

Mujeres y flores: flexibilización en marcha. El trabajo de las mujeres floricultoras de Colombia

Resumen

Colombia, como el resto de países latinoamericanos, está en fase de ajuste estructural, liberalización económica y globalización, medidas que obedecen a las tendencias neoliberales actuales. En este contexto se presenta el sector floricultor del país, que se ha convertido en menos de veinticinco años en uno de los ejes más importantes dentro de las exportaciones no tradicionales nacionales y se constituye en un gran generador de divisas y empleo. Por ser un sector exportador, se ve afectado en mayor medida por los estándares internacionales y por grandes exigencias en eficiencia, calidad y competitividad del producto, que tienen implicaciones significativas en las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de flores.

En este artículo queremos responder a la pregunta, ¿Cómo afecta este proceso de globalización y liberalización económica a las trabajadoras de la floricultura, sector donde la vinculación de la mano de obra no calificada es mayoritaria?

Palabras clave

Comercio global de flores, género y trabajo.

WOMEN AND FLOWERS: LABOUR FLEXIBILITY IN PROGRESS. COLOMBIAN FLOWER-GROWER WOMEN'S WORK.

Abstract

Colombia, as all other Latin-American countries, is implementing a structural adjustment program which is intended to liberalize the country's economy within the neoliberal globalization framework. In this context we find the cut flower sector, which in less than 25 years has become one of the leading non traditional export sectors of the country. Since the sector is targeted towards the international market, it is highly influenced by international standards, quality, efficiency and competitiveness measures, with important effects on the working conditions of male and female flower workers.

With this article we try to respond this question: How has the globalization process affected the working conditions of the labourers most of whom are not qualified women?

Key words

World flower trade, gender and work.

Mujeres y flores: flexibilización en marcha. El trabajo de las mujeres floricultoras de Colombia¹

(1) Este artículo ha sido tomado y adaptado de "Mujeres y flores: flexibilización en marcha". Apuntes desde la Mesa de la Corporación Mujeres y Economía. Bogotá, Colombia, 2001. Para realizar este trabajo, Mujeres y Economía contrató a la Corporación CACTUS, grupo que hace parte de nuestra organización, para desarrollar la investigación sobre los efectos de las políticas neoliberales en las mujeres trabajadoras del sector floricultor de la Sabana de Bogotá. Para el estudio, además de una revisión exhaustiva de la bibliografía existente y la legislación, se realizaron 31 encuestas a trabajadores y trabajadoras de flores y se recolectaron testimonios en los municipios de Madrid, Funza, y Tocancipá en la Sabana de Bogotá y en barrios nororientales de Bogotá.

(2) La Corporación Mujeres y Economía tiene como objetivo promover el acercamiento de las mujeres a la economía. La Mesa de Trabajo surgió en 1996 como grupo de estudio y contextualización en torno al tema de mujeres y economía y actualmente se proyecta también como grupo de trabajo con actividades definidas de investigación, formación, reflexión, discusión y acción que reflejen la problemática de los impactos de las políticas económicas en las mujeres.

I. El mercado global de flores

Colombia fue el primer país del sur que a mediados de 1960 empezó la producción de flores para la exportación. Para 1992, el 25% del mercado mundial de flores era abastecido por este tipo de países, destacándose el caso de Kenya, que para 1990 exportó en total 14.423 toneladas de flores, cifra que en 1993 ascendió a 23.635 toneladas. En cada uno de los tres continentes del sur, otros países han tomado el camino de la producción de flores para la exportación. En América Latina, Perú, Ecuador, Chile, Guatemala, Costa Rica, México y Brasil tienen una bien establecida floricultura de exportación. Algunas islas caribeñas, entre ellas, Jamaica, también están involucradas. En África, Zambia, Tanzania, Uganda, Malawi, Mauritania, Etiopía, Costa de Marfil y Marruecos han dado un salto sobre este vagón del tren. En Asia, Malasia y Taiwán han tomado con seriedad la conquista del mercado Japonés. El cultivo de flores cortadas se ha constituido en una de las principales actividades económicas en países del sur y uno de los más importantes productos dentro del desarrollo de la estrategia PANTE (productos agrícolas no tradicionales para la exportación). Por ejemplo, en América Latina y el Caribe, las flores se incluyen dentro de los productos agrícolas no tradicionales exportables al lado de otros como frutas frescas y procesadas y de vegetales. Agencias de cooperación y organizaciones multilaterales como el Banco Mundial han promovido el cultivo de flores para la exportación como una alternativa económica para superar la crisis de estos países. Se ha constituido como una actividad económica que, orientada a mercados internacionales, rompe fronteras geográficas, generalizando condiciones productivas y generando problemáticas comunes en países que, a pesar de sus especificidades, comparten el tener recursos naturales disponibles y mano de obra barata. La floricultura de exportación, como actividad que desarrolla el modelo de la globalización, genera problemáticas comunes: uso intensivo de agua en detrimento de la disposición de este

recurso para el consumo humano; contaminación de las fuentes de agua subterránea por el uso de químicos, y uso indiscriminado de plaguicidas, fungicidas y conservantes que deterioran el medio ambiente y causan serios problemas de salud. En cuanto a la mano de obra vinculada a la actividad, las condiciones de trabajo se caracterizan por la flexibilidad total, contratos cortos, inestabilidad, uso de mano de obra migrante e ilegal, bajos salarios y ausencia de protección a las trabajadoras gestantes, entre otras condiciones precarias.

La situación no puede ser más clara: se incentiva a países del sur para que incursionen en la producción de un bien suntuario como las flores, lo que generará, a mediano plazo, una serie de efectos negativos sobre el medio ambiente, la disposición de recursos naturales y la mano de obra vinculada a la actividad. Aunque la producción de flores se puede desarrollar en diversos sectores geográficos, e incluso existe ya en países del norte, es la actividad perfecta para, desde el terreno de las exportaciones, apoyar los procesos de globalización. Trasladando su producción a otros escenarios, en el sur quedarán los efectos nocivos desdibujados tras la aparente rentabilidad y beneficio económico. Entre tanto, países del norte, como Holanda, conservan en sus manos el monopolio de la tecnología necesaria para la producción de variedades de flor. Se constituyen en comercializadores importantes y serán los únicos capaces de proporcionar los químicos para el control de plagas, mientras consumidores poco sensibles disfrutarán la belleza de la flor sin percatarse de las implicaciones políticas, sociales y culturales de sus hábitos de consumo.

