN CLAVE DE SALIDAS A LA CRISIS**



CAPITULO I

GENEALOGÍA DE LA CRISIS DE LA FLORICULTURA COLOMBIANA

Desde hace más de dos décadas múltiples organizaciones sociales y sindicales venimos evidenciando los impactos sociales, laborales y ambientales de la floricultura y aportando múltiples argumentos para justificar la construcción de un modelo de producción que aporte realmente al desarrollo social.

Los impactos de la revaluación del peso en la floricultura, la desaceleración económica en los países consumidores y en general el comportamiento económico del sector nos indican que más allá de los ciclos que normalmente se dan en el comercio internacional este modelo de producción es inviable en términos económicos. En pocas palabras, el sector floricultor se basa en un modelo de producción que por un lado vulnera los derechos de las trabajadoras y trabajadores y por otro muestra de manera fehaciente su inviabilidad económica.

A continuación se presenta una reseña muy breve acerca de los ciclos económicos por los que ha pasado este sector con el fin de esbozar los problemas estructurales de la actividad económica y los detonantes de la crisis de la floricultura en los últimos años.

Pocos años después de iniciado el negocio en la década de los sesenta, los productores de flores colombianas se enfrentaron a férreos obstáculos para las exportaciones a Estados Unidos, históricamente su principal mercado.

La década de los ochenta se caracterizó por la lucha contra los transportadores aéreos para reducir los precios de los fletes pero sobre todo por el enfrentamiento de denuncias de dumping por parte de los productores de flores ubicados en California y Florida. Los bajos precios con que llegaban las flores colombianas al mercado estadounidense justificaron las acusaciones de competencia desleal y las quejas acerca de los problemas fitosanitarios también se constituyeron en barreras comerciales para las flores colombianas.

Como ya para esa época Estados Unidos prohibía los subsidios gubernamentales, los productores tuvieron que renunciar a los beneficios de las políticas colombianas de fomento a las exportaciones tal como el Plan Vallejo y el Certificado de Reembolso Tributario. En ese momento los empresarios colombianos tuvieron que invertir millones de dólares para defenderse de los ataques de los productores estadounidenses y para pagar el impuesto antidumping que se impuso hasta 1993¹.

¹ EL TIEMPO, *Flores: 11 años de defensa*. <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-74455#>, acceso diciembre 15 de 2008



En el marco de la lucha contra el narcotráfico en Colombia y para seguir impulsando la internacionalización de las economías latinoamericanas, Estados Unidos estableció en 1991 el ATPA (Ley de Preferencias Arancelarias Andinas que en 2001 se convirtió en el ATPDEA Ley de Preferencias Arancelarias Andinas y Erradicación de Drogas) y desde ese momento las flores colombianas pudieron ingresar a ese mercado sin el pago de aranceles, generando condiciones aun más propicias para el crecimiento del negocio.

No bien superada la etapa de las demandas de los productores norteamericanos se presentó hacia 1994 revaluación del peso que denunciaban los productores se debía a la legitimación de las operaciones financieras del narcotráfico y a que según sus alegatos se estaba poniendo en el mismo renglón moral a la cocaína y a las flores².

Por ese entonces la revaluación se presentaba de manera simultánea con el aumento interno de los costos por causa de la inflación; los productores se quejaron por el aumento del salario y por los costos de los servicios públicos. En un momento de dificultades, se reportó en varios medios de comunicación que en seis meses once empresas fueron liquidadas con la eliminación de 1.600 puestos de trabajo. Algunas de las más importantes estuvieron al borde de entrar en “concordato” el procedimiento que se utilizaba en ese entonces para liquidar las sociedades, las más grandes y organizadas siguieron obteniendo ganancias.

Aquí, cabe hacerse una pregunta teniendo en cuenta que la revaluación no es un asunto nuevo, ya entre 1994 y 1997 había generado el cierre de más de una decena de empresas y la pérdida de más de 2000 empleos, ¿por qué el nivel de afectación actual del sector si ya antes se había enfrentado a la revaluación y a altos costos de producción?

La respuesta está en la fórmula como se enfrentó y se sigue enfrentando la revaluación. Para esos años los productores entraron en la euforia de volverse más competitivos para aumentar las ganancias. Lastimosamente esta receta (propia del modelo económico) es interpretada de manera unívoca como el aumento de la productividad de las trabajadoras y trabajadores, subiendo sus niveles de rendimiento y reduciendo los costos laborales aprovechando el aval de la flexibilidad laboral para explotar más la mano de obra.

Precisamente para favorecer la internacionalización de los mercados e impulsar el modelo de producción agroindustrial fue necesaria la transformación de las relaciones laborales. La flexibilización y desregulación del régimen laboral tuvo como fundamento la atracción de la inversión extranjera, facilitar la actividad productiva y generar empleo, pero en realidad logró favorecer mayor acumulación de capital a través del abaratamiento de los costos laborales

² EL TIEMPO, *Las flores rojas*. <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-30488>. Acceso diciembre 9 de 2008.



(dominicales, indemnizaciones, horas extras) en detrimento de los derechos económicos y sociales de las trabajadoras y trabajadores.

En lugar de invertir en nuevas tecnologías o buscar otras alternativas para lograr la anhelada competitividad, los empresarios empezaron a sembrar más y por causa de la exigencia de mayor productividad de la mano de obra comenzó a evidenciarse sobreoferta del producto³.

Hacia mediados de los noventa era tan grande la oferta de claveles que los precios que estaban entre US\$0,30 y US\$0,40 por unidad, cayeron a US\$0,06 y US\$0,07. Fue evidente la necesidad de reducir el terreno sembrado aunque siguió en alza la exigencia de productividad a las trabajadoras y trabajadores.

Cabe mencionar que también la afectación de la floricultura colombiana por las políticas antidrogas: la descertificación en materia de narcotráfico que dio el gobierno estadounidense al presidente colombiano hacia 1996 por cuenta del proceso ocho mil implicaron pérdidas para los productores del sector floricultor. La suspensión de relaciones comerciales desde algunas compañías que desaprobaban lo que acaecía en Colombia con respecto al narcotráfico generó algunos problemas de comercialización.

Siguiendo con nuestro recuento, 1998 fue un año de gran emotividad para los floricultores. DOLE FRESH FLOWERS la compañía productora más grande del país parte de la conocida multinacional de frutas que en 1998 había adquirido el 20% de la producción nacional convirtiéndose en la comercializadora de flores más grande del mundo. Se consolidaba el proyecto USAFloral Inc. que significó la unión de cultivadores y comercializadores que quería abarcar toda la cadena para eliminar a los intermediarios y generar mayor rentabilidad.

Desde 1998 y hasta 2003, se generó una alta devaluación del peso y en consecuencia las ganancias fueron en ascenso. La eliminación de la banda cambiaria que apenas se había adoptado en 1999 para atender las exigencias de Entidades Financieras Internacionales como medida para controlar la inflación comenzó a reflejar en 2004 las fluctuaciones de la tasas de cambio en el marco de este modelo. La revaluación del peso producto de la entrada masiva de dólares atraídos por las altas tasas de interés comenzó a camppear amenazando no solo crecimiento del sector sino su permanencia.

El panorama comenzó a ponerse bastante oscuro, los floricultores nacionales nuevamente se estaban enfrentando a aumentos de los costos de producción

³ El capítulo al contexto nacional muestra las implicaciones de la crisis de la floricultura para las trabajadoras y trabajadores de este sector, sobre la base de que la reducción de los costos laborales y el aumento de la producción de las y los trabajadores ha sido la principal estrategia utilizada por los floricultores para enfrentar épocas de crisis.



por incrementos de la mano de obra, plásticos, cartón, fletes al tiempo que se enfrentaban a la revaluación del peso frente al dólar.

Teniendo en cuenta el número de empleos que generaban los renglones exportadores y con el fin de compensar las pérdidas por causa de la devaluación del dólar, desde diciembre de 2004 los productores de flores y banano empezaron a recibir un auxilio por parte del gobierno de \$200 por cada dólar; \$150.000 millones fue el monto que para ese año se otorgó a los exportadores.

Este auxilio, que para varios floricultores representó un gran alivio para compensar las pérdidas generó rupturas en el gremio y cuestionamientos desde la opinión pública: se denunció que el 8% de los beneficiarios de flores y banano se quedó con el 44% de los subsidios.

Precisamente en 2004, un estudio del Banco de la República realizado por Fernando Tenjo reseñó que el sector estaba en riesgo al basar su competitividad en la tasa cambiaria. Mostró que el sector es vulnerable porque mientras sus ingresos dependen de la tasa de cambio, sus costos tienen un alto componente nacional y se asocian más con la inflación interna.

Esta investigación tomó una muestra de 146 empresas sobre las que estudió el desempeño económico de 2000 a 2004, encontrando que el 70% del total de las empresas estaban en riesgo financiero por la pérdida constante de rentabilidad. De ese número encontró que de la muestra analizada empresas fueron perdedoras, siendo ellas las de mayor tamaño, de mayor volumen exportado y de más inversión en planta y equipo por cantidad de producción. Mientras más exportan, más pierden fue la conclusión a la que llegó el estudio. Las colocaciones externas en 2003 de ese grupo de firmas fueron de 130.000 toneladas, lo mismo que en 2004, en el primer caso la utilidad fue cero y en el segundo la pérdida fue de 30.000 millones de pesos⁴.

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 2015⁵.

Para 2006 DOLE anunció que había reducido sus operaciones en Colombia y Ecuador. El gerente de la empresa en sus explicaciones acerca de la

⁴ TENJO Fernando, MONTES Enrique, MARTINEZ Jorge, *Comportamiento reciente (2000-2005) del sector floricultor colombiano*, citado en SUAREZ, Aurelio. *La crisis de la floricultura en las puertas del TLC*, artículo de RECALCA, 2006. www.recalca.org.

⁵ CASTRO, Vivian. *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 flores de la Sabana de Bogotá*, Serie: Comercio, género y equidad: generando conocimiento para la acción política. Septiembre de 2008



reestructuración evidenció lo que hasta ahora no se aceptaba públicamente por los empresarios. La revaluación, conjuntamente con la sobreoferta mundial y la amenaza de sobreproducción por la entrada al mercado de países con bajos costos de producción constituían una amenaza contundente contra el sector. *“El negocio de las flores de corte está sumamente fragmentado y es muy competido. La sobreoferta ha tenido como consecuencia la baja de los precios, lo cual ejerce una importante presión sobre los floricultores para que mejoren su rentabilidad”*⁶, mencionó Jhon Amaya en el comunicado que anunció el cierre.

El 16 de diciembre de 2006 salía a la luz pública otra alarma de la crisis, 1500 mujeres trabajadoras, se enteraron de que perderían sus empleos por causa de la “quiebra” de la empresa en la que algunos y algunas habían laborado durante más de diez años. Ese día se anunció la liquidación de Flores de La Sabana, una de las más antiguas de la Sabana de Bogotá, principal región productora de flores.

La liquidación de Flores de la Sabana, así como la de Flores Mocarí, Acuarela, Floralex, Alto de Pacandé y siete empresas más a nivel nacional, es reflejo de la crisis sin precedentes del sector floricultor colombiano que ha generado la pérdida de 22.000 empleos en cuatro años, según Marcos Ossa Ramírez, director del capítulo Antioquia de la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, Asocolflores.

La baja de los precios que no se presentó en los periodos en los que la floricultura ya había tenido que afrontar la revaluación del peso, obedece más que nada al aumento de la competencia que ha implicado pérdida de la participación en el mercado estadounidense, aunque sigue siendo el principal proveedor de flores. En el mercado de ese país han aparecido nuevos competidores con buenos índices de crecimiento: Brasil ha crecido el 37%, Taiwán el 24%, Nueva Zelanda el 23% y Canadá el 8%.

