

EUTOPIA-4

Revista de Desarrollo Económico Territorial - N.º 4 - octubre de 2013



EUTOPIA 4

Comité editorial

Luciano Martínez Valle (FLACSO); Diego Lara (CEDET);
Francisco Rhon Dávila (CAAP/FLACSO); Manuel Chiriboga
(RIMISP)

Comité Asesor Internacional

Liisa North (York University, Canada), Bert Helmsing
(ISS, Holanda), Cristóbal Kay (ISS, Holanda), Giancarlo
Canzanelli (PNUD-ART Internacional), Juan Pablo Pérez Sáinz
(FLACSO-Costa Rica), Arilson Favareto (Universidade do ABC
Brasil), Geneviève Cortes (Université de Montpellier 3)

Director: Luciano Martínez Valle

Editores: Iñigo Arrazola, Nataly Torres

Cuidado de la edición: Iñigo Arrazola, Nataly Torres

Ilustración de portada: Christian Tapia

Diseño gráfico: Antonio Mena / Shiti Rivadeneria - FLACSO

Imprenta: Creatibros

© De la presente edición:

FLACSO, Sede Ecuador

La Pradera E7-174 y Diego de Almagro

Quito, Ecuador

Tel.: (593-2) 323 8888

Fax: (593-2) 3237960

www.flacso.org.ec

CEDET

Av. 6 de Diciembre N26-169 y La Niña,

C.C Multicentro, Ofi. 301

Quito, Ecuador

(593 -2) 2231289

(593 -2) 2239507

www.cedet.ec

ISSN: 1390 5708

Quito, Ecuador 2013

1ª. edición: octubre de 2013

Índice

Presentación 5-8

TEMA CENTRAL

TERRITORIO Y EMPLEO RURAL

Reconversión agroindustrial, recomposición de las relaciones laborales y reestructuración del territorio. La vitivinicultura mendocina entre 1995 y 2010 (Argentina)..... 11-24

Lorena Poblete

Territorialidad campesina en el sur de Argentina. Cambios productivos y laborales como formas de resistencia 25-44

Mónica Bendini y Norma Steimbregger

ESTUDIO DE CASO

Las negociaciones en torno a estándares de comercio justo dentro de florícolas ecuatorianas..... 47-58

Angus Lyall

Factores determinantes del trabajo recíproco y del uso de mano de obra salariada en el Ecuador rural 59-71

Cristian Vasco

CONTRA-PUNTO

Flores, trabajo y territorio: el caso Cotopaxi..... 75-100

Luciano Martínez Valle

RESEÑAS

Saturnino M. Borrás Jr, Cristóbal Kay, Sergio Gómez y John Wilkinson

**Land grabbing and global capitalist accumulation: key features
in Latin Americas 103-106**

Natalia Landívar

Ben Selwyn

**Workers, State and Development in Brazil. Powers of Labour,
Chains of Value. 107-110**

Cristóbal Kay



Estudio de caso

Las negociaciones en torno a estándares de comercio justo dentro de florícolas ecuatorianas

The negotiation of fair trade standards within Ecuadorian flower plantations

Angus Lyall*

Resumen

La adopción de estándares de comercio justo se concibe como una forma de garantizar una producción –en países menos desarrollados– en condiciones sociales y ambientales justas, a la vez que se permite a los productores entrar en mercados diferenciados –por lo general en los países del Norte. Sin embargo, para comprender la real naturaleza de las medidas que estos certificados de producción promueven, es necesario profundizar en las relaciones de poder de los actores envueltos. Para el caso del Ecuador, las empresas florícolas certificadas con el sello Fairtrade International (FLO) desarrollan sus prácticas en entornos a menudo de corte paternalista que, lejos de empoderar a la mano de obra, re-posicionan las jerarquías del mundo laboral y contribuyen a interiorizar en los trabajadores las exigencias de los mercados.

Palabras clave: florícolas, comercio justo, certificaciones socioambientales, Ecuador, negociaciones laborales, empoderamiento.

Abstract

Fair trade standards adoption is conceived as a way of assuring better social and environmental production conditions –typically in less developed countries– and, at the same time, providing to the producers the access to differentiated markets –normally in countries of the North. Nevertheless, in order to understand the real nature of the measures these certificates promote, a more profound study of the power relationships among the actors involved is required. In Ecuador, the floriculture companies certified with the Fairtrade International label (FLO) operate within paternalist environments, helping re-allocate the hierarchies of the process of production and contributing to interiorize the markets demands into the labor force, rather than empowering the workers of these companies.