I.1 Algunas respuestas globales

Ante problemáticas de esta magnitud y teniendo como regulador de la economía al mercado, una alternativa posible es recurrir al poder de los consumidores del norte para presionar a los productores de flores en los países del sur para que asuman cambios en el proceso productivo,

de manera que éste no genere tantos daños al medio ambiente y a la fuerza de trabajo, mayoritariamente femenina. Con base en esta herramienta, se ha desarrollado, específicamente en Europa, una Campaña Internacional de Flores desde el año 1991, en coordinación con organizaciones sindicales y no gubernamentales en países productores de flores. Después de una fuerte etapa de denuncia sobre las condiciones en que se producen las flores y de sensibilización de los consumidores europeos, se ha pasado a la propuesta de alternativas que contemplan la presión desde los mercados internacionales. Un ejemplo de esto es la propuesta lanzada en agosto de 1998, de un Código de Conducta Internacional para flores cortadas, proceso en el cual están comprometidos, hasta ahora, productores de Ecuador, Kenya y Zimbabue. Colombia, a pesar de ser un productor importante, al momento de realizar la investigación no se había articulado a la propuesta. Es claro que ante problemáticas globales las únicas alternativas posibles y efectivas son acciones también globales, coordinadas y basadas en principios de solidaridad entre los diversos países afectados e involucrados en la situación.

En este contexto, Estados Unidos y la Unión Europea han adoptado sistemas de preferencias arancelarias que permiten ciertos beneficios para productores de algunos países del sur cuya producción se orienta a estos mercados. Además, se han adoptado acuerdos comerciales internacionales de carácter más amplio que tienen implicaciones para sectores exportadores como el que nos ocupa. Sobre estos aspectos profundizaremos a continuación, intentando ubicar cómo estos acuerdos comerciales y sistemas de preferencias arancelarias afectan la producción de flores para la exportación en Colombia.

1.2 Regulaciones económicas internacionales que afectan a la floricultura colombiana

A) Preferencias arancelarias

La producción y exportación de flores en Colombia están afectadas por dos sistemas de

preferencias arancelarias principalmente: la Ley de Preferencias Arancelarias Andinas (ATPA) de Estados Unidos y el Sistema Generalizado de Preferencias (SPG) de la Unión Europea. Ambos son de carácter unilateral y dan a las flores grandes beneficios arancelarios en sus dos mercados más significativos: Estados Unidos y la Unión Europea.

La Ley de Preferencias Comerciales para el Área Andina fue expedida por el Congreso estadounidense como parte de su política para incentivar las exportaciones de las naciones andinas, buscar fórmulas adicionales para reactivar o impulsar sus economías y compensar los esfuerzos de los países andinos en la lucha anti-narcóticos.

El ATPA hace énfasis en apoyar sólo bienes en los cuales el 35% del proceso de producción es nacional. Las flores colombianas ingresan a Estados Unidos sin pago de arancel, lo que implica para los productores un ahorro del 8%. Colombia ha estado a punto de perder los beneficios arancelarios por la aplicación de disposiciones que facultan al gobierno de Estados Unidos a imponer sanciones comerciales a uno o varios productos de países que, a su criterio, no hayan cooperado en la lucha contra el narcotráfico. Según los exportadores colombianos:

"El establecimiento de aranceles para las flores colombianas coloca a los exportadores nacionales en una desventaja comparativa frente a sus competidores. No sólo se trata del arancel y el gravamen de dumping. A esta situación hay que agregar que los exportadores de flores de Colombia renunciaron a recibir subsidios a las exportaciones mediante un acuerdo suscrito con las autoridades de comercio americanas con el fin de evitar la imposición de un arancel compensatorio por el valor de los subsidios otorgados. A diferencia, los principales competidores de Colombia reciben importantes subsidios de sus gobiernos que les permite mantener condiciones de venta más competitivas. En el caso de México por ejemplo, el caso se complica aún más por las ventajas que otorga el NAFTA".

Con el Sistema Generalizado de Preferencias Andino (antes denominado Programa Especial de Cooperación), los países miembros de la Unión Europea otorgan unilateralmente franquicias arancelarias a los productos provenientes de países afectados por el problema del narcotráfico. Es una ayuda de carácter unilateral y temporal que concede un régimen comunitario de preferencias arancelarias, sin límites cuantitativos para el sector industrial, pero con la posibilidad de aplicar límites cuantitativos para los productos del sector agroindustrial. Las flores son consideradas como productos agrícolas dentro de esta clasificación.

B) Los acuerdos comerciales internacionales
En el contexto de la globalización se han realizado distintos acuerdos internacionales que contienen los puntos centrales necesarios para los procesos de liberalización del mercado y ruptura de fronteras y obstáculos para la circulación del capital. Durante los últimos años se ha dado impulso a los procesos de integración económica entre países, lo que implica que mercados como el de las flores cortadas deban moverse entre dos contextos: la globalización y la existencia de bloques económicos. La tendencia de las naciones hacia la globalización económica crea un nuevo espacio en las relaciones comerciales mundiales. Cada vez más, el comercio internacional es dirigido por los acuerdos regionales y multilaterales, que lo proyectan como un compromiso entre los bloques económicos.

Acuerdos como el GATT, hoy en día transformado en la OMC, al lado de otros como la creación de la Nueva Comunidad Andina de Naciones, el Área de Libre Comercio de las Américas y el Tratado de Libre Comercio del Grupo de los Tres, son expresiones claras de los procesos de integración y de los esfuerzos por liberalizar cada vez más el comercio internacional. Así, la globalización coloca a las empresas de flores ante varios retos como el de desarrollar tecnologías innovadoras que les permitan ser más competitivo. En este sentido, un factor de competitividad está

representado en la posibilidad de responder rápidamente a la demanda cambiante, lo que conlleva a flexibilizar el proceso de producción al máximo. Mantenerse competitivo implica también la disminución de costos de producción, en los cuales el valor de la mano de obra es uno de los más grandes.

1.3 Contexto inmediato de la floricultura en Colombia

Los últimos diez años de desarrollo de la floricultura colombiana han estado marcados fuertemente por la aceleración del proceso de globalización. El sector de las exportaciones tradicionales y no tradicionales, como lo hemos esbozado antes, ha jugado un papel determinante en los procesos de internacionalización económica a partir de los cuales las economías de los países del sur se abren al libre juego del mercado y crecen con un aparente éxito económico. La generación de estímulos económicos por parte del gobierno para las actividades exportadoras tiene sus antecedentes en estrategias como el Plan Vallejo y la creación del Fondo de Promoción de Exportaciones (PRO-EXPO), desde finales de los sesenta.

Con el fracaso del modelo de sustitución de importaciones en los setenta, se centró la mirada en los mercados externos como alternativa para el país, que implicaba aumentar la competitividad internacional en detrimento del modelo hacia dentro. Aunque ya en 1974 se habían planteado los primeros debates sobre el modelo de apertura, es en la década de los 90 donde se registran los cambios fundamentales que hicieron posible su aplicación en Colombia. Comparativamente con otros países de América Latina, Colombia ha sido uno de los más atrasados en iniciar el proceso. Sin embargo, desde 1990 y hasta hoy se muestra un determinado y continuo avance en la implementación de medidas que han impulsado al país hacia la competencia, la eficiencia y la calidad, sin considerar las condiciones reales del país y sus habitantes.