Aunque por el momento no representa un competidor real, el ingreso de China al mercado de las flores cortadas es una preocupación para los floricultores colombianos. Este país actualmente produce principalmente para el mercado interno, el número de hectáreas cultivadas que corresponde a cien veces las que tiene Colombia, además de la infraestructura y los bajos costos que representa la mano de obra lo potencian como un fuerte competidor dentro de un mercado ya saturado.

Aún con las medidas que tomó el Banco de la República en contra de la revaluación del peso que a mediados de diciembre de 2008 rondaba los \$2.252, los empresarios mantienen su política de socializar las pérdidas pero no las ganancias, y el gobierno sigue con su política de diseñar medidas de protección a empresarios que claramente no benefician a trabajadoras y

⁶ DINERO. *El efecto Dole*, <http://www.dinero.com/noticias-negocios/efecto-dole/29052.aspx>, acceso 15 de diciembre de 2008.



trabajadores. A pesar de la subida del precio del dólar ni una sola empresa ha reabierto sus puertas en las últimas semanas, ni una sola trabajadora ha vuelto a ser llamada a trabajar como consecuencia de la revaluación del dólar. *“Tampoco ha habido incremento de salarios, bonificaciones o reducción de la jornada, lo que deja al descubierto que para las trabajadoras y trabajadores y sus comunidades, la crisis es estructural”*⁷.

Los subsidios que el gobierno entregó a los floricultores en el periodo 2005-2008 se distribuyeron así: 10.000 millones de pesos (5 millones de USD) para contrarrestar las pérdidas por bajas temperaturas, en 2008 otros 150.000 millones de pesos (7.5 millones de USD) para flores, follajes y banano, anunciados por el ministro de agricultura Andrés Felipe Arias, “que buscan apoyar el adecuado manejo sanitario de los cultivos y el mantenimiento del empleo”. Además, el gobierno le otorgó 7.000 millones de pesos (3,5 millones de dólares) al Fondo de promoción a las exportaciones de flores para la realización de campañas publicitarias “tendientes a consolidar a Colombia como el primer exportador mundial de flores y promover el consumo nacional.

Otra de las medidas tomadas por el gobierno en 2008 para paliar los efectos de la revaluación fue la reactivación del mecanismo de Certificados de Reembolsos Tributario Laboral que consisten en apoyar a las empresas exportadoras afectadas por la revaluación del dólar, con un subsidio para el pago de impuestos parafiscales, al SENA, El ICBF y las Cajas de Compensación, a cambio de que no despidan a trabajadoras y trabajadores⁸.

Después de todo lo andado, de las grandes ganancias para los empresarios y la superación de los desafíos que ha implicado conseguir preferencias arancelarias, de la lucha contra la revaluación del peso y la baja de precios de la flor en los mercados internacionales los floricultores colombianos insisten en la aprobación del TLC por Estados Unidos en el marco de la sobreoferta del producto y de la desaceleración económica más fuerte de las últimas décadas.

⁷ CHAPARRO Angélica, *La crisis de la floricultura, más que una imagen*, Corporación Cactus, Mimeo, 2008.

⁸ Ibídem



■ CAPITULO II

CONTEXTO GLOBAL

El mercado de producción de flores cortadas, tuvo su origen en los años sesenta con el protagonismo de los Países Bajos; en Latinoamérica, Colombia fue el primer país productor de flores para la exportación, bajo la orientación de políticas económicas que impulsaron el cultivo de “productos agrícolas no tradicionales exportables”, conocidos como los PANTE⁹.

Se trata del modelo agroexportador que se ha venido implementando como solución a los problemas de desempleo que azotan a diversas poblaciones y regiones del mundo.

La producción de la floricultura en diferentes países tiene entonces como trasfondo la globalización económica, se trata de un proceso particularmente homogenizador en lo referente a la orientación del modelo de desarrollo de la economía, que pretende basar el crecimiento económico en un “modelo exportador” dentro del cual se intrinca el modelo agroindustrial.

En este modelo cabe también la producción de banano, palma africana, espárragos y otros productos agrícolas y está sustentado en la firme creencia de que “exportar es la salida”. Se basa en la implementación del monocultivo, el aprovechamiento de los recursos naturales de las regiones en donde se desarrolla, la vinculación masiva de mano de obra no calificada (especialmente mujeres) y flexible en cuanto a su contratación y condiciones laborales, el uso intensivo de agroquímicos, y la innovación tecnológica y de mercadeo para la satisfacción de las y los consumidores del norte, entre otros aspectos

La división internacional del trabajo define la producción y el consumo de la floricultura: mientras los “países desarrollados” como Estados Unidos, Japón y Holanda que son grandes consumidores de flores cortadas, se autoabastecen en gran medida, países como Colombia, Kenia y Ecuador producen básicamente para la exportación. Se trata en este último caso de la inserción subordinada a la economía mundial de economías que se limitan a complementar a las “potencias” con bienes agrícolas suntuarios de contraestación bajo un modelo que define su desarrollo agrícola interno.

Holanda principal productor, tiene también la condición de importador y exportador a la vez que funciona como canal de exportaciones de terceros países. Además dispone de ventajas para la distribución del producto ya que la cercanía a varios de los importadores y la calidad de la red de autopistas en Europa occidental facilita la utilización de camiones refrigerados para transportar las flores cortadas

⁹ Ver, SIERRA, Claudia Patricia, *Mirada comparativa de la floricultura en América Latina en Floricultura de exportación en América Latina, Hipótesis y Retos* 2003, Corporación Cactus, pag. 102.



El comercio de las flores se define por regiones: los proveedores principales de Estados Unidos son Ecuador y Colombia. Este último ha tenido uno de los papeles más destacados en el mercado mundial de flores desde su configuración en la década del sesenta como renglón exportador en el marco del impulso de los “PANTE Productos Agrícolas No Tradicionales de Exportación”. En este lapso se ha convertido en la experiencia más exitosa en el aprovechamiento de las ventajas comparativas que representa las condiciones climáticas, la disponibilidad de agua y de mano de obra barata y abundante.

Ecuador que desde su orientación hacia la floricultura desde los años setenta ha disputado una fuerte competencia con los productores colombianos se ubica como el tercer exportador de flores a nivel mundial proporcionando ocupación en forma directa a 76.758 personas¹⁰. Estados Unidos absorbe el 60% de la producción, algunos países de Europa y, en menor escala, otros de la región.

Aunque la competencia ha estado reñida desde hace muchos años, a finales de los noventa se dio una acometida por parte de los productores ecuatorianos cuando lograron apropiarse de un 20% del mercado que controlaba Colombia ya que pasó en 1995 de controlar el 70 % a un 50% del mercado estadounidense en 1999.

México siempre se ha visto con gran potencial para convertirse en un fuerte competidor en el mercado internacional de las flores cortadas, sobre todo por su cercanía geográfica con Estados Unidos y sus condiciones climáticas. Actualmente México tiene 11.000 hectáreas cultivadas y ofrece 100 mil empleos.

Entre los años 2000 y 2006 las exportaciones peruanas de flores hacia el mundo crecieron un 55% alcanzando en 2006 la suma de 7,183 millones de dólares en exportaciones.

En Asia, Japón es el mercado principal comprador, y sus proveedores principales son Taiwán, Nueva Zelanda y Europa. Los principales proveedores en Europa son de este mismo continente, y varios países africanos, de ellos Kenia exporta a Holanda el 60% del total de sus ventas, Zimbabwe el 80% y Zambia el 90%.

Una de las situaciones que se presentan en los países productores de flores es la tendencia mundial hacia la flexibilización laboral caracterizada por la *“flexibilidad en la forma estructura organizacional de las empresas con redes de subcontratación y sociedades entre firmas”* y *“flexibilidad en el mercado de trabajo, con crecientes desregulaciones y alteraciones en los contratos,*

¹⁰ Web de Expoflores.http://www.expoflores.com/contenido.php?menu_2, consulta el 8 de diciembre de 2008.



costumbres y prácticas que organizan el mercado de trabajo, facilitando la contratación y el despido de trabajadores”¹¹.

A esto se suma, que la mayoría de personas que laboran en esta actividad son mujeres, evidenciándose en general la precarización de las formas de contratación y empleo, aún más cuando *“el trabajo femenino se vincula preferencialmente a sectores donde no es preciso tener ningún tipo de cualificación y, por lo tanto, tampoco existen mayores posibilidades de ascenso o capacitación, como ocurre en la floricultura”¹².*



Sin duda, el negocio de la floricultura ha tendido a ser próspero y creciente a través de los años en razón a que ha sido favorecido por políticas e incentivos de países consumidores del norte como Estados Unidos y la Unión Europea a través de preferencias arancelarias, pero también incentivado por los gobiernos nacionales mediante la exención de impuestos en las municipalidades en donde se desarrolla.

¹¹ ARANGO, Luz Gabriela. *Género, globalización y reestructuración productiva*. En: *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Facultad de Ciencias Humanas. Colección CES. Universidad Nacional de Colombia. 1999. Pág. 125.

¹² ZAMUDIO, Ricardo. *Impactos sociolaborales de la floricultura*. En: *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y Rets*. Corporación Cactus. 2003. Pág. 35. En CHAPARRO ANGELICA, *Celebración internacional del día de las trabajadoras y trabajadores de flores*, Corporación Cactus, Mimeo, 2008.



Sin embargo, la entrada de nuevos competidores como India, China, y las fuertes estrategias de los que ya estaban hace un tiempo en el mercado como Costa Rica, Kenia, Zimbabue, Uganda, Etiopía, Tanzania ha generado una batalla económica que ha generado una oferta superior a la demanda que genera la baja de los precios¹³.

Como los costos dentro de la cadena son prácticamente invariables, la estrategia está en bajar el costo del pago de los operarios y operarias de la fuerza laboral. A los productores latinoamericanos les preocupa especialmente los bajos salarios en muchos de sus competidores, por ejemplo mientras que el salario mensual en Colombia alcanza los US\$205 en Kenia no alcanza los US\$70 sin contar que las siembras en los países africanos están apoyadas con recursos de USAID (Agencia Estadounidense de Cooperación Internacional) y la Unión Europea.

Es claro que la producción de flores en Estados Unidos fue aminorada por el costo de mano de obra colombiana, por eso los productores ubicados en Latinoamérica temen ser desplazados por los africanos en los mercados por causa de los bajos costos de la mano de obra. Esta es la razón por la que los productores colombianos alegan que los salarios en Colombia son muy altos y que teniendo como parámetro los costos en dólares los salarios han crecido en un 30% en los últimos 4 años, así que para compensar esta “gran carga” violan sistemáticamente los derechos laborales con la anuencia del Estado.

Ecuador y Perú también son reconocidos internacionalmente por permitir la violación de Derechos Laborales (trabajo infantil, violaciones a la libertad sindical, jornadas agotadoras de trabajo, así como el bajo nivel salarial, acoso sexual, entre otras)¹⁴

En Kenia, donde la mayoría de flores está certificada con algún sello de buenas prácticas sociales y ambientales también se pagan salarios de miseria que como anotamos equivalen a casi la tercera parte de un salario mínimo en Colombia. Gran parte de los 100 mil trabajadores y trabajadoras se ubican a orillas del lago Naivasha en condiciones de hacinamiento y vivienda en precarias condiciones. A las y los trabajadores tampoco se les permite ejercer el derecho a la organización sindical para proteger y reivindicar sus derechos.

¹³ PAEZ, Omaira. *La floricultura colombiana: un modelo inequitativo e inviable*. Cactus, Número 23 Noviembre de 2007

¹⁴ CASTAÑEDA Diana, *Mujeres, Flores y Multinacionales*, Corporación Cactus, Mimeo, 2006.