Key words: floriculture, fair trade, environmental and social labels, Ecuador, labor negotiations, empowerment.

* Diseñador de Proyectos de la HEIFER Ecuador. Máster en Antropología en FLACSO-Ecuador.

Introducción

Fairtrade International (FLO), la organización de comercio justo más grande en el mundo, establece estándares de certificación para más de 3.000 productos de 66 países, que se comercializan en 120 países¹. FLO tiene como objetivos generar relaciones más favorables para cooperativas del Sur y a la vez, en empresas capitalistas, mejorar condiciones laborales y ambientales, generar fondos para que los trabajadores realicen proyectos de desarrollo y promover la participación democrática de los trabajadores.

El historiador económico Karl Polanyi (1944) propuso que las sociedades de mercado siempre toman medidas de protección social a través de “contramovimientos” frente a los efectos humanos y ambientales nocivos de mercados des-regulados en expansión. Su análisis ha sido retomado por varios académicos para caracterizar a FLO como un “contramovimiento” capaz de balancear las exigencias de mercados globales con la preservación de la sociedad, al “reincrustar” relaciones de mercado en normas sociales (Bacon, 2010; Jaffee, 2012; Reynolds, 2012).

Cuestiones de empoderamiento local y del poder de decisión de trabajadores y pequeños productores frente a las exigencias del mercado son centrales en los análisis académicos de FLO y en la misma misión de la organización, que plantea “empoderar” trabajadores y pequeños productores para “tomar más control sobre sus vidas”². FLO incluso requiere que los trabajadores estén organizados y que tengan libertad de asociación para sindicalizarse, lo cual le otorga una imagen progresista y excepcional entre los otros sellos, como *Fairtrade Labelling Program* (FLP) o *Rainforest Alliance*. Mientras Jaffee (2012:95) señala procesos de “cooptación” o “dilución” en la redacción de los estándares para cooperativas (debido a la participación de corporaciones como Dole, Starbucks, y Nestlé), planteó que una comprensión de los impactos de FLO en las relaciones de poder en las agroindustrias requiere analizar las negociaciones de los estándares dentro de las empresas y dentro de relaciones de poder territoriales. Tomo el caso de la industria florícola de la Sierra ecuatoriana para analizar cambios en las relaciones de poder frente a los estándares ambientales y laborales de FLO. Un análisis de las negociaciones en torno a tales estándares revela una relación entre éstos y las exigencias de mercado como una tensión problemática que busca resolución en lo cotidiano.

En el caso de la floricultura ecuatoriana estas negociaciones resultan en mejores condiciones laborales por un lado y en una reconsolidación de relaciones verticales por otro lado. Discursos de administradores y trabajadores muestran que los estándares son interpretados como “favores” condicionados por dueños, y “beneficios” condicionados por el mercado. Los trabajadores no consideran los estándares como posibles mecanismos de transforma-

1 FLO ha crecido rápidamente desde su fundación en 1997 y desde que empezó la crisis financiera mundial sus ventas han más que duplicado a 6,3 mil millones en 2011-2012 (fairtrade.net).

2 www.fairtrade.net

ción de relaciones de poder, sino formas de protección dependientes de su capacidad de responder al “patrón” y al mercado, mientras buscan otros mecanismos más prometedores de empoderarse fuera de la industria.

Metodología

Entre 2011 y 2013 realicé 30 grupos focales con trabajadores en tres florícolas certificadas para evaluar los impactos de FLO tras diez años de funcionamiento en la industria. Desde el 2008 hasta el presente año he realizado docenas de entrevistas con trabajadores de plantaciones certificadas y no certificadas, dueños, administradores, representantes de FLO, representantes de la industria, dirigentes sindicales a nivel nacional y regional, dirigentes locales y funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales.