II. La floricultura colombiana

En Colombia se tienen indicios de producción de flores desde la década de los 60. Desde entonces ha crecido año tras año hasta convertirse en uno de los renglones más importantes de la economía y en una actividad que distingue al país en los mercados internacionales, dado que aproximadamente el 95% de la producción nacional es vendida en el exterior. Colombia es el segundo país exportador de flores en el mundo.

El cultivo de flores se localiza geográficamente en Colombia en dos zonas principales: el 88,5% se encuentra en la Sabana de Bogotá y el 6,7% en el oriente antioqueño. El restante 4,8% se ubica en otros departamentos del país.

En lo que respecta al total de hectáreas sembradas con flores se encuentran diversos registros. Según el ICA, el número de hectáreas cultivadas en la Sabana de Bogotá corresponde a 6.036 (en 783 fincas). De acuerdo con la Corporación Autónoma Regional –CAR– se tienen 9.125 hectáreas cultivadas en la Sabana (770 empresas). Para la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (ASOCOLFLORES), el número de hectáreas cultivadas en el país oscila entre 4.200 y 4.500. Estas diferencias pueden originarse en una sobre-estimación debido a que no se han tenido en cuenta los cultivos de flores que se han desmontado en los últimos años. En este sentido, Cactus asume que el área cultivada nacional es del orden de las 4.500 hectáreas, cifra compatible con los niveles de exportación anual de flores y con el número de trabajadores empleados por hectárea.

Los principales destinos de las exportaciones de flores del país son: un 78% hacia Estados Unidos, un 12% hacia la Unión Europea, un 2% hacia Canadá y un 8% hacia otros lugares, según cifras registradas por el Banco Colombiano de Comercio Exterior (Bancoldex). Las variedades de flores que más se exportan son clavel, rosa y crisantemos.

Este sector genera, según ASOCOLFLORES, 75.000 empleos directos y 50.000 indirectos. El

70% de los trabajadores directos son mujeres. Dado que esta cifra no ha variado en los últimos años, se contabiliza un total de 502 empresas con un número de trabajadores reportados para 1998 de 38.715. Como puede observarse, estos datos tienen diferencias sustanciales: una explicación posible sería que el personal no reportado por las empresas, que ascendería a 36.285, corresponde a vinculaciones mediante empresas de servicios temporales o, en general, a través de la subcontratación.

II.1. La floricultura en cifras

La floricultura se encuentra ubicada en el sector primario de la economía nacional como una actividad agrícola que ocupa el primer lugar en la generación de divisas dentro de las exportaciones no tradicionales del país en 1998. Para 1997, las flores representaron el 4.7% del total de exportaciones y el 0.4% del PIB, pero ya a comienzos del nuevo siglo, este producto representó el 10% de las exportaciones no tradicionales. El crecimiento del sector es relativamente estable, con un promedio anual del 1.1%.

En la evolución de las exportaciones de flores colombianas en la década de los noventa se identifica una tendencia claramente creciente, con la duplicación del monto de las exportaciones y de su volumen, como consecuencia del apoyo dado a las exportaciones por los tres últimos gobiernos.

II.2 Algunos hechos importantes en la coyuntura del sector floricultor

A mediados de 1998, la floricultura colombiana se ve afectada por tres hechos significativos que implican un cambio sustancial para el sector: la creación de la Bogotá Flower Trade Center, la entrada de la transnacional DOLE a la producción colombiana de flores y la creación de U.S.A. Floral, unión de más de treinta distribuidoras de flores en los Estados Unidos.

La iniciativa de crear la bolsa de flores de Bogotá (Bogotá Flower Trade Center) ha avanzado como una alternativa para controlar la oferta de flor que llega a los distribuidores mayoristas de USA para tener mayor injerencia en los precios. Este mecanismo, dedicado exclusivamente a la comercialización de la flor, permitirá competir internacionalmente con mayor eficiencia y estimular el consumo de las flores cortadas.

DOLE incursionó en la producción de flores colombianas con la compra de varias de las empresas productoras más importantes del país. La entrada de este nuevo actor en el panorama nacional significa la reducción de la cadena de producción, desde el productor hasta el consumidor final, dado que esta multinacional integra el proceso de producción con el de comercialización y distribución. Se convierte en el productor más fuerte en Colombia, controlando más del 40% de la producción total, lo que la constituye en la primera empresa exportadora de flores del país.

La creación de la U.S.A. Floral, empresa que controla gran parte de la importación y distribución de flores en Estados Unidos, y la existencia de la Bolsa de Flores en Bogotá, son hechos que apuntan a la especialización y, en cierta forma, al monopolio en los distintos momentos de la cadena de comercialización, lo cual permitirá hacer presión sobre condiciones del producto, entre ellas su precio. No obstante, es importante aclarar que mientras la Bolsa de Flores pretende proteger o estimular al productor colombiano minimizando los riesgos que representa la comercialización del producto, la empresa U.S.A. Floral intenta concentrar la importación y distribución de flores cortadas para estimular el consumo y, de paso, fijar las condiciones de entrada del producto en Estados Unidos.

II.3 La imprescindible mirada a los impactos ambientales de la actividad

La floricultura se basa en un sistema productivo de alto perfil tecnológico que combina pro-

cesos agrícolas convencionales con prácticas industriales. El componente agrícola se desarrolla bajo la concepción de monocultivo, con exigencia de altos consumos de agua y plaguicidas, fertilizantes y otros para garantizar la calidad de la flor.

A) El uso de plaguicidas en la floricultura

El cultivo de flores para la exportación se desarrolla mediante un proceso tecnológico muy artificial que provoca que las plagas se generen y propaguen fácilmente, causando serios problemas en la planta y en la flor. Esto es estimulado por: 1) el uso de material de propagación mejorado; 2) la baja diversidad de los cultivos; 3) la alta densidad de las siembras, y 4) la implementación de invernaderos que generan microclimas favorables a la aparición de diferentes tipos de organismos. Adicionalmente, los fuertes requerimientos del mercado internacional en cuanto a calidad de la flor cortada y sus condiciones fitosanitarias exigen de los floricultores el uso de herramientas que permitan la protección de sus flores del ataque de los diferentes organismos presentes en el invernadero.

El consumo de plaguicidas en flores es del orden de 200 a 350 kilogramos por hectárea al año de ingrediente activo, que, comparado con los 100 kg./ha./año de los floricultores holandeses, resulta bastante alto. Este exceso en el uso lleva a que una gran cantidad de esos productos se disperse en el ambiente y afecte la salud de la población expuesta.

B) Los efectos causados por los residuos y desechos de plaguicidas

Ante el poco conocimiento de los diferentes organismos (insectos, hongos, etc.), se ha optado principalmente y de manera genérica por el control químico. La aplicación de grandes volúmenes de plaguicidas genera mayor cantidad de residuos contaminados (envases, empaques, etc.) y mayor probabilidad de contaminación ambiental. Los remanentes muchas veces son desechados en las corrientes de agua o dispuestos inadecuadamente en el suelo. No existe un manejo técnico de los empaques de los

plaguicidas, que muchas veces se envían directamente al basurero o botados a cielo abierto. Los trajes de protección de los aplicadores, una vez han cumplido su vida útil (tres meses), constituyen un problema de difícil manejo, ya que, por estar contaminados con plaguicidas, no pueden ser reutilizados ni reciclados.