CAPITULO III

ACIERTOS Y DESACIERTOS DE LOS FLORICULTORES COLOMBIANOS FRENTE A LA CRISIS

Colombia destina las mejores tierras de la sabana de Bogotá, Antioquia, Valle, Eje Cafetero y Cauca para cultivar intensivamente las flores que acompañan fechas especiales en Estados Unidos, Europa y otros destinos del mundo, actualmente cuenta con un área cultivada de 7.266 hectáreas a nivel nacional.

El 85% de la producción nacional se exporta a Estados Unidos, 10% a la Unión Europea y el 5% restante a otros países entre los que sobresale Japón. Es el primer proveedor de flores de Estados Unidos, el primer productor y exportador de claveles a nivel mundial y el segundo exportador mundial de flores.

Como primer producto de exportaciones no tradicionales en Colombia, el sector floricultor goza de un tratamiento especial en cuanto a preferencias arancelarias y exención de impuestos a la producción. La única responsabilidad económica formal de las empresas de flores con los municipios donde poseen sus cultivos, es el pago del impuesto predial.

Han sido decisivos para la proyección hacia el exterior las campañas de promoción y aumento del consumo así como amplios los recursos que han invertido los floricultores para que las flores cortadas dejen de apreciarse como un bien suntuario y con el fin de hacerlos más accesibles al consumidor se prefiere la comercialización a través de supermercados.

La sobreoferta y los precios en los supermercados

Como ya mencionamos en la genealogía de la crisis un factor determinante de la pérdida de ganancias y por tanto de la amenaza de la rentabilidad y existencia del negocio de la floricultura es la sobreoferta del producto. Alberto Caro, miembro de la Asociación Colombiana de Ingenieros Agrónomos quien fue entrevistado para este artículo comentó que sólo en Colombia, las áreas sembradas están muy por encima de la demanda actual del mercado. Considera que lo que ha pasado con el clavel confirma esta teoría: Por ejemplo, respecto al clavel *“hubo un momento en que las pérdidas fueron tan grandes que un porcentaje significativo del área se dejó de sembrar”*.

Uno de los muchos episodios a los que se refería este ingeniero ocurrió hace diez años cuando en un San Valentín las flores ecuatorianas llegaron antes que las colombianas a Estados Unidos y derrumbaron los precios. La decisión de los productores nacionales fue botar 50.000 cajas con pérdidas de US\$ 11 millones.



En el periodo 1996- 1999 los precios de los claveles fueron afectados gravemente por la sobreoferta. Los precios que antes estaban en 30 y 40 centavos de dólar la unidad cayeron a 6 y 7 centavos. En ése momento muchos productores después de botar las cientos de cajas optaron por reducir las áreas sembradas.

Como ya anotamos, países en similares condiciones a las de Colombia la están apostando también a la exportación de flores y en algunos casos, como sucede en varios países africanos, los cultivos son apoyados por USAID y la Unión Europea. Colombia tiene el 15% de la participación del mercado global pero está preocupado por la aparición de nuevos productores que siguen arreciando la competencia y llevando los precios a la baja. Es el caso de India, Kenia y China entre otros.

Otro efecto de la sobreoferta y que explica la caída del precio de las flores colombianas en el mercado estadounidense¹⁵, tiene que ver con la concentración de las compras en grandes almacenes de grandes superficies como Costco y Wall-Mart, quienes pueden imponer las condiciones de compra y venta por tener el poder en las negociaciones.

Si bien el negocio de los bouquets que desde los noventa se convirtió en un producto con valor agregado con mucha demanda se prioriza actualmente para compensar los bajos precios que pagan los supermercados y para generar consumo durante todo el año, no exclusivamente en San Valentía y día de las madres. En este momento captan el 55% de las flores esportadas a Estados Unidos con una paulatina reducción de las ventas a floristerías y otros minoristas.

Revaluación del peso y medidas de los floricultores frente a la crisis

Colombia sigue siendo el principal exportador de flores a Estados Unidos y pasó de obtener 681 mil dólares en 2003 a 1.114 miles de dólares en exportaciones en 2007.

Atender solo esta cifra puede generar un falso optimismo ya que la revaluación del peso implicó menores ganancias para los floricultores. Ellos mismo hablan de una reducción del 30% en ganancias y de una reducción de ingresos por \$3 billones en los últimos 5 años.

La tasa de cambio que imperó hasta mediados de 2008 se vio como un factor que restaba competitividad al sector. Frente a la fórmula propuesta por muchos, de compensar los impactos de la revaluación con mayor productividad, Asocolflores alegó que se estaban desconociendo los ingentes esfuerzos de los productores para aumentar la productividad que reseñaba no tiene un carácter ilimitado¹⁶.

¹⁵ En Estados Unidos en 2002 un ramo valía 5,99 dólares y hoy vale 3,99 dólares.

¹⁶ DINERO. Carta completa de Asocolflores <http://www.dinero.com/noticias-cartas/escribe-asocolflores/29432.aspx>, acceso diciembre 20 de 2008



Una de estas estrategias es promover la homologación del sello Florverde a otras certificaciones que puedan ampliar sus mercados. En agosto de 2008 se difundió como un gran logro el convenio con la organización internacional GLOBALG.A.P. ya que dicha organización tiene presencia en 80 países en los que las 108 empresas actualmente certificadas con Florverde tendrían mercado garantizado.

En la época de mayor preocupación por la revaluación del peso los floricultores además de pedirle al gobierno medidas en cuanto a la tasa de cambio y la regulación de las tasas de interés han divulgado las estrategias para hacer al sector más productivo y más competitivo.

Así mismo se está promoviendo la afiliación de nuevas empresas a Asocolflores ampararse en las estrategias comunes para hacerle frente a los embates de la economía y las exigencias de la comercialización. Más de diez empresas entraron este año a esta asociación que dice caracterizarse por su compromiso con la responsabilidad social en un momento en el que no se ausulta si las nuevas asociadas cumplen con la legislación laboral.

Es el caso de Agrícola la Montaña y Flores Camino Real desde hace pocos meses asociadas a Asocolflores. Esta última, ubicada en el municipio de Suesca durante 2008 incumplió con el pago de las liquidaciones de prestaciones sociales a gran número de obreros y obreras que habían finalizado sus contratos; algunas mujeres que consultaron a la Corporación Cactus llevan más de un año reclamando infructuosamente su liquidación. La empresa Agrícola la Montaña realizó un despido colectivo ilegal ya que presionó a sus 300 trabajadoras y trabajadores para que renunciaran para evadir la indemnización por despido sin justa causa.

Hace unos años, cuando se denunciaba violación a los derechos laborales de resonancia o acaecían conflictos colectivos en empresas asociadas a Asocolflores sus voceros salía a defenderse alegando que la empresa en entredicho por sus malas prácticas laborales no hacía parte de la asociación. Al parecer, la necesidad de fortalecerla para afrontar la crisis económica se convierte en una gran cortina de humo para relegar este aspecto de la mira de la opinión pública.

Por otra parte, el sector también se está esforzando por encontrar alternativas para mejorar la competitividad desde la aplicación de nuevas tecnologías. CENIFLORES Centro de Innovación de la Floricultura Colombiana, en alianzas con centro de investigación de algunas universidades como la Universidad de la Sabana está adelantando investigaciones para concretar un plan estratégico para mejorar el proceso productivo floricultor.

Una de ellas consistiría en alargar la vida útil de las flores a través de la aplicación de hondas electromagnéticas y deshidratación para poder exportarlas por vía marítima y de esta manera reducir los costos de transporte que representa el 40% de los costos de producción.



Sin embargo, de Colombia puede mostrar que la variación en el número de trabajadores/trabajadoras por hectárea no se ha generado por la aplicación de nuevas tecnologías sino que depende de los puestos que constantemente se suprimen con el fin de ahorrar costos laborales y así “hacerlas más competitivas”.

Entre 1974 y 1993 el número de trabajadores por área cultivada, pasó en el caso de claveles de 30 a 19, en crisantemos de 20 a 13, y de 18 a 11 para rosas. Encontramos fundamento a esta variación en la evolución del número de camas que debe atender cada trabajadora: en los años setenta el tope de atención era de 8 camas diarias, en los ochenta de 24 y en la década de los noventa se superaron las 42 camas, hoy se habla de 60 y más camas que debe atender cada operaria, por el mismo salario y en la misma jornada de trabajo.

El modelo y los ingresos de las trabajadoras y trabajadores

Dependiendo del cultivo, la participación del costo laboral dentro del costo total de producción oscila entre el 40% y el 50%. Los productores nacionales ven en los ingresos de otros países una amenaza en la conquista de los mercados.

Durante 1991 y 1992, dijeron los floricultores que los salarios habían aumentado en promedio 26% y 27% en tanto en que devaluación había sido de 11% y 17%. En esta época les preocupaba la pérdida de competitividad y hasta la existencia del sector por los altos costos de la mano de obra. Ya desde esa época requerían al gobierno para que en las negociaciones sobre el salario mínimo tuvieran en cuenta los impactos de la revaluación en sectores exportadores.

Al parecer las condiciones económicas nunca serán propicias para que los ingresos de las y los trabajadores crezcan y el salario mínimo, que no alcanza para la canasta familiar básica es percibido por los floricultores como un impedimento para el dinamismo del sector.

En épocas de mejor condiciones económicas como finales de los noventa y principios de la actual, cuando había precios favorables en el mercado de las flores y un aumento de la tasa de devaluación frente al dólar, las trabajadoras y trabajadores recibían en promedio un salario mínimo.

Encuentros y desencuentros de los productores

Para nadie ha sido un secreto que en la cadena de producción y de comercialización quienes se quedan con la parte gruesa de las ganancias son los intermediarios. En la floricultura después de la fase de producción, el cultivador vende la flor al importador localizado la mayor parte de las veces en Miami en el caso de las exportaciones a Estados Unidos, éste se la pasa a un



mayorista regional, de ahí a un mayorista local y después al detallista quien finalmente vende al consumidor. *“De cada dólar que paga un consumidor en Estados Unidos por una flor, al productor colombiano sólo le llega el 2%”*¹⁷

En 1998 los empresarios, en su ánimo de eliminar a los intermediarios constituyeron USA Floral Products Inc, como una forma de garantizar mayor rentabilidad para los productores pretendían abarcar todas las etapas de la cadena, desde el cultivo hasta la venta al detal con la meta de controlar más del 50% de la producción nacional.

Por ese año también se hablaba del sueño de establecer el Bogotá Flower Trade Center, una bolsa de flores en la capital colombiana en la que negociarían los productores colombianos, los importadores de Miami y las comercializadoras estadounidenses. Este nuevo esquema de comercialización junto con las proyecciones de USA Floral Products Inc. contribuiría a romper con la cadena de intermediarios.

Al parecer, la unión de los floricultores ha sido más fuerte para hacer lobby ante tomadores de decisiones. Esto fue evidente desde los inicios de la floricultura para abrir el mercado estadounidense, defenderse ante las demandas de los productores nacionales y lograr las preferencias arancelarias. Hacia la segunda mitad de los noventa la representatividad del gremio fue clave para solicitar al congreso de la república que aprobara la extradición como condicionante para continuar con las preferencias y estabilidad en los mercados, ahora frente al gobierno colombiano para pedir protección frente al tema de la revaluación del peso y muy fuerte frente al congreso de Estados Unidos para obtener la aprobación del TLC.