FLO y las florícolas ecuatorianas

Entre 1985 y el 2011, la industria florícola ecuatoriana creció de medio millón a USD 678 millones en ventas. Sus éxitos se atribuyen a múltiples factores de los mercados globales, pero sobre todo a las condiciones ecológicas de las cuencas de la Sierra, en donde se concentra su producción –los cantones de Cayambe y Pedro Moncayo al noreste de Pichincha– y al abastecimiento abundante de una mano de obra barata (Sawers, 2005; Ziegler, 2007). Asimismo, la industria se ha caracterizado por abusos laborales y ambientales, como por el pago atrasado o el no pago de salarios, horas extras y liquidaciones; el uso excesivo de agroquímicos tóxicos; el abuso sexual de las trabajadoras; el trabajo infantil (aunque se haya registrado reducciones importantes en los últimos años); la represión de movimientos sindicales; la desintegración de organizaciones comunitarias por el desplazamiento de trabajadores desde sus comunidades; la concentración de tierras fértiles y agua de riego; el incremento del precio de la tierra; y la continuidad de la pobreza rural (Breilh, 2007; Korovkin y Sanmiguel, 2007; Mena y Proaño, 2005).

Frente a tales problemas, se han generado pocas respuestas y poca regulación. Apenas dos de las plantaciones en el país tienen trabajadores sindicalizados; la oficina del Ministerio de Relaciones Laborales en Cayambe se administra por dos funcionarios que dedi-

Entre 1985 y el 2011, la industria florícola ecuatoriana creció de medio millón a USD 678 millones en ventas. Sus éxitos se atribuyen a múltiples factores de los mercados globales, pero sobre todo a las condiciones ecológicas de las cuencas de la Sierra.



can la mayor parte de su tiempo a dar seguimiento al no pago de liquidaciones; ninguna organización de segundo grado o territorial ha logrado incidir en la industria o movilizar a los trabajadores; y aunque desde el 2008 el gremio EXPOFLORES ha ofrecido una certificación ambiental y social, apenas 90 de alrededor de 800 plantaciones en el país se certifican en el programa, cuyas exigencias no van mucho más allá que el cumplimiento de las leyes nacionales³. Como observa un trabajador, “lo bueno de las plantaciones es que es una fuente de trabajo; nadie lo niega, pero nadie se preocupa por los trabajadores, ni por el medio ambiente”.

En este contexto de desregularización durante los últimos quince años han aparecido varios sellos europeos y norteamericanos que requieren el cumplimiento de estándares ambientales y laborales a cambio del acceso a mercados más estables y que ofrecen mejores precios. Por lo general FLO es reconocida como la certificación más exhaustiva y exigente. Incluso se ha llamado un sello “paraguas” porque su cumplimiento califica plantaciones para otras certificaciones, como FLP.

FLO tiene estándares genéricos y estándares para cada producto, sumados a cientos de requisitos que definen periodos mínimos de contratos y plazos de pago para comerciantes; el uso de agroquímicos; principios como “la libertad de discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, condiciones justas de empleo... y la salud y seguridad laboral”⁴; derechos como maternidad, paternidad y vacaciones; beneficios como transporte gratuito; y tres estructuras de organización laboral: *la comisión mixta, el comité de trabajadores y la asamblea general*. La comisión mixta se constituye por trabajadores electos que diseñan y manejan proyectos socio-económicos para los trabajadores, sus familias y comunidades, financiados con el “premio”, un fondo generado con el 10% de las ventas. El comité de trabajadores es un grupo electo para negociar con la gerencia en representación de los trabajadores, siempre y cuando los trabajadores no estén sindicalizados. Finalmente, la asamblea general de todos los trabajadores aprueba los proyectos de la comisión y la agenda del comité.

El comercio justo como espacio de negociación de las contradicciones del mercado

Polanyi plantea que toda economía incluye prácticas de reciprocidad, redistribución y auto-suficiencia, debido a su incrustamiento en lógicas sociales, políticas, religiosas y de costumbres, que no son del mercado. Pero tras la Revolución Industrial –señala el autor– hubo una expansión radical de mercados en el Occidente y de relaciones determinadas

3 www.flordelecuador.org

4 www.fairtrade.net

por precios. Polanyi propone que “no solamente los seres humanos y los recursos naturales sino también la organización de la producción capitalista en sí [deben ser] protegidos de los efectos devastadores del mercado”. Por lo tanto, observa que frente a la expansión de mercados des-regulados siempre hay un contramovimiento, un “giro hacia la regulación” bajo el “principio de la protección social” (Polanyi, 1994: 92, 138). Se ha interpretado este contramovimiento como una reacción que equilibra las exigencias del mercado con la preservación de la sociedad (ej. Bryant y Mokrzycki, 1994). Tal interpretación ha sido utilizada en varias investigaciones sobre el comercio justo (Bacon, 2010; Mutersbaugh, 2005; Reynolds, 2012).