Un caso importante es el manejo y disposición de residuos sólidos vegetales, los cuales tiempo atrás se daban como alimentación al ganado, generando un serio problema de salud, pues al pasar del vegetal a la leche y carne de los animales, el plaguicida podría pasar a los humanos que consumen estos alimentos. Por otra parte, si estos residuos vegetales son enterrados, o colocados a cielo abierto, contaminan el suelo y podrían alcanzar fuentes de agua.

C) Impactos sobre el agua

El agua es un insumo fundamental en la producción de flores y su uso es intensivo. Se usa principalmente agua del subsuelo, lo que ha provocado que el nivel haya bajado significativamente en muchas zonas de la Sabana de Bogotá. Algunos municipios no tienen posibilidad de usar este recurso para abastecer a la población debido a la intensidad con que las empresas de flores lo usaron en las décadas anteriores, provocando su agotamiento. Por otra parte, el uso de plaguicidas y fertilizantes ha provocado la contaminación de los cursos de agua superficiales y en algunos casos también de los pozos subterráneos.

D) Impactos sobre el suelo

Una práctica muy utilizada en la preparación del suelo para iniciar la siembra es el uso de fumigantes y plaguicidas. Esta práctica, además de ser muy peligrosa para el personal expuesto, esteriliza el suelo y destruye sus organismos benéficos. Además de esto existe otro impacto importante que es el desplazamiento del uso del suelo, inicialmente orientado al cultivo de alimentos y que ahora se dirige a la producción de un bien suntuario.

E) Impactos sobre el paisaje

El cambio del uso del suelo, la erradicación de las plantas nativas y la construcción de los

invernaderos han generado en la Sabana de Bogotá una paulatina modificación del paisaje, que aparece cada vez más alejado de una concepción de equilibrio armónico ser humano-naturaleza, desintegrando también las relaciones del hombre y de la mujer campesina con su entorno.

III. Dimensión laboral en el sector floricultor colombiano

A partir de la mirada dada a la producción internacional de flores, y en particular al caso colombiano, y teniendo como referencia los procesos de globalización y el contenido de los acuerdos comerciales ratificados por Colombia, es claro que la medida que más afecta a los trabajadores y trabajadoras de la floricultura colombiana es la flexibilización laboral.

Para ubicar el impacto de la flexibilización laboral en las operarias de flores, se diseñó una encuesta que fue respondida por 31 personas de 17 empresas productoras de flores en la Sabana de Bogotá, algunas dentro del desarrollo de talleres, otras de manera individual.

III.1 La flexibilización laboral

Un supuesto básico para el desarrollo de la globalización económica es la flexibilización de la producción, que, según varios autores (Horata, 1991; Elson, 1995), se refiere a diferentes dimensiones del sistema económico:

- Flexibilidad en la forma de producción, con alteración en la división técnica del trabajo.
- Flexibilidad en la 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, costumbres y prácticas que organizan el mercado de trabajo, facilitando la contratación y el despido de trabajadores.

De acuerdo con Elson (1995), estos tres tipos de flexibilidad tendrían como resultado un aumento en "la flexibilidad funcional, obte-

niéndose así mayor flexibilidad en la definición de tareas; en la flexibilidad numérica, tanto en número de trabajadores como en horas de trabajo (turnos y total de horas trabajadas), y en la flexibilidad financiera, es decir, mayor flexibilidad en los costos del trabajo a través de la minimización de los costos fijos".

Los derechos laborales pierden peso al interior del sistema jurídico para dar paso a la productividad y la eficiencia de la persona trabajadora como aval de su funcionalidad para la empresa. Se legitima el producir más con lo mismo o lo mismo con menos. Los costos de los insumos, incluyendo la mano de obra, deben ser lo más barato y lo más productivo posible, sin importar las condiciones de quienes trabajan.

Las mujeres en general, pero específicamente en el caso de la floricultura, donde su participación es significativa, sienten con rigor los efectos de la flexibilización, que, según Todazo y Rodríguez (1995):

"Para las mujeres, el nuevo modelo pasa por el uso intensivo de formas de empleo atípicas, tales como los contratos de corta duración o empleo a tiempo parcial. Además de esto, la mayoría de las veces existe de hecho una yuxtaposición del taylorismo con las nuevas tecnologías flexibles: las nuevas estructuras de calificación adicionan las cualidades nuevas (capacidad de autocontrol, integración de exigencias de calidad, gestión de stock, normalización de los equipos) a las cualidades antiguas (rapidez y destreza). Todo ello, a través de una simple capacitación en el puesto de trabajo y sin que se creen nuevas carreras profesionales. Las mujeres se tornan polivalentes, sin aumentos salariales y sin posibilidades de apertura a nuevas oportunidades de promoción".

III.2 Etapas en la implementación de la flexibilización laboral en Colombia durante la década de los 90

- *La primera etapa* de incursión se inicia en 1986 y concluye en 1994. El primer paso hacia la flexibilización del mercado laboral comienza

con la incorporación en la legislación por primera vez de conceptos como salario integral: "Salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios que por virtud legal o convencional correspondan al trabajador, tales como los recargos por trabajo nocturno, extraordinario o en días domingos o festivos, las primas legales o extralegales, el auxilio de cesantía y sus intereses, los subsidios y suministros en especie y, en general, los derechos que se incluyen en la pertinente estipulación, salvo las vacaciones". A partir de esta normatividad, en muchas empresas se adoptó el famoso salario integral, pero por debajo del mínimo legal.

Un aspecto de gran trascendencia de la ley 50 de 1990 fue la legalización de las Empresas de Servicios Temporales. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social informó que en el occidente de la Sabana existen en el momento dos Empresas de Servicios Temporales especializadas en proporcionar operarios y operarias a empresas productoras de flores cortadas. En el norte de la Sabana se ha podido establecer que no es una práctica tan generalizada, aunque existe. Este mecanismo de intermediación en la contratación ha acarreado no sólo la violación de los derechos laborales, sino también un mayor grado de dificultad frente al derecho a la asociación sindical y negociación colectiva.

Con la ley 50 de 1990 se permitió la contratación a término fijo con un límite máximo de 3 años, pero sin establecer un mínimo. Por ejemplo, es posible suscribir contratos por un mes, dos meses, cuatro, etc. La Corte Constitucional declaró la exequibilidad de la norma, pues consideró:

"La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución. Ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligacio-

nes, a éste se le deberá garantizar su renovación.

El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste puede tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado”.