La unión para avanzar en proyectos económicos relacionados con la comercialización y de implantación de adelantos tecnológicos no ha generado la misma simbiosis ni ha tenido el mismo éxito que el tema de la incidencia en el legislativo y ejecutivo sobre todo de Colombia y Estados Unidos. USA Floral fue a la bancarrota en menos de cuatro años con enormes deudas

El sueño de comercializar juntos y de hacer una subasta se truncó y más de diez años después se sigue hablando de concretar estos proyectos. El Grupo de Exportadores de Flores y Floricultores Asociados GEFFA por sus siglas que surgió en el segundo semestre de este año en lo que pareciera ser un cobro político a Asocolflores por parte de algunos empresarios, ante la grave crisis que afectó sus ganancias.

GEFFA, ha hecho críticas al manejo que le han dado los productores de flores a los subsidios del gobierno, en una clara alusión a los límites del lobby realizado por Asocolflores¹⁸, indicando que “si bien han sido positivos para los floricultores, se han vuelto recursos de bolsillo, de caja menor y que sólo han

¹⁷ DINERO, *Flores, un mercado para grandes*, <http://www.dinero.com/noticias-negocios/floresun-mercado-para-grandes/11998.aspx> acceso 15 de diciembre de 2008.

¹⁸ CHAPARRO Angélica, *La crisis de la floricultura: más que una imagen*, Ob Cit



servido para tapar huecos. Parte de estos recursos podrían ser invertidos en proyectos como el de la subasta, que sin duda le traerán un mejor beneficio al sector”¹⁹, le dijo Rada a *Dinero*.

Asocolflores ha divulgado su inconformidad con el símbolo con el que GEFFA se presentó ante la opinión pública y ha dicho que los va demandar por violación de la propiedad intelectual ya que Asocolflores tiene un símbolo y un lema que a su parecer el nuevo símbolo de una mujer trabajadora de flores generaría confusión entre los consumidores.

GEFFA tiene como una de las principales banderas concretar un mecanismo de subasta para los vendedores y de la misma forma como se ideaba diez años antes eliminar a los intermediarios para que los productores obtengan un margen más amplio de ganancia.

La proyección es crear una sociedad de economía mixta que administre la subasta, en la que el Gobierno nacional y departamental participen del 50%, los productores con el 25% y los comercializadores internacionales con otro 25%.

Posturas frente a la crisis

La desaceleración económica que se reflejó en el colapso de grandes instituciones financieras de Estados Unidos en septiembre de 2008 necesariamente afectará en el consumo de un producto que frente a necesidades básicas será descartado de las canastas familiares.

El Diario del Sur del Ecuador, el 15 de Octubre del 2008 publicó un artículo titulado “Los floricultores de Ecuador temen pérdidas de 100 millones de dólares”, en donde el presidente de Expoflores, Ignacio Pérez, anotó que al no ser las flores un producto de consumo básico, sino más bien suntuario, si “en algún sitio se puede ajustar el presupuesto familiar americano” será en el floricultor.

El presidente del Ecuador Rafael Correa vaticinó que los productos afectados por la crisis financiera son los sectores que no diversificaron mercados entre los que nombró al sector floricultor. Este gobierno ha dejado ver su mengua en el apoyo a los floricultores al no asistir a eventos de promoción de su producto como la XI Agriflor, desatención que ha generado molestia entre los empresarios.

Por otra parte en México, aunque un gran porcentaje de la producción de flores es para consumo interno, los productores del Estado de México, principal región florícola de su país, anunciaron una reducción en su producción y detención de los procesos de ampliación de terrenos destinados a esa

¹⁹ DINERO, *Flores al mejor postor y con sello propio*, <http://www.dinero.com/noticias-mercadeo/flores-mejor-postor-sello-propio/52184.aspx>, acceso 16 de diciembre de 2008.



actividad, ante una posible disminución en las exportaciones de flores a Estados Unidos y una caída de ventas en el mercado interno²⁰.

En esta región, se concentra el 80% de la producción de flores, el 5 a 10% para la exportación a través de cerca de 50 empresas, ubicadas en 6.145 hectáreas de los municipios de Villa Guerrero, Coatepec Harinas y Tenancingo, principalmente. Rosendo Rogel Guadarrama, representante de la Asociación de Floricultores de Villa Guerrero, Asflorvi, afirmó que "psicológicamente ya se está resintiendo una baja en las ventas en su mercado nacional, porque las familias están comenzado a ahorrar y empiezan a comprar menos flores²¹.

Mientras tanto, los empresarios colombianos planean realizar una fuerte campaña publicitaria para impulsar el consumo de flores a nivel interno. Pretenden que así como los consumidores de los Estados Unidos a través de campañas empiecen a incluir las flores cortadas en la canasta familiar básica. No tienen planeando la reducción de hectáreas sembradas ni se está pensando en una reconversión industrial para hacer frente a la crisis.



²⁰ CHAPARRO Angélica, *La crisis de la floricultura: más que una imagen*, Ob Cit

²¹ *Ibíd*em



CAPITULO IV

IMPACTO DE LA CRISIS DE LA FLORICULTURA EN LOS MUNICIPIOS PRODUCTORES

Más de 22 mil personas siguen sin trabajo como consecuencia de la crisis. Sólo en entre marzo y agosto de 2008, fueron liquidadas más de quince empresas en la Sabana de Bogotá dejando sin empleo a otras 800 trabajadoras y trabajadores.

Entre otras, Flores Bochica en el oriente antioqueño, Alto de Pacandé, RDP Floral, Agrícola La Montaña, Flores Bonanza, Agrícola Guacatay y Hortícola en Triunfo de la Sabana de Bogotá fueron cerradas durante 2008.

Toda la planta de trabajadoras y trabajadores de esas empresas fueron despedidos sin el pago de las indemnizaciones que debieron recibir por haber sido despedidas injustamente, en algunos casos sin recibir parte de la liquidación de prestaciones laborales o con meses y hasta años que no fueron cotizados a la seguridad social en pensiones y salud.

La estrategia de muchas empresas para resistir la crisis fue la de reducir el número de trabajadoras y trabajadores. En algunas empresas de Madrid el promedio por hectárea era de 20 trabajadores, como medida para ahorrar costos laborales se redujo a 13 trabajadoras/trabajadores por hectárea.

A pesar de la revaluación del dólar y de la reinversión de capitales que hicieron los socios de las empresas, a ninguna trabajadora o trabajador le han ofrecido un empleo en las mismas condiciones que las que tenían antes del despido; algunos empleadores como los de Agrícola Guacatay y Hortícola El Triunfo han ofrecido empleo en empresas con otra razón social a través de Empresas de Servicios Temporales.

De otra parte, muchas han tomado como estrategia la reducción de costos laborales que implican violaciones a los derechos laborales. Tal es el caso de Flores Colón, donde los contratos directos fueron cambiados por contratos temporales, con una grave irregularidad adicional ya que su gerente Carlos Aponte también ejerce como Representante Legal de la temporal mediante la cual contrata. Otras como Camino Real, Poinzetia Flowers y El Pinar, desde hace dos años no pagan la liquidación a las trabajadoras y trabajadores que despiden, mientras que Las Palmas, Flores Selecta y C.I. Ayura, despiden a las trabajadoras enfermas.

En este capítulo presentamos el caso emblemático que representa el municipio de Madrid en relación a los impactos de la crisis en el disfrute de los derechos laborales y en la calidad de vida de sus habitantes. Casos concretos de violaciones a los derechos laborales en 2008 son presentados en el capítulo V del presente informe.



La Tierra de las Flores

En Colombia el municipio con mayor número de hectáreas cultivadas de flores es Madrid y por tanto cuenta también con el mayor número de trabajadoras. Ha sido distinguido por los empresarios en alianza con parte de las autoridades locales como la “Tierra de flores”, lema equivalente a “Colombia tierra de flores” que a nivel nacional e internacional promociona Asocolflores.



En este municipio tuvo lugar en 2008 el Primer Festival de las Flores con el fin de celebrar la presencia del negocio en el municipio, fiesta en la que se invirtieron el 20% de la producción anual para realizar una gran muestra de la flores que se producen en el municipio.

En contraste con estos festejos promovidos por empresarios con apoyo del gobierno local es evidente el drama de quienes han sido despedidos por causa de la crisis, en especial de las mujeres cabeza de hogar que en medio del desempleo tratan desesperadamente de conseguir los ingresos para cubrir sus necesidades básicas mientras que piden fiado los alimentos a los comerciantes locales y piden plazos para pagar arriendos, matrículas y gastos escolares.

Madrid es uno de los municipios que ha incorporado las agroindustrias de exportación como modelo de desarrollo luego de desplazar la producción de alimentos. Ha pasado a depender directa e indirectamente de las decisiones privadas de los inversionistas como en el caso de Dole que al decidir disminuir operaciones en Colombia dejó sin empleo a más de 3.500 habitantes o de las



crisis en el negocio que generan condiciones tan precarias de trabajo como las que se están viendo ahora.

El alcalde de Madrid, Diego Humberto Sicard Garzón, aseguró al diario El tiempo que el municipio depende en un 70 por ciento de las flores, *“pues no solamente hay gente que vive del trabajo en las floras, sino que muchas empresas de plástico, restaurantes y comercio en general, se ven afectadas con los despidos y cierres”*²². Frente al desempleo afirmó *“aquí sólo tenemos tres empresas que dan empleo y hay 2000 hojas de vida en la oficina de empleo, de gente buscando trabajo en Madrid”*:

Un gran porcentaje de las empresas asociadas a Asocolflores se ubican en el occidente de la Sabana de Bogotá, subregión a la que pertenece Madrid. Se puede decir que las prácticas laborales en esta región en general se han caracterizado por ser un poco más respetuosas de los derechos comparando con la región de Sabana centro, zona en la que se ubican empresas más pequeñas y no agremiadas que por esta condición tienen a tener menos control y aprovechan esto para violar sistemáticamente los derechos laborales bajo condiciones de impunidad.

En general, desde la flexibilización y desregulación laboral las prácticas laborales se han degradado con el tiempo, últimamente la mayor precarización del trabajo en las flores se han sido justificada por los empresarios por las crecientes presiones de la competencia en los mercados internacionales. Ahora con la crisis la situación ha empeorado y es claro que en este momento es difícil señalar una diferenciación entre las prácticas de empresas grandes o pequeñas ni de particularidades entre regiones.

El cuadro 1 es una caracterización de 12 de las 42 empresas ubicadas en Madrid sobre aspectos relativos a las formas de contratación y algunas prácticas violatorias de los derechos laborales que revelan cuál es la situación de los derechos laborales en Madrid.

La información relacionada en el cuadro de 12 empresas analizada, constituyen una muestra indicativa de las condiciones de trabajo en las empresas floricultoras de Madrid que frente al peso que tiene el sector como oferente de empleo en el municipio arroja un balance bastante negativo en lo que tiene que ver con el ejercicio de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de los habitantes de la Sabana de Bogotá.