Sin embargo, en Polanyi se puede leer este contramovimiento más como una tensión permanente que como una solución a las contradicciones entre mercado y sociedad. Desde su lectura de la historia, Polanyi observa que “cualquier medida que [el contramovimiento] tomó perjudicó al mercado auto-regulador, desorganizó la vida industrial y así puso en riesgo a la sociedad de otra manera” (Polanyi, 1944: 4).

En el siguiente análisis exploro una tensión y su resolución parcial en florícolas certificadas. Mientras los estándares pretenden tratar con problemas sociales y ambientales, incluyendo relaciones verticales de poder y el poco control social que ejercen los trabajadores sobre la organización productiva, no facilitan cambios significativos en las relaciones de poder e incluso terminan exponiendo más a los trabajadores a las exigencias del mercado.

La negociación de estándares de comercio justo y el endeudamiento moral

Pese a la imagen de la floricultura como industria moderna, tecnificada y post-fordista, en las plantaciones y entre plantaciones y comunidades se reconstruyen relaciones de endeudamiento moral frente al dueño o “patrón”, como lo llaman muchos trabajadores, recordando relaciones de la hacienda serrana. Tanto florícolas certificadas como no certificadas suelen reconstituir relaciones de intercambio desigual con trabajadores y poblaciones cercanas, a través de diversas prácticas que incluyen el pago de celebraciones de cumpleaños de trabajadores; la contratación de profesores y el establecimiento de centros de computación en escuelas y comunidades vecinas; y el financiamiento de fiestas tradicionales en centros parroquiales y municipales. Estas tácticas, que recuerdan relaciones de la hacienda, se complementan con programas de formación personal y capacitaciones para trabajadores sobre salud y salud sexual, higiene y familia. El gerente de una plantación no certificada dice que “poco a poco [las capacitaciones] les han ayudado a entender que el mundo era diferente que lo que ellos habían visto y que sus padres, por desconocimiento, cometieron una serie de infracciones, quizás no infracciones, pues, la vida era un poco más desordenada, más primitiva”.

En ciertos momentos se caracteriza a los estándares como 'favores' y a la vez manifestaciones de derechos liberales: "son muy generosos los gerentes, hasta comen con nosotros; si no, habría una discriminación; todo es igual".



En estos contextos de re consolidación de relaciones paternas se insertan los estándares de comercio justo. Para explorar estas confluencias, analizo la estructura de comercio justo que Raynolds caracteriza como posiblemente su "mayor impacto" (Raynolds, 2012: 1): *el comité de trabajadores*. Los representantes de FLO, los dueños y los mismos trabajadores reconocen como un gran logro de FLO una mejor comunicación entre trabajadores y dueños, con el comité como eje de la comunicación. Un trabajador explica que "antes solo nos preocupamos de trabajar; no había libertad para pedir" mientras otro *añade* que "antes [la gente] era tímida; ya con las tantas visitas que recibimos, ya podemos hablar". En un grupo focal se recuerda la primera reunión del comité con el gerente en 2002, durante el cual los trabajadores "se escondieron" detrás del presidente del grupo y "nadie decía nada." Al final, el gerente propuso los problemas y las soluciones. Se contrasta esta experiencia con una negociación reciente en la que lograron un medio día de vacaciones extra para extender el fin de semana anual en la playa, auspiciado por la empresa. Asimismo el gerente observa "una evolución fantástica... antes no podían hablar en público... [ahora existe] un empoderamiento muy grande".

¿Esta negociación refleja un cambio de poder o una nueva re consolidación? Al analizar los acuerdos logrados por comités en dos florícolas certificadas, se observa que un comité ha logrado 14 acuerdos en cinco años sobre algunos temas potencialmente trascendentes, incluyendo horas, salarios (fijando el salario \$5 sobre el salario mínimo), el sistema de bonos, uniformes, transporte, vacaciones, almuerzos y el tiempo disponible para reuniones. En otra florícola, 36 acuerdos fueron firmados, incluyendo diez sobre uniformes, siete sobre la provisión de materiales para la salud e higiene (ej. la provisión de equipos de primeros auxilios y papel higiénico) y cinco sobre rutas y horas de transporte. ¿Estos acuerdos reflejan cambios en las relaciones de poder?