Pese a esta interpretación de la Corte Constitucional, la realidad ha demostrado que los empleadores usan este mecanismo para flexibilizar las relaciones laborales, particularmente nocivo para las mujeres cuando tienen contratación a término fijo e inician el proceso de gestación antes de que expire el plazo. De otra parte, la defensa que pueden hacer de su derecho a la estabilidad está supeditada a su condición misma de subordinación y al poder amplio del empleador, que puede argumentar, con posibilidades probatorias adecuadas, que no subsisten las causas que motivaron la contratación o que el empleado no cumplió satisfactoriamente con su trabajo. Las controversias sobre las motivaciones para no renovar un contrato de trabajo deben adelantarse ante los jueces laborales, mediante abogado –quien cobra honorarios–, a través de un proceso ordinario que puede tardar más de tres años en su desarrollo. Por lo tanto, la estabilidad queda simplemente en la interpretación teórica de las normas, pero en la realidad no existe.

Otro aspecto central de esta ley fue la supresión de la retroactividad de las cesantías y la creación de los Fondos Privados de Cesantías, donde ahora, anualmente, los empleadores consignan el valor de la cesantía del período correspondiente. Con el sistema anterior, el empleador debía cancelar la cesantía al finalizar el contrato de trabajo, respecto de la totalidad del tiempo de la prestación del servicio, tomando como base para la liquidación el último sala-

rio devengado. Cuando se promulgó esta ley, muchos trabajadores fueron presionados para que se acogieran a ella, ya con incentivos económicos como bonificaciones ya con la terminación de sus contratos de trabajo para evadir así la aplicación del sistema anterior.

La ley 100 o reforma a la Seguridad Social de 1993 es otro gran eslabón en esta primera etapa de incursión. Con esta reforma sin duda algunas condiciones de los trabajadores fueron deterioradas al disminuir las contribuciones de las empresas para Seguridad Social (salud, pensiones) y aumentar la edad y la cantidad de cotizaciones que debe acreditar quien desee acceder a la pensión de jubilación.

- *La segunda etapa* de prueba se desarrolla en el período correspondiente al gobierno de Ernesto Samper Pizano (1994 -1998). Es una etapa de prueba porque es el período en donde las leyes expedidas en la etapa anterior se aplican y cobran mayor vigencia para el conjunto de la población, tanto trabajadores como empresarios, pues generan mayor flexibilización del mercado laboral.

Las normas expedidas en 1998 tendientes a perfeccionar el funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales establecen algunas garantías para los y las trabajadoras, especialmente en lo que tiene que ver con la salud ocupacional y otras condiciones de trabajo, pero no en el aspecto organizativo, donde, como se ha expuesto, este sistema de vinculación laboral constituye, *per se*, una estrategia antisindical.

- *La tercera etapa*, de perfeccionamiento, se inicia con el gobierno de Andrés Pastrana Arango (1998–2002). Esta es una etapa que comienza con un gran índice de desempleo que va creciendo mes tras mes en Colombia. El gobierno y los empresarios plantean que por los altos costos de la mano de obra no se puede generar empleo, así que se propone una nueva y gran reforma laboral que busca volver más productiva y competitiva la mano de obra colombiana a través de la flexibilización del mercado laboral. Se responde, así, a las presiones del Fondo Monetario Internacional, quien

durante la negociación de préstamos establece los criterios a seguir. Adicionalmente, también hay una gran presión del ALCA, Área de Libre Comercio de las Américas, que debe entrar a regir a partir del año 2005 y que contempla mayores grados de eficiencia y competencia, presionando para la disminución de costos del factor laboral.

Los aspectos de la propuesta de reforma laboral de este gobierno que más afectarían a las trabajadoras son los siguientes:

- Eliminación del recargo nocturno, ya que el pago ocasional de este valor ha servido a las operarias para incrementar un poco su ingreso.
- Acumulación a las vacaciones de los días de descanso compensatorio por el trabajo durante los días festivos, lo que implica la disminución de los salarios.
- Posibilidad de no pagar las horas extras, sino de acumular un tiempo de descanso compensatorio a las vacaciones.
- Posibilidad de hacer contrato de trabajo con jornada limitada de hasta 18 horas semanales, cuya retribución incorporará el recargo por trabajo en dominical o festivos.
- Reducción de los aportes parafiscales a las Cajas de Compensación Familiar, SENA e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Con ello se afectan los servicios que recibe la trabajadora, como son el otorgamiento de subsidio de vivienda, el pago mensual del subsidio familiar, la entrega de bonos educativos, el reconocimiento de becas para niños menores de 7 años atendidos por el Programa de Madres Comunitarias.
- Denuncia de las convenciones colectivas de trabajo. Para las trabajadoras afiliadas a los pocos sindicatos que existen en el sector puede significar la eliminación de los beneficios obtenidos en la lucha sindical.

III.3 Caracterización de las condiciones de trabajo para operarias de flores en Colombia

A) La participación femenina

El sector floricultor colombiano se caracteriza por la participación de gran cantidad de muje-

res en el proceso de producción siendo el 70% del total de empleados según fuentes oficiales, aunque nuestra experiencia en el trabajo de campo sitúa a las mujeres como el 81% de la fuerza laboral del sector. Estas mujeres se encuentran en su mayoría entre los 21 y 25 años de edad (35%), seguidas por las mujeres en edad comprendida entre los 31 y 35 años. Las edades menos frecuentes fueron las menores de 20 años (3%) y de 41 en adelante (6%). No se encontró dentro del grupo a ninguna menor de edad (menos de 18 años).

Las mujeres, según el discurso empresarial, se prefieren por su mayor productividad, delicadeza y cuidado en las labores a desarrollar dentro del cultivo y en el proceso de selección de las flores. Nosotras consideramos que existen otras razones para la contratación mayoritaria de mujeres en la floricultura en las cuales subyace una política de discriminación en razón del género. La primera que salta a la vista es de carácter estructural, relacionada con la feminización del trabajo precario (bajos salarios, inestabilidad), vinculado a actividades productivas de exportación. Otra es la adaptabilidad de las mujeres a las condiciones laborales de cada empresa dado su bajo nivel educativo, así como la relación de dependencia hacia el empleo, generada porque la mayoría de las mujeres vinculadas son cabeza de familia y deben garantizar la satisfacción de las necesidades del hogar.

La discriminación por género se vislumbra no sólo al momento de la vinculación laboral, sino que se mantiene durante la relación laboral. Pocas mujeres tienen realmente oportunidad de ascender y/o capacitarse para elevar su estatus laboral. En la encuesta realizada, un 77% de las personas preguntadas son operarias de flores, de las cuales un 32% tienen antigüedad de más de 5 años, lo que implica que la permanencia en el trabajo no garantiza el posible avance en una carrera al interior de las empresas. Otro factor que ilustra la discriminación por género es el nivel de ingreso, que no aumenta por la antigüedad. El nivel de ingreso

es el mínimo legal para un 65% de las personas encuestadas.