²² EL TIEMPO. *Baja Constante del dólar ha hecho que muchos floricultores liquiden sus negocios*. http://www.eltiempo.com/colombia/cundinamarca/2008-07-04/-baja-constante-del-dolar-ha-hecho-que-muchos-floricultores-liquiden-sus-negocios_4361184-1. Acceso 20 de diciembre de 2008



CUADRO 1

NOMBRE DE LA EMPRESA	MODALIDAD DE CONTRATACION	VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES
APHRODITE ROSES	-Cooperativa de Trabajo Asociado	-Contrato a menores de edad, -Sobrecarga laboral, -No suministran implementos de trabajo
C.I. AMANCAY	-Término fijo por 3 y seis meses	-No pagan las liquidaciones completas -Despido de trabajadoras con disminuciones físicas
MOUNTAIN ROSES LTDA	-Cooperativas de Trabajo Asociado en temporadas	-Sobrecarga laboral
C.I. SENDA BRAVA	-No reconocen contrato de trabajo, supuestamente es una contratación civil	-No paga las liquidaciones completas -Acoso laboral
C.I. BIOFLORA FARMS	-Contratos a término fijo y -Cooperativa de Trabajo Asociado Servicultivos	-Acoso laboral
C.I. AGRICOLA CUNDAY	-Contratos a término indefinido	-Sobrecarga laboral, altos rendimientos
FLORES MOCARI	-Cooperativa de Trabajo Asociado y -Empresa de Servicios Temporales	-Mora en el pago de salarios -Incumplimiento en el pago de los aportes a seguridad social
AGRICOLA EL RETIRO	-Contratos a término indefinido	-El trabajo de horas extras es obligatorio -No suministran dotaciones
ROSAS COLOMBIANAS S.A.	-Cooperativa de Trabajo Asociado	-No suministran dotaciones -Despido de trabajadoras con disminuciones físicas
C.I. JARDINES DE LOS ANDES	-Contratos a término fijo, Cooperativas de Trabajo Asociado en Temporadas	-El trabajo de horas extras es obligatorio
FLORES COLON	-Contratos por Empresas de Servicios Temporales	-Mora en el pago de salario. -Trabajo extra obligatorio y no remunerado -No pago de liquidación de prestaciones sociales
FLORES ALBORADA	-Vinculan a las y los trabajadores por contratos a término fijo por dos meses que son renovados hasta por tres veces. Si el o la trabajadora pasan este prueba ilegal de 6 meses los contratan a término indefinido.	-Prueba por seis meses, ilegal en la legislación colombiana.



CAPÍTULO V

DERECHOS LABORALES: UNA CRISIS ESTRUCTURAL

En la historia de la floricultura colombiana se ha evidenciado por organizaciones sindicales y sociales nacionales y extranjeras el irrespeto el derecho al trabajo en condiciones dignas. Reiterando lo afirmado en el anterior capítulo un balance entre las prácticas que eran conocidas a través del programa de asesoría jurídica hace ocho años y las que conocemos actualmente así como testimonios de las trabajadoras nos permite afirmar que la situación es cada vez más dramática.

Es clara la intención de exprimir un poco más el negocio con base en seguir la vía de la precarización laboral, a juzgar por los despidos sin justa causa a trabajadoras y trabajadores de más de 10 años de antigüedad incluso en empresas que no se han declarado en quiebra. También por la postura de Augusto Solano, presidente de Asocolflores, en la negociación del salario mínimo del 2.008, donde solicitó tener en cuenta que la revaluación había incrementado en un 30% los costos laborales. Este incremento, como es evidente, no se ha reflejado en el ingreso en pesos de las y los trabajadores.

A continuación presentamos una sintética caracterización del trabajo en la floricultura a partir de las prácticas que hemos observado desde nuestra intervención en el sector:

• Violación del Derecho al Trabajo Digno:

1. Un factor causante de la violación de este derecho lo configuran los perjuicios que trae para las trabajadoras la *flexibilización laboral* en la floricultura. Esto es evidente en las formas de contratación:

- Contratos a término fijo, por lo general no mayor a 4 meses.
- Contratos por producto, por ejemplo por número de flores cortadas.
- Subcontratación por personas naturales o empresas temporales de servicios.
- Subcontratación por medio de Cooperativas de Trabajo Asociado, que legalmente no constituyen relación de laboral, donde las trabajadoras pierden todos sus derechos laborales.

Las organizaciones sociales y sindicales que han promovido el 14 de febrero “Día Internacional de las trabajadoras y trabajadores de flores” realizamos una encuesta a 1.397 operarias y operarios de la Sabana de Bogotá. Aquí se encontró que el 65% de las y los encuestados estaban contratados directamente y el 35% restante estaba subcontratado, el 8,7% por



Cooperativas de Trabajo Asociado y el 20,85% por Empresas de Servicios Temporales²³.

Después de la expedición del Decreto 4588 de 2006 y la Ley 1233 de 2008, que buscan impedir que las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA por sus siglas) incurran en intermediación laboral²⁴ se retiraron varias CTA que operaban en la floricultura. Después que en 2005 y 2006 el Ministerio de Protección Social sancionara a varias de estas cooperativas aunque pertenecientes a otros sectores algunas se reconvirtieron en Empresas de Servicios Temporales para seguir funcionando en las empresas de flores y otras desaparecieron.

A pesar de la prohibición legal de disfrazar verdaderas relaciones laborales muchas CTA siguen funcionando en la Sabana de Bogotá.

2. Con respecto a la remuneración justa proporcional al trabajo realizado, es conveniente resaltar:

- *Estipulación del pago*: El salario de las trabajadoras de las flores, es casi siempre el salario mínimo legal.

- *Pago de horas extras*: Las empresas florícolas requieren en temporadas (San Valentín, día de la madre) que sus trabajadoras laboren durante largas jornadas que pueden alcanzar hasta 10 horas extras al día. Sin embargo el pago del trabajo extraordinario no siempre se realiza, debido a algunas prácticas que van desde compensar el tiempo trabajado con descanso hasta la imposición de trabajo extra obligatorio sin remuneración.

Es importante aclarar que a partir de la última reforma laboral, establecida por la ley 789 de 2002 definió que la jornada laboral de 48 horas semanales se puede distribuir en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio que puede coincidir con el domingo o no, de acuerdo a lo que acuerden el o la trabajadora con su patrón.

Esta reforma permitió que el empleador distribuya esas 48 horas en 6 días dándole un margen entre las 6 de la mañana y las diez de la noche para poder organizar las jornadas diarias.

Esto implica que muchas trabajadoras tengan que trabajar los domingos recibiendo el pago por ese día como si fuera cualquier día ordinario y el descanso los compensan con otro día de la semana. Además estas disposiciones permiten que el trabajo que se desarrolle después de ocho horas continuas no sea entendido como trabajo suplementario en los casos en que se hace trabajar horas extras estas no sean pagadas en dinero sino compensadas

²³ Organizaciones del Comité de Organización 14 de febrero, día de las trabajadoras y trabajadores de flores. Asesoría de FESCOL y Héctor León Moncayo. *Encuesta: "La contratación directa y la organización: derechos por reconquistar"*. Sabana de Bogotá, 2006

²⁴ Es decir que envíen a las trabajadoras y trabajadores de la Cooperativa a laborar con un tercero frente al cual se encuentren subordinados.



con tiempo de descanso. Como ejemplo, si la operaria trabajó cuatro horas un día, el empleador le puede decir al día siguiente que trabaje sólo la mitad de la jornada (es decir, cuatro horas) para compensar con tiempo las 4 horas que había trabajado el día anterior.

La ley dice que las jornadas sí se pueden ordenar de esa manera siempre y cuando haya previo acuerdo entre los empleadores de una parte y trabajadores y trabajadoras de otra. Sin embargo, muchos empleadores como Flores Singha prefieren imponerla sin consultar a sus empleados y empleadas, estas últimas por su situación de desventaja frente al empleador y las condiciones de necesidad les resulta difícil entrar a negociar o a imponer condiciones distintas a las que le están ofreciendo.

Esto fue lo que no tuvo en cuenta el legislador, ya que desconociendo el principio de protección, que implica de darle ventajas y facultades a partir del reconocimiento de la desigualdad económica entre las partes considera a la trabajadora y al empleador como partes iguales, con capacidad para autorregularse.

-Pago efectivo de las Obligaciones Laborales: Algunas empresas retardan injustificadamente los pagos de las obligaciones laborales causadas a favor de las trabajadoras (pago de horas extras, indemnizaciones por despidos sin causa justificada, cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones, riesgos profesionales y a las caja de compensación familiar).

- En el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, con una limitación razonada de las horas de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas se presentan dos limitaciones generalizadas al derecho al descanso: durante la jornada laboral, se autoriza el tiempo de almuerzo entre 15 y 30 minutos de donde se descuenta el tiempo de los traslados al lugar de almuerzo. Por otra parte, debido a la inestabilidad y corta duración de los contratos, muchas trabajadoras no pueden disfrutar vacaciones pagadas.

Resultados del servicio de orientación jurídica en 2008

Los datos de los casos presentados a la orientación jurídica de la Corporación Cactus revelan las principales violaciones a los derechos laborales en el sector floricultor, si bien esta recopilación no permite identificar cuáles son las empresas que más violan los derechos laborales sí permite identificar algunas de las que violan de manera sistemática los derechos de las trabajadoras y trabajadores de flores de la sabana de Bogotá.

Desde 2000 la Corporación Cactus cuenta con un servicio de orientación jurídica que se brinda a las trabajadoras y trabajadores vinculados a la floricultura en una oficina ubicada en el municipio de Tocancipá, con influencia en los municipios de Gachancipá, Suesca, Guasca, Sopó, Sesquilé, y Zipaquirá.



Desde este programa Cactus ha realizado acciones jurídicas de exigibilidad de los derechos laborales y a la seguridad social de trabajadoras y trabajadores de flores. Resultado de una evaluación participativa con las y los beneficiarios de la orientación jurídica en 2006 y de discusiones internas, la Corporación Cactus estableció en 2008 dos nuevos puntos de atención para las trabajadoras y trabajadores en los municipios de Madrid, ubicado en el occidente de la sabana de Bogotá y en Zipaquirá ubicado en sabana centro al igual que Tocancipá.

Con el fin de consolidar un proceso de empoderamiento y apropiación del conocimiento jurídico por parte de las trabajadoras, la reformulación del programa también arrojó la importancia que no fuera una profesional del derecho la que prestara directamente las orientaciones sino que lo hicieran las lideresas de los municipios después de un proceso de formación en derecho laboral.

Actualmente una mujer en Tocancipá, otra en Zipaquirá y tres en Madrid, se desempeñan como “promotoras comunitarias de derechos laborales” papel desde el que promueven la exigibilidad de los derechos laborales en sus comunidades desde la orientación jurídica pero también desde talleres de formación en derechos laborales y el programa de radio “Palabra de mujeres” sobre los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo.

A manera de descripción general de estos tenemos que Tocancipá se ubica a 26 Km del norte de la ciudad de Bogotá, a una altura de 2606 m.s.n.m. y tiene una extensión de 72 Km². Limita al Norte con los municipios de Zipaquirá y Gachancipá, al Oriente con Gachancipá, Guatavita y Guasca, al Sur con Sopó y al Occidente con Zipaquirá y Sopo. Su temperatura promedio es de 14°C. Se calculan 24.507 habitantes, 51,36% mujeres y 48,64% hombres, con el 23% ubicado en la zona rural, el 40% en centros poblados (zonas concentradas poblacionalmente en zonas rurales) y el 37% en la zona urbana.

La altitud del casco urbano del municipio de Zipaquirá sobre el nivel del mar es de 2.650 metros La población de este municipio el año 2005, según DANE es de 106.250 habitantes. La población femenina corresponde al 51,8% sobre la masculina que representa el 48,15%. Zipaquirá está situada hacia el norte de Bogotá y la distancia de esta ciudad es del 48 kilómetros.

El municipio de Madrid se localiza al Occidente de la Sabana de Bogotá, sobre la carretera troncal de occidente que comunica a Medellín con Bogotá. Madrid se encuentra a 29 Km. de la Capital de la República El municipio tiene una superficie de 120.5 km². Tiene una población de 61,599 personas entre los que el 30.689 son hombres y 30.910 mujeres

Los tres municipios que tienen en común que la mayor parte de la base productiva se encuentra en la industria extractiva de flores y que la mayor oferta de empleo “formal” la ofrece la floricultura.