Una respuesta adecuada requiere un análisis del (re)posicionamiento de los actores en la negociación. En varias reflexiones de los trabajadores sobre negociaciones vemos que quien se ve empoderado es el gerente. "El gerente es muy noble", explica un trabajador, "[y] el dueño siempre ha estado dispuesto a escuchar; siempre ha estado pendiente de nosotros". Una trabajadora dice que "sin él no seríamos quienes somos... todo eso ha sido gracias a [el gerente]".

Al final, varios trabajadores identifican al dueño o al gerente como la fuente de cambios logrados a través del comité, lo que contribuye a la reconstitución del poder paternal,

aunque en nuevos lenguajes y con nuevos referentes frente a cuestiones liberales planteados desde FLO. En ciertos momentos se caracteriza a los estándares como 'favores' y a la vez manifestaciones de derechos liberales: "son muy generosos los gerentes, hasta comen con nosotros; si no, habría una discriminación; todo es igual".

El endeudamiento moral re-aparece incrustado en una variedad de discursos de los trabajadores, que incluyen críticas a sí mismos y a las empresas: "Aquí el dueño nos ayuda con canastas, nos trata bien. Debemos trabajar con gusto", explica una trabajadora, planteando el deber de esforzarse para el gerente. Por otro lado, esta reconsolidación de relaciones parentales también se refleja en formas de disciplinamiento basadas en el regaño moral. "En la asamblea siempre hay un informador; si uno habla mal, le lleva a la oficina... [donde] bajan la auto-estima."

La negociación de estándares de comercio justo y subjetividades de mercado

Los trabajadores reconocen las exigencias de los mercados y a veces las identifican con sus propias necesidades. "Uno viene y trabaja bien porque si la empresa está bien, uno está bien". Así los trabajadores les piden a los representantes de FLO "que abran más mercados, nosotros vamos a producir más flores". Un grupo focal incluso pide que se grabe un video de ellos para enseñarlo en los países del Norte, "para que sigan comprando".

Este reconocimiento de las exigencias de los mercados resulta en gran parte por los beneficios que han percibido los trabajadores a través del premio, el fondo generado en cada florícola con el 10% de los ingresos. El premio les financia créditos para viviendas y alimentos, becas para ellos y sus hijos, atención médica y dental para ellos y sus familias y centros de computación para sus comunidades. Destacan que los créditos de vivienda de bajo o ningún interés han disminuido su dependencia respecto a arrendatarios y bancos comerciales: "Ya tengo mi casa; ya no pago arriendo; ya no dependo de otra persona". Un análisis de los montos del premio en tres florícolas indica que si estos hubieran sido distribuidos equitativamente entre todos los trabajadores durante los últimos cinco años, habrían aumentado los salarios de cada trabajador en un 20%, 25% y 90%, según las ventas. Los montos del premio son siempre significativos, para poner un ejemplo en 2011 fueron entre 100.000 y 300.000 USD aproximadamente.

Estos beneficios refuerzan iniciativas en plantaciones certificadas y no certificadas que idealizan al *homo economicus*, tales como capacitaciones sobre contabilidad para el hogar, derechos y obligaciones en las plantaciones y las dinámicas de mercados internacionales, lo que revela las exigencias del mercado para crear subjetividades que responden a estas. Tal tendencia en la industria viene, en parte, del gran número de dueños y administradores graduados de la Universidad Zamorano de Honduras, que se dedica a proveer una forma-

ción académica y moral en la cual se construye el trabajo como espacio de autosuperación. Además, entre los dueños de plantaciones certificadas por FLO se encuentran algunos miembros del Opus Dei, la agrupación católica elitista que promueve el trabajo como camino hacia la piedad y salvación (*'santificar a sí mismo, santificar a su trabajo y santificar a los demás a través de su trabajo'*). Asimismo los gerentes en plantaciones certificadas tienden a ofrecer bonos de rendimiento planteados como frutos de la autosuperación de los trabajadores. En tales espacios en que se circulan y promueven lógicas de autosuperación los estándares de FLO entran en negociación y a veces se convierten en “beneficios” del mercado que el trabajador debe ganarse.