Según Villar (1982), la discriminación por género en las empresas de flores:

"...Es evidente, porque si bien hay mayor número de mujeres, los pocos hombres que laboran allí tienen más diversidad de oficios y mejor remunerados. Esta discriminación se da en los distintos niveles de trabajo; los administradores, jefes, supervisores y trabajos de autoridad sobre el personal están a cargo de hombres; el único trabajo administrativo en manos femeninas es el de secretaria y es el peor remunerado. También se nota una división sexual en el trabajo de operarios de campo, dejando trabajos pesados de algún esfuerzo físico a hombres, en muchos de los casos por debajo de la edad reglamentaria y por subcontratos. También se da en lo relacionado a la producción de la flor; las labores de siembra, desyerbe, corte, desbotone, encauche y encanaste son asignadas a la mujer por su delicadeza y cuidado. Estas características han servido de base para sustentar la relación entre el capitalismo y el patriarcado".

La discriminación de las mujeres trabajadoras también se concreta al momento de la exclusión de la empresa o despido, cuando la trabajadora es despedida por encontrarse en embarazo.

B) Condiciones familiares y sociales

Según los resultados de las encuestas realizadas, el 35% de las parejas están unidas por vínculo matrimonial y otro 35% se conformaron por unión libre. Todos los trabajadores y trabajadoras viven en los municipios donde se desarrolla la floricultura o en municipios vecinos. Es política en algunas empresas el contratar personas de distintos municipios para dificultar la posibilidad de organización y defensa de los derechos laborales.

El 95% de las personas encuestadas tienen hijos e hijas; la mayoría, tres (32%). Esto refleja que el núcleo familiar está compuesto por lo menos de cuatro personas en el caso de madres cabeza de hogar o de cinco si contamos uniones libres y matrimonios. Esto explicaría la dependencia

que tiene la operaria de su empleo, puesto que con frecuencia, su aporte económico es el único en el hogar. A pesar de que, el 70% convive con su pareja, solamente en un 52% el aporte es de dos personas.

Gran parte de la mano de obra de las flores tiene un nivel educativo bajo que corresponde a haber terminado la educación primaria básica sabiendo leer y escribir en condiciones de precariedad. Algunas personas han accedido al bachillerato sin poder concluir sus estudios. La principal mano de obra de la floricultura proviene, entonces, de personas no calificadas.

El sector no estimula procesos de capacitación y, por lo tanto, tampoco genera ascensos ni promociones al interior de las empresas. Según las encuestas, un 77% de las mujeres que respondieron desempeña cargos de operaria a pesar de que la permanencia en la última empresa superaba los tres años. O sea, la permanencia en una empresa tampoco implica posibilidades de ascenso.

El 65% de la mano de obra vive en casas de arriendo y sólo el 35% en casas propias. De las personas que viven de alquiler, el 39% lo hacen en piezas de inquilinato, el 32% en casas y un 19% en apartamentos. Predomina el inquilinato como sitio de vivienda, lo que refleja la baja calidad de vida, pues en estos lugares la privacidad es casi inexistente ya que se comparten todos los espacios de socialización, y por lo general las condiciones sanitarias y ambientales son precarias.

C) Las condiciones económicas

El nivel de ingreso, por regla general, es el mínimo legal mensual (alrededor de los US\$ 150 a comienzos del año 2000), incrementado en algunas ocasiones por el auxilio de transporte también decretado por el gobierno o por el subsidio familiar.

Para gran parte de los operarios de las flores, los ingresos recibidos por estas labores son insuficientes, ya que los gastos ascienden en promedio a dos salarios mensuales. Vivir en condiciones dignas es, entonces, una tarea difícil que obliga a las operarias a desplegar

estrategias de sobrevivencia, como es el caso de los inquilinatos o encargar el cuidado de los hijos e hijas a vecinas o amigas porque el dinero es insuficiente para pagar un centro de atención.

Las mujeres cabeza de hogar, en algunos casos, motivan la vinculación de al menos uno de sus hijos al trabajo para solventar los gastos básicos de alimentación, vivienda, educación... También se incrementa el trabajo extra, lo que implica mayor ausencia del espacio familiar. La situación de desempleo, así como la falta de calificación de los pobladores de la Sabana de Bogotá les fuerza a aceptar el empleo de operarios de cultivo sin importar si las empresas de flores les ofrecen o no la totalidad de las garantías laborales que establece la legislación.

D) La subcontratación

Una de las características más relevantes de la floricultura colombiana es el uso de varios mecanismos de subcontratación: contratistas independientes, intermediarios y empresas de servicios temporales. El número de personas contratadas directamente por la empresa es cada vez menor. Esta práctica tiene impactos significativos para las trabajadoras, puesto que en muchas ocasiones las condiciones de trabajo son peores para quienes han sido subcontratadas que para quienes tienen un vínculo directo con la empresa. En algunos casos este mecanismo genera confusión sobre la identidad del empleador, dificultando el ejercicio de acciones de protección a los derechos laborales. De otra parte, en el caso de mujeres vinculadas a empresas de servicios temporales, las trabajadoras están expuestas no sólo a las vicisitudes de la relación laboral, sino del cambio de empresa en donde prestan servicios, cambio que puede ser unilateralmente decidido por la empresa de servicios temporales, lo que ayuda a impedir el nacimiento y/o desarrollo de iniciativas organizativas de carácter sindical.

De las personas entrevistadas, el 65% fueron contratadas directamente por la empresa y un 23% mediante intermediarios. Aún no se ha podido establecer la proporción entre traba-

jadoras contratadas directamente y las indirectas.

E) Tipos de contrato

Es frecuente el uso de contratos a término fijo de corta duración, lo que ha permitido aumentar la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya que la enfermedad, embarazo o la expresión de inconformidad con las prácticas de la empresa se han convertido en causales de no renovación de los contratos pactados a término fijo. Para la empresa resulta más cómodo terminar la relación laboral cuando se vence el plazo sin tener que reconocer ninguna indemnización ni enfrentar acciones judiciales. El contrato a término indefinido le implica en estos eventos dos posibilidades: reconocer la indemnización correspondiente o argumentar el despido en otras causas, esas sí justas como los bajos rendimientos o las ausencias injustificadas.

El resultado de la encuesta confirma esta tendencia, pues el 68% de las trabajadoras fueron vinculadas mediante contrato a término fijo. No obstante, parecería que el grupo tuviera condiciones de estabilidad laboral, circunstancia que se refleja en el bajo número de contratos de trabajo que han firmado y en el tiempo laborado en la empresa: el 39% de las encuestadas firmaron un solo contrato, el 19% dos y solamente el 3% firmó tres y cuatro contratos. Sin embargo, es necesario aclarar que el 35% no respondió a la pregunta, quizá porque están vinculadas sólo con contrato verbal o porque hayan firmado más de cuatro contratos.