Desde el servicio de orientación jurídica se han adelantado múltiples acciones administrativas que consisten por una parte en acompañar a los trabajadores a las audiencias de conciliación ante las Inspecciones de Trabajo y en iniciar actuaciones administrativas de investigaciones a las empresas por violaciones a los derechos de las y los trabajadores ante la Oficina de Trabajo de Zipaquirá y el Ministerio de Protección Social.

También se han apoyado gestiones frente a las empresas y otras entidades (Ministerio de Protección Social, Cajas de Compensación, Administradoras de Riesgos Profesionales, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Empleados, Cooperativas de Trabajo Asociado -CTA- entre otros).

La orientación jurídica que se brinda a las trabajadoras y trabajadores por medio de la asesoría que se presta en la oficina de Tocancipá, arrojó en 2008 el siguiente balance:

En el periodo comprendido entre marzo y noviembre de 2008 consultaron un total de 106 personas en los tres municipios donde se ofrece la atención, con la siguiente distribución: 76 personas fueron a pedir dicha orientación en el municipio de Tocancipá, es decir el 72% del total, 19 personas en el municipio de Madrid, con un 18% y 11 usuarios y usuarias en Zipaquirá con el 10% restante.

MUNICIPIO	USUARIOS/AS	PORCENTAJE %
Tocancipá	76	72 %
Madrid	19	18 %
Zipaquirá	11	10 %
Total	106	100 %

Sexo

En total 70 mujeres solicitaron orientación jurídica en los tres municipios, 36 fueron solicitudes de hombres, para un total de 106 personas el 66% mujeres y el 34% restante compuesto por población masculina.

MUNICIPIO	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total
Madrid	14	74%	5	26%	19
Tocancipá	48	63%	28	37%	76
Zipaquirá	8	73%	3	27%	11
Total	70	66 %	36	34 %	106



Rangos de edad

Rangos	17-26	27-36	37-46	47-56	57-66	67-71	Sin Datos	Total
Consultantes	16	15	35	19	4	2	15	106
Porcentajes	15%	14%	33%	18%	4%	2%	14%	100%

Es importante resaltar como primer aspecto que la mayoría de las y los usuarios son mayores de 37 años, con un total de 51% de la totalidad de consultantes. Una explicación de esta tendencia es que la larga trayectoria laboral de estas personas puede generar mayor disposición a reclamar cuando ven atropellados sus derechos laborales.

Consultas

#	MOTIVO DE CONSULTA	NÚMERO DE CONSULTAS	% (respecto al total de consultas)
1	Despido sin justa causa.	42	24 %
2	Incumplimiento Salarial (mora en el pago de liquidación, liquidaciones incompletas, no pago de horas extras).	36	20,5 %
3	Asesoría en derechos laborales (orientación en derechos laborales, procedimientos, etc.	30	17,1%
4	Acoso laboral	14	8%
5	Incumplimiento obligaciones sistema de seguridad social	14	8%
6	Enfermedades profesionales	14	8%
7	Otros	7	4 %
8	No cancelación del subsidio familiar.	4	2,2 %
9	Incumplimiento recomendaciones médicas	3	1,7%
10	Contratación a través de cooperativas.	3	1,7 %
11	Procedimiento ilegal de sanciones.	3	1,7 %
12	Carga laboral.	3	1,7 %
13	Despido o malos tratos a trabajadora gestante	1	0,5 %



14	Incumplimiento medidas de seguridad durante la fumigación.	1	0,5 %
		175	100%

En el periodo al que hace referencia el presente informe se acercaron trabajadores y trabajadoras con diversos casos, cuyas consultas en muchas ocasiones se basaron en varios motivos por lo que el número de consultas no se ajusta al número de usuarias y usuarios reflejando de esta forma la violación simultánea de varios derechos laborales.

Es por esta razón que el cuadro de motivos de consulta muestra el número de las consultas respecto a los usuarios y no el número de usuarios y usuarias. Teniendo en cuenta que son 106 frente a 175 consultas registradas podemos concluir que en 69 casos se dio más de un motivo de consulta. Como ejemplo tomaremos el caso de Diana Roza quien solicitó orientación jurídica en el mes de julio. Esta trabajadora tiene entre los motivos de consulta los números 1, 2, 3, 4 y 13, esto debido a que no le pagaron las prestaciones sociales, no la tenían afiliada al sistema de seguridad social, los horarios de trabajo eran excesivos y además la despidieron sin justa causa.

Se encuentran un importante número de personas consultando es el que corresponde a otros motivos que son aquellos que no se encuentran dentro de los motivos estándar que se crearon a partir de las consultas. Este es el caso de una trabajadora de flores en el municipio de Tocancipá, ella se acercó a la oficina de orientación jurídica porque: “las últimas cuatro empresas en las que he estado trabajando me han cotizado al fondo de pensiones a otra persona porque el número en mi cédula de ciudadanía aparece borroso y da lugar a confusión”.

Despido sin justa causa Se despide sin justa causa a una trabajadora o trabajador que no ha incurrido en alguna de las conductas contempladas en la ley laboral como causantes de un despido justificado. En 2008 tuvimos directamente 42 consultas por despido sin justa causa.

La legislación laboral colombiana permite que los empleadores despidan a sus trabajadores si pagan una indemnización que desde hace dos décadas se ha venido reduciendo con las reformas laborales. En este periodo por la crisis del negocio fueron despedidos más de 22.000 trabajadores y trabajadoras²⁵ sin justa causa y aunque todos tenían derecho a esta indemnización, muchas empresas como Agrícola Guacatay en Funza, Agrícola El Triunfo, Agrícola la Montaña en Madrid y RDP Floral en Zipaquirá forzaron a muchas operarias y operarios a renunciar o a aceptar un pequeño porcentaje de la ya muy pequeña indemnización.

²⁵El desempleo bajó a 11,1%, pero se agravaría en 2008 <http://www.lared.com.co/NoticiasLaborales/2008Enero28.htm> El desempleo bajó a 11,1%, pero se agravaría en 2008. Acceso 20 de diciembre de 2002



Incumplimiento Salarial El 22.7% de los motivos de consulta se dieron por incumplimiento salarial de los empleadores, debido a que en el momento de la consulta las empresas no habían cancelado las respectivas liquidaciones de acreencias laborales o retardaron los pagos de las obligaciones laborales causadas a favor de las trabajadoras (pago de horas extras, indemnizaciones por despidos sin causa justificada, cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones, riesgos profesionales y a las caja de compensación familiar).

En el primer semestre de 2008, época de mayores pérdidas para los floricultores muchas empresas argumentaron que la situación económica era difícil y pedían a sus trabajadoras y trabajadores tiempo para cancelar las liquidaciones de acreencias laborales y repitiendo esta disculpa se pueden quedar hasta un año entero afectando el mínimo vital de las y los trabajadores. De igual manera sobresale el incumplimiento en el pago del salario como motivo de consulta.

También se evade el pago de las liquidaciones, incumplimiento que es justificado por los empleadores por la mala situación económica de las empresas. Estos retrasos van de quince días hasta un mes, resultando muy perjudiciales para las y los trabajadores y sus familias ya que se afecta su derecho a la alimentación y además deben responder cumplidamente con pago de arriendos, de servicios públicos, pensiones escolares, etc.

Los casos más graves se presentan en Camino Real en Suesca, Poinzetia en Tocancipá, y Flores Colón en Madrid:

Muchas personas que han salido de la empresa Flores Colón desde hace seis meses y hasta un año no han recibido la liquidación prestaciones sociales. Esta empresa incumple sistemáticamente con los pagos de seguridad social en pensiones aunque se embolsilla los descuentos que hace a sus trabajadoras y trabajadores por este concepto. Muchas personas que han trabajado por cinco años tienen cotizado un año y medio a lo sumo.

En la empresa no reciben ninguna solicitud por escrito, como derechos de petición o solicitud de liquidaciones. Los empleadores les dieron la orden a los celadores de ninguna correspondencia que provenga de las y los trabajadores y a las secretarías les prohibieron que contesten el teléfono en los días en que supuestamente se pueden comunicar.

Es una empresa que también se ha caracterizado por los malos tratos y humillaciones a sus empleadas y empleados.

Las empresas Camino Real ubicada en Suesca y Poinzetia ubicada en Tocancipá no han pagado la liquidación a trabajadoras que han salido hace más de dos años, también adeudan salarios e incapacidades a algunas de estas personas. Aunque las administraciones municipales y las personerías conocen esta situación parece que no hubiese forma de hacer cumplir la ley laboral a estos empresarios. Las trabajadoras de estas empresas no tienen



con qué pagar los honorarios de una abogado y ven con impotencia cómo estas empresas prácticamente las esclavizaron. No puede llamarse de otra forma el hecho de que estas personas hayan trabajado sin remuneración.

También ocurren despidos a trabajadoras y trabajadores que reclaman sus derechos o que pretenden ejercer el derecho de asociación. En Elite Flowers

Asesoría en derechos laborales (orientación en derechos laborales, procedimientos, etc.

La asesoría en derechos laborales es solicitada principalmente para resolver inquietudes acerca de la suma que les corresponde por liquidación de acreencias laborales cuando ha terminado el contrato de trabajo, procedimientos y causales para la imposición de sanciones, concesión de licencias y permisos entre otros aspectos.

Muchas de las inquietudes planteadas evidencian el desconocimiento de las trabajadoras y trabajadores acerca de los reglamentos de trabajo que deben ser conocidos por todas las partes en todas las empresas. Este motivo de consulta evidencia el poco diálogo que existe entre empleadores y la parte trabajadora, lo cual puede traducirse en la imposibilidad que tienen estos últimos de informarse acerca de los derechos dentro de la misma empresa.

Acoso laboral

Según la ley 1010 de 2006, el acoso laboral es toda conducta ejercida sobre un empleado encaminada en infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador.

Los cinco casos registrados con este motivo de consulta, coincidieron en que se trataba de presiones para que las y los trabajadores renunciaran y que todos ellos llevaban más de cinco años en la empresa o presentaban alguna enfermedad que les impedía alcanzar los rendimientos exigidos.

Incumplimiento obligaciones sistema de seguridad social

Este incumplimiento puede significar la omisión en la afiliación del trabajador o trabajadora al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones o Riesgos Profesionales, puede también significar el no pago de cotizaciones a las entidades del sistema y el incumplimiento de trámites ordenados por la EPS.

Estos incumplimientos significan para el trabajador o trabajadora, además del impedimento de acceder a los servicios de las diferentes entidades, la imposibilidad de adquirir las prestaciones económicas a que tendría derecho si el patrono hubiese cumplido con sus obligaciones.



Es frecuente -ocho (8) casos- la omisión en el pago de las cotizaciones a los Fondos de Pensiones y a las EPS a pesar del descuento del aporte de sus salarios. De la misma manera, es frecuente que las y los trabajadores adviertan el no pago de algunos aportes sólo cuando están interesados en solicitar la pensión. Esto refleja que sólo personas con edades cercanas a la requerida para acceder a la pensión se interesan en revisar sus reportes o historias laborales.

Contratación a través de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA):

La vinculación de las y los trabajadores a las CTA que realizan intermediación se origina en la apremiante necesidad de trabajar y conseguir ingresos para sus familias. Muchas de las personas que vinculan de esta manera a las empresas de flores no entienden cual es la diferencia con una Empresa de Servicios Temporales y solo se dan cuenta cuando se enfrentan a la terminación de la vinculación, cuando generalmente no se entrega una liquidación equivalente a la que les correspondería si tuvieran contrato laboral o cuando necesitan realizar cualquier tipo de reclamación.