Por ejemplo, surgen debates entre trabajadores sobre la posibilidad de exceder el límite de horas extras impuesto por FLO en los días previos a San Valentín. Por un lado, algunos trabajadores se quejan (y algunos administradores admiten) que este límite no se respeta y el trabajo se vuelve “muy sacrificador”, mientras trabajadores de poscosecha laboran a veces hasta la medianoche. Por otro lado, los administradores hacen pedidos a FLO para que les permita flexibilizar este límite y varios trabajadores repiten este pedido “para que la empresa salga adelante”.⁵

En resumen, mientras varios trabajadores identifican al gerente como la fuente de cambios logrados a través del comité, identifican al mercado como la fuente del premio. Estos mecanismos de FLO terminan facilitando la reconstitución del poder paternal y de mercado.

La negociación de estándares y la inseguridad

Entre los principios de FLO se incluye “el acceso [...] a libertad de asociación de la fuerza laboral” y en la estrategia 2007/2008 se indica que “desarrollaremos una alianza más fuerte con sindicatos independientes, que son los mejores medios por los cuales los trabajadores se pueden empoderar para negociar de manera más igual con sus empleadores”⁶. Sin embargo, en ninguna de las diez florícolas que han sido certificadas por FLO en el país, se han formado movimientos sindicales. En efecto, los trabajadores no reclaman ni negocian este potencial de los estándares para transformar relaciones de poder sino que prefieren interpretar a FLO como una forma de protección social o de regulación paternalista. Una lectura del por qué requiere un análisis de las topologías de poder local y la construcción de significados sobre la inseguridad en el territorio.

5 Frente a otros temas, los trabajadores tienden a rechazar presiones de identificar sus necesidades con las del mercado, especialmente frente a nuevas exigencias. Por ejemplo, los incrementos en el salario mínimo en años recientes se han acompañado de incrementos en expectativas o, en términos concretos, en cuotas diarias por trabajador (ej. bloques fumigados, tallos cortados, bonches empaquetados, etc.). En cuanto a estas exigencias crecientes, los trabajadores suelen denunciar intentos de convertir el premio en un mecanismo de presión o en un beneficio condicionado por su rendimiento: “los beneficios, siempre nos sacan en cara; ahora te dicen que tienes que manejar tantos miles [de flores]”. “Nos dicen que en otras fincas cortan 300 la hora y usted tiene 100... Nos comparan... y uno no sabe”.

6 www.fairtrade.net

Por un lado, existen discursos anti-sindicales entre los mismos trabajadores. “Quieren todo para ellos mismos” –dice un trabajador. Un discurso que refuerza este juicio negativo se basa en la memoria selectiva de procesos de sindicalización en algunas florícolas en los años siguientes a la dolarización económica en el 2000. En estas memorias se tiende a caracterizar la organización laboral como la causa de y no una respuesta a la crisis general que golpeó la industria cuando perdió la capacidad de cubrir gastos en sucesos. Como explica un trabajador:

Siempre han dicho los dueños ‘vean, por los sindicatos cierran las empresas,’ por eso les dicen, ‘no les recomiendo que piensen en eso,’ además no conocen el proceso, de qué se trata; no creo que [los trabajadores] quieran [sindicalizarse], aunque ahora el trabajo es más presionado porque trabajan bajo rendimiento.

Además de tales discursos anti-sindicales, existe una inseguridad o miedo generalizado frente a la sindicalización debido a medidas de castigo que se han aplicado. Una representante del Núcleo de Floricultores de Cayambe explica algunas de estas prácticas:

El momento que se ve que están formando sindicato, lo primero que hacen es despedirlos porque no les conviene [a los dueños]. Piden más de lo que pueden dar. A veces despiden a los líderes... La lista negra no existe es algo delicado, tener algo así por escrito-; se da por llamadas telefónicas... Los Recursos Humanos se conocen y se comunican. A veces [los trabajadores] creen que nosotros tenemos la lista negra; me dicen, ‘que me borre de la lista negra,’ pero le digo que no existe... Más bien les digo que vayan a conseguir una recomendación, pero difícilmente consiguen.

Asimismo los trabajadores en plantaciones certificadas explican que por culpa o de la gerencia o del sindicato “la vieja práctica es que si ven formando un sindicato, se cierran las puertas” y agregan que no solamente temen perder sus empleos sino también sus “beneficios” de FLO. “Formar un sindicato sería una amenaza para la finca y perderíamos el comité”, explica un trabajador.