En cuanto a la permanencia en la empresa, el 32% afirmó que llevaba entre 3 y 5 años. Un 19% más de cinco años. El resto llevaban entre 6 y 35 meses. Este resultado puede explicarse porque, a pesar de la posibilidad legal que tienen las empresas de rotar frecuentemente al personal que vinculan, es probable que mantengan un grupo de trabajadores estables, grupo encargado de acumular experiencia y proyectarla a los nuevos trabajadores tanto en aspectos técnicos de producción como en la cultura organizacional de la empresa.

F) Las cargas laborales

Las cargas laborales, medidas casi en su totalidad mediante los llamados topes de rendimiento, han crecido continuamente y su tendencia es de seguir haciéndolo. La medición de las actividades a desarrollar en una empresa, bien en el área de cultivo, post-cosecha y administrativa, permite establecer un rendimiento modelo con el que se confronta el desempeño de cada trabajadora. En 1970, la carga para labores como siembra, corte, desyerbe y otras de invernadero era de 8 camas. En la década de los 80 llegó a 24 y en los 90 superó las 42.

G) La jornada laboral

La jornada es de lunes a viernes, desde las seis y las seis y media de la mañana hasta las dos y dos y media de la tarde. Los sábados termina al mediodía. Durante los períodos de producción alta como San Valentín, Navidad o día de la madre, las jornadas se intensifican, y se trabajan horas extras. En algunos casos, las horas de descanso son muy pocas y, por lo tanto, en estas temporadas la relación de las trabajadoras con sus familias es casi inexistente. Aunque la legislación colombiana establece topes máximos para las horas extras y determina su voluntariedad, es frecuente que la negativa de las operarias a trabajar horas extras sea entendida por la empresa como una falta de colaboración nacida de la prevalencia de intereses familiares y/o personales sobre los laborales, y, por lo tanto, provoque su despido.

H) Riesgos para la salud de las operarias

En el área de la salud son varios los factores de riesgos a que están expuestas las operarias: temperaturas extremas que producen fatiga por el calor e inflamaciones transitorias en las extremidades; radiaciones no ionizantes que pueden ocasionar conjuntivitis ligera; la exposición a plaguicidas que pueden producir diferentes clases de lesiones por intoxicación (neuropatías, hiperglicemia, fibrosis pulmonar, mutagénesis...); las posturas permanentes y/o movimientos repetitivos generan trastornos en las articulaciones y columna, y los riesgos psicosociales

por las excesivas cargas de trabajo y jornadas extenuantes.

Algunas empresas no realizan la afiliación a la Seguridad Social y si la hay se dificulta el uso de los servicios por parte de los trabajadores. Aunque la legislación que rige el tema es bastante favorable para las trabajadoras, aún está en una etapa inicial de implementación. Sin duda, los Comités Paritarios de Salud Ocupacional son un espacio donde pueden y deben participar las trabajadoras, pero para ello requieren de capacitación sobre riesgos para su salud y sobre aspectos preventivos en los cuales también participe el empresario.

I) Sindicalización en el sector

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a finales de los 90 el número de sindicatos inscritos en el sector de las flores en Colombia ascendía a 20. Esto quiere decir que el porcentaje de sindicalización es de 3.98%. De estos 20 sindicatos, 13 obtuvieron personería jurídica en la década de los 70, seis en los 80 y uno en los 90.

Las posibilidades organizativas se han reducido sustancialmente: por un lado, las condiciones de vida de trabajadoras y trabajadores caracterizadas por la falta de tiempo son un obstáculo; por otro lado, sectores sindicales que en alguna época tuvieron presencia significativa en la floricultura han sido hoy en día minimizados a través de la represión directa y a través de formas de contratación y subcontratación que se han constituido en verdaderas estrategias antiorganizativas.

J) Los empresarios

A pesar de que en el pasado reciente los empresarios eran reticentes a aceptar los impactos negativos de la floricultura, a partir de las acciones de presión internacional han surgido iniciativas empresariales para mejorar las condiciones de producción. Programas de control de calidad como Florverde, promovido por ASOCOLFLORES desde 1996, intentan buscar conservar condiciones de competitividad mediante la adopción de prácticas adecuadas para minimizar el impacto social y ambiental.

El objetivo de este programa es convertir este programa en un sello ambiental privado y posteriormente buscar que sea convalidado por una certificación del tipo ISO 14001, o sea, una certificación de carácter internacional.

Aunque el programa tiene un sistema de autorregulación bastante completo, especialmente en lo ambiental, carece de sistemas de verificación externa y de la participación de los trabajadores y trabajadoras. Estos aspectos le restan validez especialmente frente a los consumidores europeos, que hacen de sus compras un acto político y que no desean adquirir bienes en cuya producción hayan sido afectados los derechos de los trabajadores o el medio ambiente.

K) Las autoridades

La legislación colombiana consagra acciones para la protección de los derechos laborales. Las instancias de protección legal no siempre operan adecuadamente; las oficinas de trabajo no generan confianza en las trabajadoras. Y se afirma que quienes están al frente de estas oficinas están de parte de las empresas y, por lo tanto, sus actuaciones no favorecen a los trabajadores. De otra parte, los procesos judiciales son largos e implican costos para las trabajadoras, razones por las cuales rara vez los inician. Esta ausencia del uso de las herramientas legales de protección de los derechos ha permitido que algunos empresarios sientan confianza a la hora de irrespetarlo. Se trata de una impunidad social que afecta las posibilidades de mejorar las condiciones laborales en el sector.

IV. Conclusiones

Dentro del proceso de globalización, la floricultura es una actividad que ha venido impulsándose en países del sur para garantizar el abastecimiento permanente e ilimitado de un bien de lujo cuya producción genera efectos negativos en el medio ambiente y precisa, para ser rentable, de la vinculación de fuerza de trabajo barata y en condiciones flexibles.

El creciente cultivo de flores para exportación contribuye a la expansión de un modelo de

sociedad global en el cual el mercado, el consumo y las necesidades dictan las reglas del juego. La generalización de problemas ambientales, sociales, de salud y laborales entre los países productores de flores permite ubicar a la floricultura como fuente de impactos negativos globales ante los cuales sólo es posible resistir y construir alternativas a partir de estrategias de solidaridad internacional, en las que el poder de los consumidores entre en juego.

Los acuerdos comerciales firmados y ratificados por Colombia no están directamente relacionados con la producción de flores, ya que hacen mención a medidas generales. Sin embargo, estos acuerdos comprometen al sector con políticas como la subcontratación y la flexibilización laboral para aumentar la eficiencia, disminuir costos de mano de obra y aumentar la competitividad de sus productos.

La flexibilización laboral se convierte en la década de los 90 en la política macro asumida por el Estado para alcanzar los estándares internacionales necesarios para aumentar la competitividad de los productos que más ha afectado al sector floricultor.

Se ha convertido en una modalidad el tener un grupo base de trabajadores estables, contratados con todas las condiciones exigidas legalmente, y al mismo tiempo tener otro porcentaje de trabajadores con contratos temporales y de servicios, en precarias condiciones laborales.