Despido o malos tratos a trabajadora gestante

En este motivo de consulta se registran en general las vulneraciones a la protección de la trabajadora gestante dentro de las cuales se contempla el despido por motivo del embarazo, la presión y comentarios o acciones discriminatorias dentro del trabajo.

En este periodo una trabajadora gestante de la empresa C.I. Ayura afiliada a Asocolflores y con certificación FLOR VERDE consultó a la Corporación Cactus porque en una clara conducta de discriminación le exigían rendimiento mayores que a sus compañeras de cultivo a pesar que tenía más de seis meses de embarazo.

Violación a los derechos laborales en el oriente antioqueño

Más de mil (1000) trabajadores y trabajadoras de flores fueron despedidos en junio de 2008 por la liquidación de la empresa Flores Bochica ubicada en el municipio de la Ceja en el oriente antioqueño, según se ha difundido porque cayó en una situación financiera insalvable por causa de la revaluación.

A principio de 2007, las trabajadoras y trabajadores fundaron una organización sindical a la que siguió gran cantidad de hostigamientos por parte del empleador y del grupo paramilitar Águilas Negras.

Aun cuando nunca antes se había constituido ningún sindicato en esta región debido al carácter paternal que asumen los empresarios de esta parte del país, las trabajadoras y trabajadores estaban cansados de los incumplimientos en el pago de Seguridad Social, las presiones por rendimientos y los bajos salarios.



Justo cuando se iban a iniciar las negociaciones entre el sindicato y los empleadores, se anunció el cierre de la empresa. Poco después del anuncio y del despido de toda la planta de personal que ocho meses después, la empresa contrató a varias trabajadoras y trabajadores a través de empresas de servicios temporales.

PRACTICAS LABORALES DE EMPRESAS CON CERTIFICACIONES

Los niveles de impunidad e inaplicación de las normas laborales, así como el interés creciente de los consumidores acerca de las condiciones de producción ante las denuncias del drama humano que se vive al interior de las cadenas de producción fundamentan la existencia de los Códigos de Conducta y los sellos que certifican que se han cumplido con estándares laborales y ambientales.

Se trata de una herramienta propia de esta fase de internacionalización de las economías que garantiza a los consumidores y consumidoras que el producto ha sido manufacturado con pleno cumplimiento de las normas que contiene el programa, que ha sido previamente acogido por el productor de manera voluntaria.

Las normas contenidas en los Códigos de Conducta y en programas de certificación que verifican el cumplimiento de normas laborales contienen principalmente estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT, en especial los Convenios Fundamentales de Trabajo.

Desde sus inicios en los años ochenta, la promoción de estos Códigos ha sido controvertida por cuanto se trata de sustituir el poder coercitivo del Estado por una herramienta voluntaria que en el fondo puede menospreciar el cumplimiento de las normas sociales y ambientales y que se ha constituido más en una estrategia de marketing o propagandística.

Además han sido evidentes los vacíos de muchos de estos programas en temas neurálgicos como el derecho de asociación, los niveles salariales y las formas de contratación.

En el sector floricultor colombiano ha venido acogiendo diferentes programas de certificación aunque sin duda el predominante es el que desarrolla la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores Asocolflores, gremio que a mediados de los noventa estableció el Programa Flor Verde con el fin de conservar y ampliar mercados externos y de cambiar la imagen acerca de sus prácticas laborales y ambientales.

En la actualidad 171 empresas colombianas participan en el programa de certificación y 108 empresas tienen la certificación Flor Verde. La homologación de Flor Verde con GLOBALGAP en 2008 le garantiza el sostenimiento y la ampliación en gran parte del mercado mundial, especialmente en Europa.



El programa Veriflora de origen estadounidense y que contiene estándares dirigidos a la producción orgánica cuenta con cuatro (4) empresas certificadas en Colombia.

Rainforest Alliance también de origen estadounidense también establece estándares sociales y ambientales con énfasis en estos últimos. Actualmente existen 10 fincas certificadas con este sello.

El programa de comercio justo Fairtrade Organizations International (con la sigla FLO) que tienen como afiliadas a Max Havelaar de origen europeo cuenta con dos (2) empresas certificadas en Colombia.

Fair Flowers and Plants (FFP) europeo también actualmente certifica a seis (6) productores nacionales.

Con el fin de aportar evidencias acerca de la eficacia de los programas de certificación en relación con el respeto de los estándares laborales contenidos en éstos y de las legislación nacional presentamos casos que develan prácticas contrarias a estas normas o que trascendiendo estos cuerpos normativos atentan contra la dignidad de las trabajadoras y trabajadores.

Omitimos la identidad de las trabajadoras y trabajadores implicados en el caso por razones de seguridad.

ELITE FLOWERS

Esta empresa tiene entre otras certificaciones la de los programas Flor Verde, Rainforest Alliance, Veriflora y es una de las empresas más exhibida a las visitas de diplomáticos y de los Estados Unidos para mostrar la mejor cara de la floricultura con respecto a las prácticas laborales.

Dos trabajadores que se acercaron en 2008 al servicio de orientación jurídica de la Corporación Cactus manifestaron que habían estado conversando con algunos de sus compañeros y compañeras acerca de su intención de constituir un sindicato y que poco tiempo después habían sido despedidos de la empresa.

El despido que efectuó la empresa fue sin justa causa y los trabajadores fueron indemnizados, práctica que es permitida por la legislación laboral colombiana y que es totalmente funcional para los empresarios que quieren despedir a las personas con iniciativas organizativas como en este caso y en la empresa Mongibello, hechos a los que hacemos referencia en el apartado referente a los casos emblemáticos que se presentaron en 2008.

Ningunos de las certificaciones establece en sus programas la obligación de respetar el derecho de asociación sindical, negociación y huelga, por eso casos como el de Elite son una clara muestra de que son insuficientes para garantizar



los derechos básicos contenidos en la Constitución Política Colombiana y en instrumentos internacionales de derechos humanos.

FLORES LA MANA

Esta empresa se encuentra certificada por Flor Verde.

Tres trabajadoras de Flores La Mana que consultaron a la Corporación Cactus tenían enfermedades profesionales. En uno de los casos la enfermedad era secuela de dos accidentes de trabajo que no fueron reportados. Frente a los otros dos casos, los datos suministrados por las trabajadoras indicaban que en la empresa se presentan conductas discriminatorias hacia las trabajadoras que presenten alguna disminución física tales como imposición de altos rendimientos y presiones para renunciar a la empresa.

A pesar de aplicar el programa Flor Verde, que exige la implementación de programas de medicina preventiva y de higiene y seguridad industrial este tipo de prácticas son ejemplo de los vacíos que presentan estas regulaciones.

C.I. AYURA

Empresa que se encuentra actualmente certificada por Flor Verde.

Una trabajadora con más de veinticuatro (24) semanas de embarazo, expuso ante la Corporación Cactus que estaba siendo presionada para cumplir con rendimientos más altos que los que exigían a sus compañeras. También mencionó que los tratos eran degradante hacia ella y sus compañeras.

A otra trabajadora AYURA le terminó el contrato y pagó la indemnización que contempla la ley. Esta trabajadora tenía dos enfermedades profesionales y llevaba más de diez años laborando en la empresa.

Con asesoría de Cactus la trabajadora interpuso una acción jurídica que derivó en la obligación de reintegrar a la trabajadora por cuanto las personas trabajadoras no pueden ser despedidas por causa de su disminución física (móvil que era evidente en este caso) sin tener antes una autorización de la autoridad del Ministerio de Protección Social.

Las prácticas de esta empresa también revelan los vacíos y la cara oculta de estos programas que cobijan a muchas empresas que ponen la productividad por encima de la salud y la dignidad de sus trabajadoras y trabajadores.



■ CAPITULO VI

ALGUNOS CASOS EMBLEMATICOS DE VIOLACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA FLORICULTURA EN 2008

Derecho de asociación en la floricultura colombiana: más falacias, menos garantías

El itinerario de los congresistas de Estados Unidos que desde 1994 han sido invitados por el gobierno en el marco de lobby que este último lleva a cabo para que sea aprobado el TLC incluye necesariamente el recorrido por algunas de las más grandes y reconocidas empresas de flores.

Con el fin de convencerlos del supuesto desarrollo social que genera la floricultura, del respeto a los derechos laborales y del derecho de asociación, los empresarios acompañados de algunas trabajadoras y trabajadores aliados niegan de manera categórica a los congresistas estadounidenses que los empresarios y el gobierno persiguen a los sindicalistas.

Mientras tanto, a miles de trabajadores y trabajadoras de flores ni siquiera se les da la oportunidad de tener esa condición. Según testimonios de personas vinculadas a la floricultura es común en las empresas de flores que quien haga cualquier tipo de reclamación de manera individual, tal como exigir el pago de horas extras o protestar ante las largas jornadas sea tildado de sindicalista o “revolucionario” y que esta osadía determine la expulsión de la empresa.

La persecución de las y los trabajadores a través del despido de quienes tienen iniciativas organizativas y el uso de listas de señalamiento para que no puedan ingresar a otras empresas; la mala propaganda a través la difusión de afirmaciones como “los sindicatos quiebran las empresas” y el uso de sindicatos patronales para contrarrestar la expansión de los sindicatos independientes y como fórmula para simular que se permite la organización sindical, son algunas de las prácticas más representativas de los floricultores con la anuencia del gobierno.

No es raro ver situaciones como la que les ocurrió a seis trabajadores de Mongibello S.A., una empresa que da empleo a más de mil trabajadores y trabajadoras de la sabana de Bogotá y que contrario a la tendencia en el sector emplea a más hombres que mujeres. Estas personas, cansadas de las largas jornadas, de la contratación a través de terceros y de los bajos salarios tenían planeado conformar una organización sindical pero no habían realizado ni el primer trámite para fundarla cuando recibieron la noticia de que habían sido despedidos poco después de que los directivos de la empresa se enteraron de su intención.



La legislación laboral colombiana permite que los empleadores despidan a sus trabajadores si pagan una indemnización que desde hace dos décadas se ha venido reduciendo con las reformas laborales. Los trabajadores de Mongibello con quince años y más de antigüedad recibieron contra su voluntad US 1912 en promedio a cambio de la terminación de su contrato a término indefinido, modalidad que supone la mayor garantía de estabilidad en el sistema legal colombiano.

El deterioro de las condiciones laborales se ha dado para estar a tono con las imposiciones del libre comercio: para atraer inversión foránea y darle cada vez mayores beneficios a las empresas privadas nacionales y extranjeras. En esta lógica el aumento de la rentabilidad es inversamente proporcional al respeto de los derechos laborales, por esta razón la legislación existente no se aplica y los mecanismos de control y vigilancia en el cumplimiento de estas normas es cada vez más débil.

Cuando los trabajos dignos son incompatibles con la rentabilidad que buscan los empresarios, la legislación laboral se debilita para favorecer el libre comercio y los empresarios cuentan con la anuencia del gobierno para impedir que las trabajadoras y trabajadores ejerzan sus derechos laborales y las libertades sindicales. Por eso es necesario que las y los consumidores exijan el respeto de los derechos humanos a los empresarios que violan los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Relato de una retaliación por exigir los derechos

En el marco de la celebración del 14 de febrero de 2008, una trabajadora de flores nos contó en primera persona su experiencia de lucha por sus derechos y su dignidad con el fin de motivar a las trabajadoras y trabajadores para que exijan sus derechos y evidenciar las prácticas laborales violatorias de derechos laborales en el sector floricultor.

Trascribimos aquí el testimonio de esta trabajadora:

“Yo quiero mucho las flores, porque me han dado las cosas, siempre he trabajado con mucho agrado. Las personas que reciben un producto, muchas veces olvidan de donde vienen y quién las hace, que hay personas detrás. Hay muchas personas en Colombia que dependemos de este trabajo y los que compran flores el 14 de febrero tienen que exigir trato digno a la gente.