Esta inseguridad se construye en relación a recuerdos de condiciones laborales en otras plantaciones y a las condiciones en que se encuentran laborando sus vecinos y parientes: “Allá fumigaban encima de las personas”. “No daban guantes y el médico solo revisaba por los bichos. Yo me aguantaba por mi hija”. “Allá embarazadas alzaban camas... aquí también exigen, pero mujeres embarazadas, no pues”. “No me pagaban horas extra... No nos facili-

Los trabajadores no reclaman ni negocian este potencial de los estándares para transformar relaciones de poder sino que prefieren interpretar a FLO como una forma de protección social o de regulación paternalista.



taban las protecciones debidas”. “Les presionan para terminar de cultivar mientras fumigan y si no hacen sus cuotas, se les descuentan”.

Así construyen a FLO como una forma de protección que no se debería arriesgar, mientras persiguen otras maneras de empoderarse por fuera de la industria. 14 de 16 grupos focales que abarcaron el tema de “la forma ideal de empoderamiento”, la caracterizaron como la autonomía económica en la agricultura familiar o en sus propios pequeños negocios --“ponerse un internet”, “tener un taxi”. Propusieron “independizarse” para “poder colaborar en la comuna, dedicarse a los hijos” o “estar asociados con gente de nuestro sector”. Es decir, describen el empoderamiento como la independencia (del mercado de flores) para poder reinsertarse en sus relaciones comunales, comunitarias y familiares. En muchos casos esta meta se proyecta a los hijos, valorando las becas de FLO por la misma posibilidad de que sus hijos se independicen.

A su vez, estos proyectos de vida se construyen como precarios por la inseguridad fuera de la industria. La urbanización del campo durante las últimas tres décadas ha sido acompañada por pautas de consumo urbano, requiriendo de ingresos fijos y mensuales⁷. La floricultura responde a estas nuevas inseguridades para cubrir créditos de consumo y servicios básicos y las florícolas certificadas por FLO responden aún mejor. Por otro lado, las alternativas laborales son escasas y en cuanto a la pequeña agricultura, como dice una trabajadora, “casi todos tenemos algo aparte; yo vendo unos pollitos, cualquier cosa”, pero por lo general les falta acceso a agua de riego y tierra, acceso directo a mercados y predictibilidad climática.

Finalmente, cabe señalar que la valorización de los estándares como protección y no mecanismos de empoderamiento también resulta estratégica debido a la postura tibia de representantes de FLO frente a la sindicalización. Mientras los trabajadores no buscan sindicalizarse, los representantes de FLO a nivel nacional tampoco la promueven activamente. “Si promueven los sindicatos”, explica una representante de FLO, “simplemente van a tener nueve plantaciones [certificadas] menos”. Bajo este supuesto, los representantes en Ecuador (y algunos de los más influyentes en Europa) prefieren interpretar la promoción activa como una manipulación del libre albedrío de los trabajadores.

Reflexiones desde Polanyi

Laura Reynolds, autora de 19 artículos académicos sobre FLO, afirma que “el comercio justo se presenta como un contramovimiento polayniano clásico, un desafío al predominio de principios económicos abstractos y un movimiento para reinsertar el comercio internacional en relaciones sociales” (Reynolds, 2012b: 279). A partir de sus escritos, el concepto de

⁷ Cambios en el consumo que se atribuyen a la socialización de nuevas generaciones en las escuelas y colegios de Cayambe, a la televisión e Internet y a la inserción del estado y la política electoral en el campo (Lyall, 2009).

“incrustamiento” de Polanyi (1944) aparece en tesis doctorales, espacios institucionales de comercio justo y otras publicaciones académicas (Bacon, 2010; Fridell, 2007; Mutersbaugh, 2005; Nicholls, 2010; Jaffee, 2012). Sin embargo, estos autores no reconocen la distinción que Polanyi hace entre el *incrustamiento* de economías, como la persistencia de relaciones no reguladas por precios, y la *protección social*, como el “giro hacia la regulación y el paternalismo” que buscan los contramovimientos (Polanyi, 1944: 92). Para Polanyi, el contramovimiento no implica “reincrustamiento” sino acciones correctivas para “la conservación del hombre y de la naturaleza”, además de la misma “organización productiva” (Polanyi, 1944: 138). En este sentido el contramovimiento es conservador y aun así genera tensiones frente a las exigencias del mercado en una sociedad de mercado (lo cual Polanyi señala pero no analiza a fondo). Como vimos en este estudio, la resolución de tal tensión puede resultar en la reconstrucción de relaciones de poder a favor de las exigencias de mercado.