La organización sindical ha ido perdiendo representatividad, haciendo que sus posibilidades de fortalecimiento estén lejanas.

Los productores de flores colombianos demandan mano de obra no calificada, lo que constituye una posibilidad de empleo, a pesar de los bajos salarios, en los municipios donde se encuentran las empresas. Las carencias y necesidades de estas personas son aprovechadas por muchos empresarios para imponer condiciones muy desfavorables a los trabajadores.

En la vinculación de mujeres a la producción de flores se observan procesos discriminatorios

por razón de género: ellas constituyen una fuerza vulnerable por su falta de calificación y dependencia del puesto de trabajo por sus condiciones socioeconómicas, particularmente graves para las mujeres cabeza de hogar.

El nivel de ingresos se ha mantenido en el mínimo legal mensual. Su incremento se produce por los beneficios legales o del esfuerzo propio de la operaria (horas extras, trabajo los domingos y/o festivos).

La situación laboral se agrava si se trata de mujeres gestantes, pues no existe una política de apoyo a estas trabajadoras. Al contrario, el embarazo se ha convertido en una causa de despido o no renovación de los contratos a término fijo.

La presión internacional ha servido para lograr cambios en los patrones de conducta empresariales en la floricultura. Las alternativas de autocontrol con verificación externa imparcial pueden ser una alternativa viable, siempre que cuenten con la participación de las trabajadoras y trabajadores.

- AHUMADA, C. (1998): **El modelo neoliberal y su impacto en la sociedad colombiana**, El Áncora Editores, Bogotá:
- ASOCOLFLORES (1999): **Industria floral colombiana**, folleto de difusión, Colombia.
- CACTUS (1995): **Nuevas alianzas para la dignidad del trabajo**, ponencia presentada en la Conferencia Sur/Norte, Pisa, Italia, 1 al 3 de octubre de 1995.
- (1996): **Sello de calidad para flores colombianas: condiciones y criterios**, Ed. Cactus, Bogotá.
- (1998): **Boletín sobre la floricultura**, n° 8, junio, pp. 2, Bogotá.
- (1998): **Boletín sobre la floricultura**, n° 10, pp. 10, Bogotá.
- (1998): **Archivo de prensa**.
- DRUCKER, P. (1996): **La sociedad postcapitalista**, Ed. Norma, Bogotá.
- EL ESPECTADOR (1997): **Colección sobre Acuerdos Comerciales Internacionales**.
- GARAY, L. J. (1999): **Globalización y crisis: ¿hegemonía o corresponsabilidad?**, Tercer Mundo Editores Conciencias, Bogotá.
- GARCÍA CANCLINI, N. (1995): **Consumidores y ciudadanos, conflictos multiculturales de la globalización**, Grijalbo, México.
- HOLA, E., y TODARO, R. (1993): "La reproducción de la discriminación en la empresa moderna", en **Mujeres y trabajo en América Latina**, Greemu.
- ICA (1997): **Registro de empresas productoras de ornamentales**.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE SEGUROS SOCIALES (1995): **Repertorio de factores de riesgo ocupacional y medidas de control en el sector floricultor**, Instituto de Seguros Sociales, Santafé de Bogotá.
- LAVERDE, O. (1987): **El trabajo femenino en la agricultura. Testimonios**, Tesis Universidad Nacional, Departamento de Economía, Bogotá.
- LEÓN, N. (1995): **La floricultura y el mercado externo**, Documento n° 8, Proyecto Piloto de Investigación sobre la Floricultura en el Municipio de Madrid, Centro de Estudios Sociales, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- MAHARAJ y otros (1995): **The game of the rose. The third world in the global flower trade**, Institute for Development Research, Amsterdam.
- MASSIEU, T., y YOLANDA, C. (1997): **Biocología y empleo en la floricultura mexicana**, Amacalli Editores, S.A., México.
- MESA DE TRABAJO MUJERES Y ECONOMÍA (2001): **Mujeres y flores: flexibilización en marcha**, apuntes desde la Mesa de la Corporación Mujeres y Economía, Bogotá: Colombia.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL E INSTITUTO FIEL (1999): **Aspectos técnicos y jurídicos del Sistema General de Riesgos Profesionales**, ponencia Seminario-Taller.
- Oficio 11200, del 28 de mayo de 1999, suscrito por la subdirectora de Servicios y Gestión de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dra. Luz Stella Veira de Silva.
- Oficio del 27 de mayo de 1999, suscrito por la inspectora del Trabajo Facatativa, Dra. Dennys Paulina Orozco Torres.
- PATIÑO, M. I. (1996): "Cuál es la realidad de las sanciones comerciales", revista de ASCOLFLORES, n° 47, junio, Santafé de Bogotá.
- Presidencia de la República, Departamento Nacional de Planeación (1998): **Cambio para construir la paz, 1998-2002**. Bases, Ed. Departamento Nacional de Planeación, Santafé de Bogotá.
- Presidencia de la República, Departamento Nacional de Planeación (1995): **El salto social. Plan Nacional de Desarrollo. Ley de Inversiones, 1994-1998**, Ed. Departamento Nacional de Planeación, Santafé de Bogotá.
- Presidencia de la República, Departamento Nacional de Planeación (1991): **La revolución pacífica. Plan de Desarrollo Económico y Social, 1990-1994**, Ed. Departamento Nacional de Planeación, Santafé de Bogotá.
- Régimen Laboral Colombiano (1999), Ed. Legis, Santafé de Bogotá.
- SÁNCHEZ, J. (1993): **La apertura económica y sus efectos sobre la floricultura en Colombia**, ponencia presentada al Seminario sobre la Industria de las Flores en la Sabana de Bogotá, Santafé de Bogotá, 2 y 3 de marzo de 1993.
- Sentencia de la Corte Constitucional C-016, 4 de febrero de 1998, magistrado ponente Fabio Morón Díaz.
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, 10 de agosto de 1998, magistrado ponente Francisco Escobar Henríquez.

BIBLIOGRAFÍA

Sentencia del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, del 29 de abril de 1999, magistrado ponente Manuel S. Urueta Ayola, acción de tutela n° 7369.

Sentencia del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Segunda-Subsección B, del 26 de marzo de 1999, magistrado ponente Luis Rafael Vergara Quintero, acción de tutela n° 99-288.

THRUPP, L. A. (1995): "New harvests, old problems. Feeding the global supermarket", **Global Pesticide Campaigner**, vol. 5, n° 3, septiembre.

TODARO, R., y RODRÍGUEZ R. (1995): **El trabajo de las mujeres en el tiempo global**, Centro de Estudios de la Mujer e Isis Internacional.

TOURAINÉ, A. (1973): **La sociedad post-industrial**, Ariel, Barcelona.

VILLAR, R. (1982): **Proceso de proletarianización de las mujeres floristas en la región de Chia, Tabio y Cajicá**, Tesis, Biblioteca Instituto Colombiano de Antropología, Bogotá.