“Mi nombre es Diana María Goyeneche Pérez²⁶. Nací en Charalá, Santander, cuna de José Antonio Galán. Mi mamá murió cuando yo tenía 9 años. En mi juventud viví en la casa Hogar de la Joven en Cúcuta y trabajé en una fábrica de calzado desde los 16 años. Luego me gradué como bachiller técnica comercial.

²⁶ Tanto el nombre como los hechos que relata la trabajadora han sido divulgados bajo su consentimiento y con su autorización.



“Mi niño se enfermó en el 2000 y yo tuve que renunciar y me regresé para Cúcuta. Volví en el 2002 y entre a otra empresa a trabajar en labores de cultivo y riego. Aquí conocí a mi esposo y me organicé.

“En 2005 entré a trabajar en Flores Singha como operaria de cultivo. La empresa estaba naciendo. Allí siempre trabajé en cultivo, en labores de corte y el rendimiento que exigían era cortar 200 rosas por hora, luego subió a 240”.

Allí trabajamos con una excelente ingeniera que tenía mucha calidad humana, sobre todo con las mujeres, pero luego fue reemplazada por el ingeniero César Agudelo, con quien se me presentaron muchos problemas.

“Un día comencé a presentar el Síndrome del Túnel del Carpio y tuve que recibir tratamiento por ocho días. Y cuando volví me ubicaron en el cultivo donde tenía que desarrollar labores muy duras, tuve que estar seis meses arrodillada.

“Luego empezó el hormigueo y la inflamación y aún así no me reubicaron en una labor de menor esfuerzo sino que me mandaron a poscosecha a una labor muy pesada. Por el frío me empeoré y aunque la Administradora de Riesgos Profesionales, ARP, visitó la empresa y recomendó mi traslado a otra labor, ellos hacían caso omiso. El ingeniero me dijo: -este es un negocio y aquí el que no produce se va..., y siempre me ponía en las labores más pesadas.

“Finalmente logré la reubicación y me pusieron en el aseo, cuidaba las plantas y limpiaba los alrededores de la oficina. Un día el ingeniero hizo una reunión para proponer que trabajáramos los domingos en lugar de los sábados. Yo les dije a mis compañeros que no firmaran eso porque perdían los dominicales y eso contaba para la liquidación y cesantías.

“Entonces el ingeniero me dijo: -por norma de la empresa y la empresa soy yo, usted sólo va a lavar los baños y vestíeres y luego se va a parar enfrente de la oficina sin poder hablar con nadie-. Mis compañeros lloraban de verme ahí, y a mí me dio síndrome de depresión profunda. Un día vino de visita el dueño de la empresa y me vio ahí parada y no dijo nada. Así estuve durante cinco días.

“Entonces yo puse la queja en la Personería Municipal por violación a los derechos humanos y el Personero le remitió ese caso a Asocolflores y al Ministerio de Protección Social. Y yo misma le dije al gerente que había demandado a la empresa, él me ofreció plata y me dijo que detuviera el proceso. Yo le dije que no era por plata sino por dignidad.

“En julio pasado finalmente renuncié a la empresa y ahora espero que se haga justicia y que la empresa me indemnice por todo el daño físico y psicológico que me causó. Espero que la gente conozca mi historia para que a nadie le vuelva a pasar esto”.



Las promesas incumplidas en Alto de Pacandé

Las trabajadoras y trabajadores de Agrícola Altos de Pacandé, una empresa de flores ubicada en Gachancipá Cundinamarca tuvieron la paciencia que les pidió Stella Piñeros, gerente de la empresa. Durante cuatro años trabajaron muchas horas extras que no fueron pagadas; algunos de ellos y ellas no se quejaban cuando las entidades de salud les negaban la atención porque su empleadora no efectuaba los pagos. Otras personas trabajaron durante tres años continuos sin tomar sus vacaciones.

La gerente de la empresa les prometió que una vez se recuperara económicamente cancelaría todas las acreencias laborales. Esta recuperación nunca se dio y tampoco la gerente cumplió su promesa de pagar todo lo que debía a las trabajadoras y trabajadores.

Después de 6 meses de esfuerzo, las operarias y operarios trataron en vano de salvar la empresa de la crisis de los “mercados” de la que hablaba su empleadora. El 30 de abril de 2008 Alto de Pacandé fue cerrada y como era de esperarse las trabajadoras y trabajadores tampoco recibieron una indemnización por despido sin justa causa.

Esta empresa se sostuvo por muchos años en las condiciones precarias de las trabajadoras y trabajadores, producía flores a bajo costo y vendía a empresas como ÉLITE FLOWERS, que ha sido promovida por el gremio exportador como una de las más respetuosas de los derechos de las y los trabajadores, y que cuenta con múltiples certificaciones que respaldan esta imagen.

Actualmente, las trabajadoras y trabajadores no pierden la esperanza de recuperar algo del trabajo que “empeñaron” en la empresa aún cuando saben que la dueña de la empresa está haciendo todo lo posible por evadir sus obligaciones y que son los últimos de la fila ya que todos sus contratistas y proveedores han obtenido los pagos que les adeudaban junto con sus intereses.

Este caso se suma a la crisis de la floricultura que desde 2006, que ha significado el la pérdida de más de 20.000 puestos de trabajo en todo el sector, evidenciando el fracaso de la fórmula de exportación de productos no tradicionales para generar crecimiento y desarrollo en el sector rural colombiano y, ahora también, para emplear a mano de obra no calificada.

Las trabajadoras y trabajadores, así como las regiones cuyas economías dependen en buena parte de la floricultura (Sabana de Bogotá y Oriente Antioqueño), y que nunca compartieron los buenos tiempos de la floricultura, con la crisis están llevando la peor parte, sin que se haya incluido en el debate actual cómo el gobierno y los empresarios exportadores van a atender los efectos de la crisis en las comunidades que, por años, garantizaron el éxito económico del sector.



CONCLUSIONES EN CLAVE DE SALIDAS A LA CRISIS

El delirio por aumentar la competitividad de las flores colombianas ha estado ligada principalmente a la obtención de ventajas en los costos de producción para ofrecer mejores costos en los mercados internacionales. La mano de obra ha sido el factor al que se han aplicado esas reducciones, generando recorte y violación de los derechos laborales.

La productividad asociada con la competitividad, en épocas de crisis, como las que se dieron en el periodo 1993-1997 y 2004 hasta el presente se ha concretado en Colombia en la exigencia de altísimos topes de rendimiento para las trabajadoras y trabajadores que, por una parte han contribuido de forma importante en la sobreoferta en los mercados internacionales y de otra han generado altísima incidencia de enfermedades profesionales.

Las preferencias arancelarias, el apoyo del gobierno colombiano a través de subsidios y campañas de financiación para ampliar la demanda en países consumidores no han traducido en el respeto de los derechos laborales por el contrario, existe un drama humano detrás de las flores debido al sostenimiento de la cadena en violaciones a los derechos laborales traducidas entre otras prácticas en extensas jornadas de trabajo, incumplimiento en el pago de salarios, inestabilidad laboral y discriminación a trabajadoras gestantes. La sobreoferta y saturación de la demanda, unida a la revaluación del peso y a la recesión de los países consumidores que arrojan un oscuro panorama para la floricultura en términos económicos, sustentan aún más la necesidad de replantear el modelo de producción y propender por una reconversión.

De cualquier manera, varios aspectos obligan a replantearse la subsistencia de la floricultura en Colombia aun resolviendo las grandes inequidades en las relaciones obrero-patronales y reduciendo al mínimo el impacto de esta producción en el ambiente. En este país la agroindustria es la producción insigne dentro del modelo de libre comercio y para las regiones de la sabana de Bogotá y oriente antioqueño es la fórmula de inserción en el mercado mundial con varias consecuencias: el modelo ha desplazado la agricultura tradicional de manera que los municipios que han incrementado la producción de flores son los que presentan mayores índices de involución de la agricultura generadora de alimentos.

Esto afecta la seguridad y la soberanía alimentaria de la región y del país pues en el ejercicio del derecho a la alimentación pasaremos a depender de los precios, variedades y calidad de productos extranjeros. De otra parte las economías locales están dependiendo de las decisiones de los empresarios y del trabajo precario que ofrecen las agroindustrias, en un modelo de desarrollo que lejos de aportar al desarrollo del país, profundizan la pobreza. Tal es el caso del municipio de Madrid, en donde el 70% de los habitantes depende de este negocio y que según se observó ofrece trabajo en precarias condiciones.



Frente a las condiciones laborales paradójicamente, el sector floricultor se enorgullece de sus patrones sociales y ambientales y hace gala de ser un sector que maneja altos estándares en ambos aspectos. Las certificaciones de calidad social y ambiental no son garantía de respeto de los derechos laborales, empresas como Elite Flowers, Inversiones Ayura y Flores La Mana, certificadas por programas de esta índole tienen prácticas laborales lesivas de los derechos de sus trabajadoras y trabajadores, mostrando que estos programas terminan siendo estrategias de promoción en los mercados.

De otra parte es necesario visibilizar el impacto de la crisis de la floricultura en las trabajadoras y trabajadores frente a los empresarios. Los primeros dependen del salario que devengan en estos cultivos para sobrevivir y ahora están asumiendo las pérdidas del sector siendo afectados en su mínimo vital por la pérdida de su empleo y por las medidas de recorte en los pagos de salarios e indemnizaciones. De otra parte los productores que tienen posibilidades de reinvertir sus capitales sin ningún riesgo en su mínimo vital como posibilidad de cubrir sus necesidades básicas cuentan con subsidios entregados por el gobierno.

Aunque el mismo gobierno ha dicho que estos subsidios tienen como objetivo proteger el empleo que produce la floricultura, no se han conservado los puestos de trabajo y mucho menos han significado la mejora de las condiciones laborales. Según Asocolflores 22 mil empleos se han perdido y según hemos corroborado las organizaciones sociales y sindicales las personas que han sido expulsadas de las empresas tenía cinco, diez y hasta quince años de servirle a una empresa o con problemas de salud, muchas veces originados en el trabajo en las flores.

Los subsidios entregados a los empresarios en 2008, en el que se registró el cierre de más de una decena de empresas por la baja del precio del dólar no han sido invertidos en salarios para las y los trabajadores, en cambio, estos les han permitido a los productores mantener a salvo sus capitales. Esto ha implicado que las y los habitantes de la Sabana de Bogotá y del oriente antioqueño por los cuales supuestamente el gobierno entregó los subsidios, en medio del desempleo tratan desesperadamente de conseguir los ingresos para cubrir sus necesidades básicas mientras que piden fiado los alimentos a los comerciantes locales y piden plazos para pagar arriendos y matrículas escolares.

En la celebración de 2009 del Día Internacional de las Trabajadoras y Trabajadores de flores pedimos al gobierno colombiano que cese sus políticas de concentrar las ganancias y de socializar las pérdidas, otorgando un subsidio de desempleo que permita brindar condiciones dignas de vida y que sea realmente asequible, sin requisitos que dependan del cumplimiento de anteriores empleadores y mediante trámites claros y celeros.



Frente a la necesidad de replantear el actual modelo de desarrollo excluyente, inequitativo y destructivo del ambiente, en la actualidad Cactus concentra sus esfuerzos y actuaciones en impulsar procesos de organización y participación social, con organizaciones sociales y las y los habitantes de los municipios de la Sabana de Bogotá, en especial con mujeres, y jóvenes, quienes tradicionalmente han sido excluidos y excluidas de los espacios de participación y decisión para que generen propuestas de un modelo de desarrollo alternativo que respete los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.