El comercio justo surgió como movimiento social en respuesta a mercados desregulados en expansión. Como otros regímenes y programas de la izquierda inspirados en la expansión de mercados, es problemático pensarlo como una mera “reforma neoliberal” (Fridell, 2007: 23). Tal lectura desconoce las evidentes consecuencias sociales positivas que ha logrado. Sin embargo, tampoco se lo puede calificar como un mecanismo de empoderamiento capaz de otorgar mayor poder de control social a los trabajadores sobre el mercado, pues ellos identifican cada vez mejor y priorizan las exigencias del mercado para asegurarse medidas de protección.

Bibliografía

- Bacon, Christopher (2010). “Who decides what is fair in fair trade? The agri-environmental governance of standards, access, and price”. *Journal of peasant studies*, Vol. 37, N.º 1, pp. 111-147.
- Breilh, Jaime (2007). “New model of accumulation and agro-business: the ecological and epidemiological implications of the Ecuadorian cut flower production”. *Ciência e Saúde coletiva*, Vol.12, N.º1, pp. 91-104.
- Bryant, C.G.A. y E. Mokrzycki (1994) “Introduction. Theorizing the Changes in East-Central Europe.”. En *The New Great Transformation? Change and Continuity in East-Central Europe*, C. G. A. Bryant y E. Mokrzycki (Eds.): 1-13. Londres: Routledge.
- Drahokoupil, Jan (2004). “Re-Inventing Karl Polanyi: On the Contradictory Interpretations of Social Protectionism”. *Czech Sociological Review*, Vol. 40, N.º 6, pp. 835-849.
- Fridell, Gavin (2007). “Fair Trade and Neoliberalism: Assessing Emerging Perspectives”. *Latin American Perspectives*, Vol. 33, N.º. 6, pp. 8-28.
- Jaffee, Daniel (2012). “Weak Coffee: Certification and Co-Optation in the Fair Trade Movement”. *Social Problems*, Vol. 59, N.º 1, pp. 94-116.

- Korovkin, Tanya y Olga Sanmiguel (2007). “Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en la industrias florícolas de Colombia y Ecuador”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, N.º 29, pp. 15-30.
- Lyall, Angus (2009). *Los usos de la memoria: poder y resistencia en Cayambe*. Quito: FLACSO.
- Mena, Norma y Silvia Proaño (2005). “Acoso sexual laboral en la floricultura: Estudio de Caso Sierra Norte de Ecuador”. Visita 20 de abril de 2008 www.laborrights.org/files/EcuadorSPAN.pdf
- Mutersbaugh, Tad (2005) “Fighting standards with standards: harmonization, rents, and social accountability in certified agrofood networks”. *Environment and Planning*, Vol. 37, N.º 11, pp. 2033-2051.
- Nicholls, Alex (2010) “Fair Trade: Towards an Economics of Virtue”. *Journal of Business Ethics*, Vol. 92, pp. 241-255.
- Polanyi, Karl (1944). *La Gran Transformación*. Boston: Beacon Press Books.
- Raynolds, Laura T (2000). “Re-embedding global agriculture: The international organic and fair trade movements”. *Agriculture and Human Values*, Vol. 17, N.º 3, pp. 297-309.
- _____ (2012a). “Fair Trade Flowers: Global Certification, Environmental Sustainability, and Labor Standars”. *Rural Sociology*, Vol. 77, N.º 4, pp. 493-519.
- _____ (2012b). “Fair Trade: Social Regulation in Global Food Markets”. *Journal of Rural Studies*, Vol. 28, N.º 3, pp. 276-287.
- Sawers, Larry (2005). “Non-Traditional or New Traditional Export: Ecuador’s Flower Boom”. *Latin American Research Review*, Vol. 40, N.º 3, pp. 40-67.
- Ziegler, Catherine (2007). *Favored Flowers: Culture and Economy in a Global System*. Durham: Duke University Press.